



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogada**

**AUTORAS:**

Gonzales Torres, Xiomara Nayelly ([orcid.org/0000-0003-0351-0025](https://orcid.org/0000-0003-0351-0025))

Paredes Rojas, Fernanda Shanyreé ([orcid.org/0000-0002-3612-3593](https://orcid.org/0000-0002-3612-3593))

**ASESORES:**

Mg. Niño Calderón, Brianda Del Rocio ([orcid.org/0000-0003-3640-3090](https://orcid.org/0000-0003-3640-3090))

Mg. León Reinaltt, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0002-4814-9512](https://orcid.org/0000-0002-4814-9512))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por haberme otorgado su apoyo incondicional en todo momento, a mi esposo y a mi niña que fueron mi motor y motivo para lograr mis objetivos.

**XIOMARA NAYELLY GONZALES  
TORRES**

A mis padres, quienes son mi mayor motivo para salir adelante, por ser quienes nunca soltaron mi mano, guiando mis pasos con su inmenso amor, por haber forjado en mí el significado de lucha y perseverancia. A mi pareja, porque día a día me acompañó brindándome su apoyo incondicional.

A mis hermanos quienes son mi mayor ejemplo a seguir.

A mis abuelos, en el cielo sé que están orgullosos por todo lo que he logrado gracias a sus valores.

**FERNANDA                      SHANYREÉ  
PAREDES ROJAS**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios, ya que gracias a su bendición hemos podido culminar nuestra etapa universitaria

A nuestros docentes universitarios, que, con su formación y enseñanza a lo largo del camino, aportaron mucho en el desarrollo del presente trabajo de investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LEON REINALTT LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional", cuyos autores son GONZALES TORRES XIOMARA NAYELLY, PAREDES ROJAS FERNANDA SHANYREE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 08 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUIS ALBERTO LEON REINALTT DNI: 18138359 ORCID: 0000-0002-4814-9512	Firmado electrónicamente por: LLEONRE el 12-12- 2023 09:46:03

Código documento Trilce: TRI - 0689172

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, GONZALES TORRES XIOMARA NAYELLY, PAREDES ROJAS FERNANDA SHANYREE estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
XIOMARA NAYELLY GONZALES TORRES <b>DNI:</b> 75128713 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0351-0025	Firmado electrónicamente por: XGONZALESTO13 el 08-12-2023 14:31:13
FERNANDA SHANYREE PAREDES ROJAS <b>DNI:</b> 73097949 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3612-3593	Firmado electrónicamente por: FPAREDESRO19 el 08-12-2023 14:20:35

Código documento Trilce: TRI - 0689168

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS ASESORES .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	10
3.3. Escenario de estudio .....	11
3.4. Participantes .....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.6. Procedimiento.....	13
3.7. Rigor científico.....	14
3.8. Método de análisis de información .....	14
3.9. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	16
4.1. RESULTADOS .....	16
4.2. DISCUSIÓN .....	35
V. CONCLUSIONES .....	40
VI. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	44
ANEXOS.....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Participantes en la entrevista -----	12
Tabla 2 Respuestas a la pregunta n.º 1 de la guía de entrevista -----	16
Tabla 3 Respuestas a la pregunta n.º 2 de la guía de entrevista -----	18
Tabla 4 Respuestas a la pregunta n.º 3 de la guía de entrevista -----	21
Tabla 5 Respuestas a la pregunta n.º 4 de la guía de entrevista -----	23
Tabla 6 Respuestas a la pregunta n.º 5 de la guía de entrevista -----	25
Tabla 7 Respuestas a la pregunta n.º 6 de la guía de entrevista -----	27
Tabla 8 Respuestas a la pregunta n.º 7 de la guía de entrevista -----	29
Tabla 9 Respuestas a la pregunta n.º 8 de la guía de entrevista -----	31
Tabla 10 Respuestas a la pregunta n.º 9 de la guía de entrevista-----	33

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, como objetivo general, se planteó determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario. Para lograr cumplir el objetivo se utilizó como diseño del enfoque cualitativo: la teoría fundamentada, asimismo, mediante la técnica de la entrevista a través del instrumento de recolección de datos, se logró determinar que existe la necesidad de establecer un proceso especial que garantice la celeridad de los procesos de reposición.

Con respecto a las conclusiones, gracias a los resultados y su discusión, se obtuvieron tres conclusiones. Primero, que los fundamentos jurídicos según los artículos 22 y 27 de la constitución política del Perú, fomentan el derecho fundamental al trabajo en casos de despido arbitrario. Segundo, las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en casos de reposición por despido arbitrario, donde los trabajadores se ven afectados, como en su economía, salud y otros aspectos fundamentales del trabajador. Tercero, se debe proponer un plan de acción que garantice la celeridad de procesos en casos de reposición por despido arbitrario y en una norma se establezca el plazo razonable para que el trabajador vuelva a su trabajo.

**Palabras clave:** Despido arbitrario, derecho al trabajo, celeridad, reposición.



## ABSTRACT

In this research work, as a general objective, it was proposed to determine the legal foundations to implement a special process to guarantee speed in cases of reinstatement due to arbitrary dismissal. To achieve the objective, the qualitative approach was used as a design: the grounded theory, likewise, through the interview technique through the data collection instrument, it was possible to determine that there is a need to establish a special process that guarantees speed of the replacement processes.

Regarding the conclusions, thanks to the results and their discussion, three conclusions were obtained. First, that the legal foundations according to articles 22 and 27 of the political constitution of Peru, promote the fundamental right to work in cases of arbitrary dismissal. Second, the negative consequences that the lack of speed entails in cases of reinstatement due to arbitrary dismissal, where workers are affected, such as their economy, health and other fundamental aspects of the worker. Third, an action plan must be proposed that guarantees the speed of processes in cases of reinstatement due to arbitrary dismissal and a rule establishes a reasonable period for the worker to return to work.

**Keywords:** Arbitrary dismissal, right to work, speed, replacement.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En cuanto a la celeridad de los procesos en materia laboral, se tiene a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998) que tiene como principal objetivo asegurar derechos de las personas que a nivel mundial trabajan, de manera que se encarga de promover los derechos laborales, mejorar la protección social y adaptarse a la realidad social de cada país. Sin embargo, la carga procesal en materia laboral es una dificultad que se da en diversos ordenamientos jurídicos a nivel internacional, por lo que existen casos donde el reclamante pierde interés en el proceso debido a su lentitud.

El principio de celeridad es un principio del derecho laboral que permite acortar el tiempo de tramitación en el proceso laboral, y el mismo principio debe aplicarse sin perjuicio de otros principios ya establecidos por la ley. (Coronel, 2020), es decir, que este principio implica que los procesos de reposición como consecuencia del despido arbitrario deben ser aplicados en concordancia con los principios de proporcionalidad y razonabilidad ya que estos tienen como finalidad de que se garantice la rapidez en dichos procesos, sin que su demora perjudique notablemente al trabajador.

En el ordenamiento jurídico se encuentra, el artículo 27 dentro de la Constitución Política del Perú del año 1993, la misma que brinda al trabajador una apropiada garantía contra el despido arbitrario. Por lo tanto, se puede decir que en la esfera laboral el Estado siempre ha cumplido con la función de promocionar empleo a los ciudadanos, así como también asumiendo el papel de principal defensor del derecho fundamental, que en este caso vendría a ser el trabajo, teniendo como finalidad establecer un buen vínculo entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, se pueden dar escenarios donde el mencionado vínculo se vea amenazado por numerosos motivos, siendo el principal, cuando el empleador de manera injustificada separa al trabajador, valga la redundancia de su puesto de trabajo, lo que se llamaría despido arbitrario.

El Despido arbitrario, según Miranda (2020) indica que, esto se produce cuando solo una de las partes, en este caso cuando el empleador no toma en cuenta el procedimiento de despido que se encuentra establecido en la norma, por ello, en tales casos el empleador asume el desembolso de una indemnización para resarcir el daño producido. A su vez, Guzmán (2020) expone que, el despido arbitrario se refiere a que la justificación que da el empleador para el fin del vínculo laboral vulnera la norma, por tanto, incurre en error.

En el Perú, el sistema procesal de acuerdo a la normativa cuenta con herramientas y normas, cuya finalidad es resolver los conflictos jurídicos que se suscitan en la realidad social; pero es claro que el sistema judicial tarda mucho en resolver las disputas que afectan directamente al trabajador. Por tanto, en el ordenamiento jurídico la celeridad procesal se ve afectada, debido a que no existe un plazo de ejecución desde el primer acto procesal hasta la ejecución de la sentencia, y aunque exista una resolución judicial consensuada, la negativa del ejecutivo a ejecutarla de inmediato conduce nuevamente a otra consecuencia negativa para los trabajadores.

Según los datos de la Defensoría del Pueblo (2018), se han presentado un gran número de denuncias contra diversas instituciones del Estado por incumplimiento de sentencias firmes dictadas en su contra, y más del 50% de las denuncias están relacionadas con el descuido de trabajar mandatos judiciales relacionados. De ese porcentaje, más de la mitad fueron de violaciones de órdenes judiciales que exigen que los reclamantes sean reincorporados a sus trabajos o beneficios.

De esta forma, queda claro que la carga procesal es un inconveniente creciente, debido a que la etapa de ejecución para la reposición laboral es lenta, ocasionando que el trabajador pierda interés en la reposición, puesto que se vio en la obligación de conseguir un nuevo trabajo, recibiendo como única reparación del daño solamente una compensación económica; por ello, en el presente proyecto de investigación se evaluará la necesidad de crear estrategias para reducirla, puesto que afectan directamente la calidad de vida y por ende la dignidad del ser humano, en este caso del trabajador. Por lo cual, ante esta coyuntura social surge el **problema de investigación**: ¿Cuáles son los fundamentos para la implementación

de un plazo perentorio breve para resolver las medidas cautelares de reposición laboral por despido arbitrario?

Por lo tanto, la presente investigación se justifica en 3 valores: **justificación teórica**, las consecuencias de la falta de celeridad en casos de despido arbitrario y la relación que tiene con la buena calidad de vida del trabajador. **Justificación metodológica**, se ha realizado aplicando el instrumento de la entrevista, con la finalidad de recabar más información para la conclusión debida del presente proyecto de investigación y a la misma vez conseguir resultados para nuestra problemática. **Justificación práctica**, el tema de este estudio se basa en la investigación que este adquiere nuevos conocimientos y al mismo tiempo marcará un avance en la investigación de las ciencias del trabajo, ya que dará la oportunidad de comprender realidades fenoménicas basadas en la experiencia, que pueden servir como base legal para el trabajo. investigación científica. Definir las consecuencias de la reincorporación por despido arbitrario y lentitud del proceso.

Asumiendo los distintos objetivos, se tiene como **objetivo general**, determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario. También, como **objetivos específicos** se tiene: i) Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario ii) Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario iii) Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario

## II. MARCO TEÓRICO

Algunos trabajos previos de la presente investigación relacionada a la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario, para explicar de una mejor manera la problemática que tiene como objetivo el presente trabajo, se encuentra la investigación elaborada por Algarín (2019) tuvo como objetivo mostrar si se debe aplicar el principio de celeridad a todos los procedimientos laborales del proceso judicial y qué papel debe jugar en el ordenamiento jurídico como una forma de los trabajadores frente a las cargas procesales, debido a que el plazo de devengo y ejecución es demasiado largo, generando problemas por la no aplicación del principio acelerado, por ello, concluyó que el objetivo de aplicar el principio de la velocidad correcta debe ser garantizar un buen proceso de trabajo realizando una acción rápida e inmediata.

En Ecuador, Garrido (2016) analiza cómo los principios económicos y la celeridad procesal inciden en la aplicabilidad de los mecanismos para garantizar la celeridad procesal. reducir la carga procesal; además concluyó que los principios mencionados promueven efectivamente la aplicación del COGEP, ya que los procesos desarrollados son más relevantes; La economía procesal tiene un efecto benéfico porque mejora la planificación de diversos procedimientos, brinda ventajas en tiempo de ejecución y procedimiento, y contribuye al proceso estatal y judicial.

Por otro lado, se tiene el proyecto elaborado por Pérez (2019), donde menciona que siempre se debe seguir el principio de celeridad como un compromiso para el empleado que se encargue de administrar justicia, debido a que la acumulación sentencias ocasiona un aumento considerable en la carga procesal, y la aplicación del principio antes mencionado permitiría la correcta administración del tiempo procesal, buscando aplicar el debido proceso, ya que se llevará a cabo de manera rápida en beneficio de los trabajadores que buscan justicia.

También, Paz, J. (2018), en su investigación menciona que en el Perú, existen diversos conflictos laborales, debido a que la mayoría de las empresas busca su beneficio económico, es por ello que, realizan malas acciones al momento de culminar la relación laboral, dándose de esta manera los despidos arbitrarios, causando el aumento considerable a la carga laboral en los juzgados, además de quebrantar los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo; Benavides, J. (2020) en su proyecto cuyo principal objetivo fue determinar si los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho al trabajo como empleados, un principio de derecho constitucional nacional cuando la relación con el empleador termina, por lo que se comprometen derechos que van desde las prestaciones hasta el reintegro. Y arribó a la conclusión de que la reposición debe implementarse para salvaguardar este derecho y cuando este haya visto vulnerado afectando directamente al trabajador, buscando la protección de los derechos laborales y fundamentales de la parte débil del vínculo laboral, derechos que están dentro de la jerarquía constitucional y por tanto deberían gozar de una necesaria tutela jurídica.

Calderón, J. & Padilla, L. (2022), tuvieron como objetivo mencionar los supuestos para la reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros y por tanto, concluyeron que se pudo identificar los supuestos en donde se le tuvo que reposicionar a cada trabajador como consecuencia del despido nulo de los trabajadores obreros; estos son los componentes que constituyen la relación del trabajo, de manera que los contratos civiles se desnaturalizan y los juzgados laborales declaran la validez de un vínculo laboral.

Estrella, J. (2021), analiza cómo afecta el principio de acción acelerada al procedimiento de indemnización por despidos que vulneran el derecho fundamental al trabajo en el sector privado; constatando que no se respetó el principio de oportunidad cuando el sector privado solicitó una indemnización por las pérdidas resultantes del despido, puesto que no se encuentra establecido de manera explícita en la norma, la cual solo se encarga de garantizar la efectiva protección a toda persona que ha sido destituida de la relación laboral de manera incorrecta, haciendo énfasis de que existen deficiencias en el debido proceso.

También, Velásquez, J. (2017), indica que hoy en día, después de lo analizado por el Tribunal Constitucional, cabe la posibilidad de solicitar la reposición ante cualquier hecho de despido incausado, fraudulento y nulo, sin embargo, es posible también que el trabajador solicite solo el pago de una indemnización.

Finalmente, Antonio, B. (2020), define al derecho a la estabilidad laboral como un elemento esencial para garantizar el derecho al trabajo, puesto que, beneficia a los

trabajadores otorgándoles una garantía jurídica para que su empleo sea conservado, de manera que dicha estabilidad podrá efectivizarse de distintas formas que se encuentran dentro del ordenamiento jurídico, como son la indemnización y reposición laboral.

En cuanto a las **teorías** relacionadas al proyecto de investigación, se tiene a Canelo, R. (2020) quien define al **principio de celeridad** como la adecuada utilidad del plazo razonable, es decir, los litigios se llevarán a cabo dentro de un tiempo concreto, además, se encargará de considerar sobre todo a las pretensiones de las partes, evitando la demora excesiva y de manera innecesaria de los plazos, lo cual ocasiona una consecuencia negativa en el correcto empleo de la justicia.

Pecino (2018) dicho principio guarda cierta vinculación con la aplicación del plazo razonable, el cual se encarga de minimizar la carga procesal, permitiendo ahorrar el tiempo innecesario, además, de brindar una garantía para el trabajador, de manera que se encargará de garantizar que el trámite que solicite se desarrolle de acuerdo a los plazos señalados, con la finalidad de mejorar también los actos procedimentales.

Como también, Furnaro y Kay (2022), determinan que en muchas sociedades se debe garantizar la estabilidad laboral, es decir, que los trabajadores se sientan protegidos para conservar su empleo, lo que conlleva a tener una adecuada remuneración que brinde una mejor calidad de vida, evitando cualquier tipo de discriminación que vaya en contra los principios de igualdad. Siendo importante mencionar lo establecido por el máximo intérprete en materia constitucional, que vendría a ser el TC, cuando indica que la **reposición en el derecho de trabajo** es el beneficio del que deberían gozar los trabajadores para reincorporarse a su puesto de trabajo, en los casos de que haya existido un despido de forma inadecuada.

Es importante mencionar que, la reposición como derecho fue establecido gracias al T. C. en el año 2001, como consecuencia del análisis que realizaron al art. 27° de la Constitución, donde se menciona: “la ley concede al empleado protección adecuada ante el despido arbitrario”. Es por ello, que el TC expresa que solo con la indemnización no se cumple con una buena y adecuada protección para el

trabajador, siendo necesaria la facultad que debería gozar el trabajador al momento de poder decidir si recibir una indemnización como reparación por los daños causados o si desea ser repuesto a su puesto laboral. (Almonte, M. 2019)

A su vez, (Benavides. J. 2020) señala que el reintegro debe ser utilizado como un medio para proteger y resolver los conflictos derivados de la terminación abusiva del empleo que afecte los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que tanto los trabajadores como los derechos fundamentales serán protegidos y los derechos tendrán rango constitucional y deberán ser exigidos.

Por otro lado, Reynaud, A. (2021) informa que, a inicios del siglo XXI, diferentes países se sometieron a reformas procesales con la finalidad de reducir la duración de los procesos: Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009), Perú (2010), Nicaragua y Costa Rica (2012) buscando introducir un nuevo sistema procesal del trabajo que garantice la celeridad de los procesos y por tanto tienen como principal objetivo reducir la **carga procesal**.

Los principios de **razonabilidad y proporcionalidad** son mecanismos que se encargan de evitar la arbitrariedad causada por el empleador cuando emplea acciones abusivas para el trabajador y que van en contra de lo estipulado en la norma, es por ello que se exige que las decisiones tomadas por el empleador deben ir acorde a los criterios de racionalidad, proporcionalidad y sobre todo no sean ilegales.

Oviedo, M. (2019) manifiesta que en el proceso laboral se deben fijar plazos acordes a un tiempo razonable para que los trabajadores ejerzan plenamente su derecho de defensa frente a su patrón para que pueda defender sus derechos. En otras palabras, dado que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no contiene disposiciones sobre injusticias, los derechos de los trabajadores a la defensa y al debido proceso serán vulnerados en casos de despido arbitrario.

Es por ello que, a modo de ejemplo, a continuación, se mencionará dos jurisprudencias en las cuales se podrá evidenciar la falta de celeridad y por ende la demora excesiva en los procesos de reposición, causando perjuicios a los trabajadores. La primera es el Exp. N° 03267-2012-PA/TC donde el recurrente interpone demanda de amparo contra telefónica gestión de servicios compartidos



S.A.C el 25 de mayo del 2011 solicitando se declare nulo el despido incausado y por ende se le reponga a su puesto laboral, sin embargo, el proceso pasó por varias instancias, llegando recién a resolver y a hacer valer el derecho al trabajo del recurrente el 10 de diciembre de 2015.

Por otro lado, el segundo es la casación laboral N° 7148-2016 donde el demandado el 06 de abril de 2016 interpone demanda a instituto del mar del Perú MARPE, solicitando que se declare la nulidad de su despido, y por tanto la reposición a su anterior puesto laboral. Sin embargo, este proceso también pasó por varias instancias y se llegó a resolver declarando fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante en la fecha de 06 de setiembre de 2017.

Es así que, se puede evidenciar que en ambos procesos existe la falta de celeridad y la aplicación de un plazo razonable para garantizar de forma adecuada el derecho al trabajo.

Por otra parte, si bien la doctrina acostumbra definir algunas diferencias entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como métodos para solucionar los conflictos que se dan dentro de la materia constitucional, con el objetivo de orientar al juzgador a tomar una decisión que no sea injusta; pudiendo establecerse, en lugar de diferencias entre estos principios, una similitud, debido a que las decisiones que se adopten en concordancia con ambos principios constitucionales, si es que respeta el principio de proporcionalidad, dicha decisión será razonable.

Anteriormente, en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordinario del D.L 728° se determinó que el derecho a la reposición solo se daba en el despido nulo, especialmente en los casos de mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, y otros supuestos estipulados en el artículo 29°. Tiempo después, el TC realiza un análisis constitucional sobre la aplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, y decide instaurar jurisprudencialmente dos tipos de despido arbitrario: siendo el incausado y fraudulento, brindando el beneficio del derecho a la reposición a los trabajadores que hayan sido despedidos en los casos antes mencionados.

Un **despido incausado** se produce cuando un empleado es despedido, ya sea directamente (verbalmente) o por escrito, sin dar una razón válida. (Corte Constitucional, Exp. No. 976-2001-AA/TC, 2003). Documento núm. 976-2001 AA/TC prevé despido ilegal bajo TC. (Caso Eusebio Llanos Huasco) y radicado número 0206-2005-AA/TC. (Caso Baylón Flores).

Según el TC, **el despido incausado**, surge cuando un trabajador es despedido de palabra o por escrito, pero evita mencionar las razones del despido. Por ello, al trabajador despedido se le debería informar las causas o motivos justos, además de respetarse lo establecido en la norma, para poder proceder con un despido correcto.

El I Pleno Supremo Laboral 2012, se informa sobre el plazo de caducidad, el cual después de haberse dado el despido es de 30 días naturales, tal como lo establece el art. 36 de la LPCL. También indica que el trabajador goza del derecho a la reposición, sin embargo, luego en el V pleno laboral, se estableció que el trabajador puede solicitar no solo la reposición a su puesto de labores, sino que también una compensación económica como reparación al daño ocasionado.

En el Expediente N°976-2001 AA/TC. y el expediente N° 0206-2005-AA/TC. (Caso Baylón Flores), (Caso Baylón Flores), el **despido fraudulento**, es cuando el patrón, por conducta o conducta, engaña indebidamente al trabajador, acusa al trabajador de falta inexistente, falsa o imaginaria y le imputa culpa no prevista en la ley; es decir. se le ocurrieron nuevas infracciones graves no reservadas en DS. 003-97-TR, Principios de funcionamiento de la influencia directa.

Pacheco, E. (2019), menciona que dicho despido comprende distintos tipos de causales por las cuales el empleador destituye al trabajador de su relación laboral, como: imputar conductas ficticias y engañosas al trabajador; culpándolo de hechos que no están dentro de la doctrina laboral, vulnerando el principio de tipicidad; puesto que se da de mala fe la extinción laboral; así como también la errónea imputación al momento de sustentar las pruebas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se empleó fue de tipo básica, debido a que las principales teorías están fundamentadas bajo autores reconocidos, así como también de manera conjunta con nuestro ordenamiento jurídico; con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos. Por ello, tenemos a Rodríguez (2018) quien expresa que este tipo de investigación no tiene como finalidad la práctica, sino que la teoría objeto de la investigación sirva para que estos conocimientos puedan ayudar a investigaciones futuras.

Según Ramos (2018), argumenta que el método se acerca a la ley en dos casos, primero cuando se prueba y cuando se interpreta, usando este método, podemos llevar a cabo una investigación ordenada y sistemática.

**3.1.1. Enfoque:** La investigación cualitativa es un "procedimiento metodológico de utilizar palabras, textos, discursos, dibujos, diagramas e imágenes, como se mencionó, la investigación cualitativa investiga diferentes objetos utilizando los significados que crean para comprender la realidad social del sujeto" (Katayama. (2014), p. 43).

**3.1.1 Diseño o método de investigación:** Teoría fundamentada, de acuerdo con Glaser. (1992), es un método general de análisis de datos cualitativos que utiliza sistemáticamente un conjunto de métodos para generar teoría inductiva en torno a un dominio relevante.

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

Respecto a la **categorización**, Arias, J. (2020), refiere que la categorización es un método o forma utilizada para procesar información obtenida a través de una herramienta particular que permite recopilar información a través de abstracciones y distinciones. La generalización ignora las diferencias entre elementos y las combina con similitudes, mientras que la diferencia es lo opuesto a la generalización; es una distinción basada en las propiedades de los elementos para no confundirlos.

En ese sentido, la **primera categoría** de la presente investigación fue: “Celeridad de los procesos”, según (Vega, 2018), refiere que es una de las manifestaciones del derecho a las garantías judiciales, por lo que se exige que la ejecución de las actuaciones procesales no se demore injustificadamente, es decir, en un plazo razonable, a fin de evitar que el imputado quede indefenso o perjudicado debido a la demora, en el presente trabajo, se subdividió en tres **subcategorías**, siendo estas de suma relevancia para la presente investigación teniendo como **primera subcategoría** es la diferenciación de la carga procesal, como **segunda subcategoría** se tiene al principio de razonabilidad y como **tercera subcategoría** es el principio de proporcionalidad.

Por último, como **segunda categoría** se tiene a la Reposición Laboral. Según Fernández (2020), refiere que es una postura que como resultado se obtuvo la realización de un despido indebido, junto a ello no solo se le exige que los trabajadores sean restituidos a sus puestos de trabajo, sino también se le cancele las remuneraciones, cuando el trabajador se encontraba suspendido, para que así este no sea afectado en su totalidad, en el presente trabajo, se subdividió en **dos subcategorías** siendo estas de suma relevancia para la presente investigación teniendo como a la **primera subcategoría** es el despido incausado a los trabajadores, y como **segunda subcategoría** se tiene al despido fraudulento.

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

El presente trabajo de investigación va acorde a la línea de investigación de derecho Laboral, en donde se ha analizado la necesidad de implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario. Es por ello, que el escenario de estudio fue el territorio peruano a nivel nacional.

### **3.4. Participantes**

En la presente investigación los participantes se iban integrando conjuntamente con el avance del proyecto, siendo así que fueron 14 abogados especialistas en la materia, con años de experiencia laboral, a quienes se les entrevistó en la encuesta para así obtener la información y datos cualitativos necesarios.

Según Mata. L. (2021), refiere que los sujetos de estudio, es la totalidad de encuestados para que la investigación científica tenga correlación con la información anexada por expertos, mediante la aplicación de técnicas y métodos que impulsaron el instrumento.

### **Tabla 1**

*Tabla 1 Participantes en la entrevista*

Participantes	Código	Profesión
1	P01	Abogado
2	P02	Abogado
3	P03	Abogado
4	P04	Abogado
5	P05	Abogado
6	P06	Abogado
7	P07	Abogado
8	P08	Abogado
9	P09	Abogado
10	P10	Abogado
11	P11	Abogado
12	P12	Abogado
13	P13	Abogado
14	P14	Abogado

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

En esta investigación se usó la técnica de la entrevista, para lo cual, según García (1993), por medio de esta se recoge y analiza todos los datos correspondientes a una muestra, la cual será aplicada a una determinada población para poder analizar los datos necesarios que respectan al planteamiento del problema. Asimismo, se utilizó el Instrumento cuestionario de preguntas.

Usando estos métodos, se puede aplicar un método especial a la investigación en este campo, según el autor García, D. (2021), argumenta que las técnicas cualitativas se posicionan al sistema normativo como un fenómeno con impacto en la realidad social, por lo que puede ser utilizado como una forma de obtener y luego interpretar información.

Siendo así que los cuestionarios, son herramientas de recopilación de datos ampliamente utilizadas en la investigación científica, por su parte (Arias, J. 2021), consiste en un conjunto de preguntas enumeradas en una tabla con un rango de respuestas posibles para que respondan los encuestados. No hay una respuesta correcta o incorrecta, todas las respuestas producen resultados diferentes y se aplican a poblaciones compuestas por personas

### **3.6. Procedimiento**

Para la realización del procedimiento del presente trabajo de investigación, en primer punto se tuvo claro los objetivos específicos, de manera que se buscó el cumplimiento de estos y utilizando las técnicas e instrumentos de recolección de datos, es por ello que para cumplir con los objetivos específicos se utilizó una (1) guía de entrevista a los participantes, dentro de ellos se encuentran, abogados especialistas e involucrados con el derecho laboral.

Una vez que se haya finalizado con la recolección de la información, siguiendo las técnicas e instrumentos de recolección de datos, esta misma se organizó en una matriz de toda la información administrada para que así se pueda efectuar un correcto análisis y no dejar dudas sobre las preguntas planteadas del proyecto. Asimismo, se unió la información necesaria teniendo en consideración a las tesis actuales, proyectos de ley y a la doctrina.

### **3.7. Rigor científico**

En lo referido a los instrumentos de recolección de datos se consideró apropiado que estos sean verificados por 3 docentes especialistas, dando su aceptación con este punto, estimando que es de suma importancia que el trabajo sea verificado y apto, ya que, en las investigaciones cualitativas, es primordial que tengan precisión de fiabilidad y validez.

Para (López, Avello, Palmero, Sánchez, & Quintana, 2019), refieren que algunas de las ciencias sociales, los instrumentos necesitan ser validados por expertos para cumplir con la finalidad de los mismos, siendo así que el rigor científico, brinda a la comunidad una metodología firme, para una serie de fases de validaciones y así obtener información de cómo deben ser usados los instrumentos y poder verificar los argumentos que lo hacen científico.

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

La información que se plasmó en el presente trabajo del tipo de estudio cualitativo siendo este de acuerdo con las subcategorías y categorías propuestas plasmadas en una matriz de categorización, la información recopilada fue comparada con las teorías que consideramos legales, se empleó fuentes y bibliografías requeridas para que estas obtengan concordancia con los objetivos específicos y guarden correlación con los mismos, Finalmente, se mostró la presentación de datos obtenidos a través del método inductivo utilizado en el desarrollo de la presente investigación, debido a que facilita obtener conclusiones generales, por el motivo de que este método va de lo general a lo particular. (Hernández, Zapata & Mendoza, 2013).

### **3.9. Aspectos éticos**

En el presente proyecto de investigación, se consideró a los principios morales y éticos donde se verá plasmado teniendo siempre en cuenta el uso de citas bibliográficas, cuidando y respetando los derechos de autor, precisando a la vez que nuestras fuentes son confiables y verdaderas; también, se considera las opiniones y atribuciones, de la información obtenida por los artículos, trabajos de investigación y libros que fueron de gran ayuda para el desarrollo del presente proyecto.

Asimismo, se realizó respetando, los criterios dispuestos por la Universidad, siendo así que se usó las normas APA cuidando y respetando los derechos de autor, que fueron imprescindibles para el desarrollo del mismo.



## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

Es menester iniciar señalando que, en relación con la guía de entrevista, en total, se realizaron nueve (9) preguntas a cada uno de los participantes.

Además, cabe señalar que participaron catorce (14) abogados conocedores del tema y que, los mismos, respondieron la totalidad de las preguntas con toda libertad.

Finalmente, se realizó la adecuada interpretación de acuerdo a las respuestas de cada pregunta.

#### **Objetivo Específico n.º 1:**

**Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.**

#### **Tabla 2**

*Tabla 2 Respuestas a la pregunta n.º 1 de la guía de entrevista*

<b>¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Estos principios suelen estar respaldados por disposiciones legales y

	constitucionales que garantizan la seguridad laboral y el debido proceso.
02	Tenemos como los más importantes el carácter irrenunciable de los derechos laborales, la definición constitucional que establece que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona
03	El derecho constitucional que respalda dicha protección es el derecho al trabajo, consagrado en el numeral 15 del artículo 2 y en el artículo 22 de la Constitución
04	El derecho a la protección y fomento del empleo se encuentra prescrito en el Art. 22 de la CPP. Asimismo, el Art. 27 de la CPP prescribe la protección del trabajador frente al despido arbitrario.
05	El derecho constitucional al trabajo consagrado en el artículo 22 de la constitución política del Perú y la dignidad del trabajador regulada en el artículo 23 de la constitución política.
06	El derecho a la estabilidad laboral se deriva del derecho a trabajar, este derecho implica que un empleado no puede ser despedido de manera arbitraria y tiene el derecho a la continuidad en el empleo, a menos que existan justificaciones válidas.
07	Los derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario, y la celeridad en los casos de reposición está intrínsecamente vinculada a la aplicación pronta y efectiva de estos derechos a través de procedimientos legales eficientes
08	De acuerdo a la Legislación laborales el DECRETO LEGISLATIVO N° 728 el que protege a los trabajadores y de acuerdo a sus artículos, obligan al empleador a reponer a un trabajador que fue despedido arbitrariamente.
09	El derecho al trabajo es el primer derecho constitucional que está vinculado, y otro derecho constitucional es el debido proceso aunque está no se mencionó doctrinariamente, pero está relacionado con el debido procedimiento también que tiene que existir en cualquier entente pública o privada.
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>- Formar parte de una sociedad colectiva o sindicato.</li> <li>- Libertad.</li> </ul>

	- Igualdad.
11	- El derecho a la libertad, igualdad y a la sociedad colectiva.
12	Si, efectivamente el Derecho al trabajo y a los trabajadores se encuentra reconocido y protegido por la Constitución Política del Perú. Respecto a la celeridad en los casos de reposición, en base a mi experiencia puedo mencionar que, cuando se demanda, por ejemplo; desnaturalización de contrato como pretensión principal y como accesoria la reposición, el A quo a través de la Medida Cautelar le otorga provisionalmente la reposición al trabajador hasta que se resuelva su situación jurídica mediante una sentencia firme
13	No respondió
14	El derecho al trabajo, a una vida digna, a la salud son los principales derechos fundamentales que tiene nuestra carta magna para la protección frente a un despido.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Los principales derechos constitucionales que se encargan de proteger a los trabajadores frente a algún tipo de vulneración del derecho fundamental al trabajo, es el Art. 22 de nuestra Carta Magna, quien se encarga de promover la efectiva estabilidad del empleo. Así como también, el art. 27, quien cumple el rol de proteger al trabajador frente a cualquier tipo de despido arbitrario, todo ello con la finalidad de que no se vulnere ni afecte sus derechos.</b></p>	

**Tabla 3**

*Tabla 3 Respuestas a la pregunta n.º 2 de la guía de entrevista*

<p><b>¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario?</b></p>
<p><b>RESPUESTAS</b></p>

01	Las sanciones o penalizaciones previstas para las empresas u obstáculos que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario varían según la legislación laboral de cada país.
02	Sí, la Nueva Ley Procesal de Trabajo establece sanciones como Multas progresivas, en caso los empleadores no acaten la resolución judicial de reposición.
03	Existen sanciones en la vía administrativa en el caso de que Sunafil o el Ministerio de Trabajo detecte alguna infracción laboral, previo proceso administrativo; en la vía judicial, en el caso de que el juez o la jueza dictaminen la reposición al centro laboral, quedando en calidad de cosa juzgada
04	No existe sanciones prescritas en la norma, sin embargo, ante la reposición por despido incausado, existe el reconocimiento del lucro cesante hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su centro de labores.
05	La norma no prevé una sanción expresamente, pero cuando la conducta procesal dentro de un proceso sea obstruccionista y sea evidente tal hecho, el juez tiene la facultad de realizar apercibimientos como son multas.
06	Si existen sanciones, como lo son las multas económicas, donde las empresas pueden ser sancionadas con multas económicas como consecuencia de prácticas que obstaculicen o retrasen el proceso de reposición por despido arbitrario. La cantidad de la multa dependerá de diversos factores, como la gravedad de la infracción y la normativa aplicable, reposición forzada, en situaciones graves, las autoridades laborales pueden ordenar la reposición forzada del trabajador despedido arbitrariamente en su puesto original.
07	La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que entró en vigor en 2015, regula estos aspectos y establece disposiciones específicas para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.
08	Efectivamente, cuando las empresas o empleadores retardan la reposición de los trabajadores a su centro de trabajo, pueden ser sancionados por multas.

09	Si existen judicialmente y son las imposiciones de multas ante la desobediencia judicial ante el mandato de reposición.
10	Si, existen la indemnización por despido arbitrario, indemnización por daños y perjuicios, multas o sanciones que están tipificadas en el TUO del Decreto Legislativo 728.
11	Si, existen sanciones las cuales se ordenan en la via judicial, las mismas que ordena un magistrado en caso de incumplimiento, sea en el sector público o privado. Tal como se estipula en el TUO del Decreto Legislativo 728, en su artículo 42.
12	En el TUO del Decreto Legislativo 728, en su artículo 42, menciona que si el empleador dentro de las 24 horas no cumple será requerido judicialmente bajo apercibimiento. Pero mayormente no ocurre porque las empresas no se arriesgan a ser multadas y esperan lo que dure el proceso.
13	Si, en la práctica los juzgados ordenan la reposición, y en caso se incumpliera se impone como apercibimiento de multa.
14	La nueva ley procesal del trabajo, establece reglas de conducta en todo el proceso laboral, en ese norte, si se observa alguna inconducta esta debe ser sancionada por el juez; aunado a ello, el código procesal civil, establece las posibilidades de multas en caso exista y se demuestre mala fe por una de las partes en el proceso.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Si existen sanciones para los empleadores que no cumplan con ejecutar un mandato judicial, se encuentra tipificado de manera expresa en el Art. 42 del TUO del DL 728, con la finalidad de que los empleadores cumplan con hacer efectiva la reposición a favor del trabajador, sin embargo, en caso de desobediencia serán sancionados con una multa.</b></p>	

**Tabla 4**

Tabla 4 Respuestas a la pregunta n.º 3 de la guía de entrevista

<b>¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Sí, en muchos países existen disposiciones legales que establecen plazos y procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario.
02	No, existen plazos específicos para resolver una petición de reposición, pero si está establecida la vía procedimental para demandar la reposición por despido arbitrario a través de Ley Procesal de Trabajo.
03	El artículo 36 del D.S. 003-97-TR, establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de despidos arbitrarios es de 30 días.
04	Si bien es cierto los plazos se encuentran prescritos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, estos no se cumplen.
05	Evidentemente la norma específica para los temas de despidos arbitrarios está regulada por la nueva ley procesal del trabajo ley número 29497.
06	Si existen disposiciones legales en donde se establecen plazos es la nueva ley procesal del trabajo ley número 29497.
07	Estas disposiciones están contempladas en la legislación laboral, específicamente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 29381) y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 003-97-TR).
08	Solo es necesario plantear al juez como petitorio, único y principal para que esta ley asigne los plazos que deben ser abreviados para la reposición del trabajador.
09	Específicamente no existen, todo se tramita en ejecución de sentencia pero no hay como procedimiento como tal.
10	No existen plazos estipulados en los que disponga reposición del trabajador, porque se da u ordena conforme lo que determine un juez en la evaluación de los medios probatorios ofrecidos y la evaluación de los hechos.

11	Actualmente no existen plazos en los que se ordene la reposición del trabajador, porque depende en la celeridad que se desarrolla el proceso
----	--

	judicial, con una debida evaluación de pruebas.
12	No existe plazo ni procedimiento para reponer por despido arbitrario, puesto que, la propia norma señala que una vez notificada la resolución donde se ordene la reposición del trabajador el empleador automáticamente debe reponerlo.
13	Si, emitida la resolución de requerimiento, se otorga el plazo de 5 días hábiles.
14	El proceso laboral tiene dos tipos de proceso, el ordinario y el abreviado; el ordinario, se divide en audiencia de conciliación y juzgamiento previo a la emisión de sentencia, este proceso tiene la particularidad de demorar más. En cambio, el proceso abreviado, concentra la audiencia de conciliación y juzgamiento en una sola, lo que se conoce como audiencia única.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Si existen plazos establecidos en la norma, específicamente en la NLPT, donde se menciona un aproximado de días que debería durar cada proceso, sin embargo, estos plazos no se cumplen, debido a la alta carga procesal en los juzgados.</b></p>	

**Objetivo Específico n.º 2:**

**Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.**

**Tabla 5**

*Tabla 5 Respuestas a la pregunta n.º 4 de la guía de entrevista*

<p><b>¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.</b></p>
<p><b>RESPUESTAS</b></p>



01	Sí, en muchos países existen disposiciones legales que establecen plazos y procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario.
02	Los principios fundamentales que respaldan la celeridad en los casos de reposición laboral, son el principio in dubio pro operario, la irrenunciabilidad de derechos, la obligación de parte del Estado de brindar una protección al trabajador despedido.
03	El principio protector y de irrenunciabilidad de los derechos laborales
04	NO RESPONDIÓ
05	El principio más importante que regula los temas de los despidos arbitrarios es el PRINCIPIO PROTECTOR, acompañado conjuntamente del PRINCIPIO DE BUENA FE.
06	Este derecho fundamental se basa en el principio de equidad y busca evitar despidos arbitrarios o injustificados y también para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar un proceso que sea tanto justo como eficiente.
07	En el ámbito del derecho laboral, varios principios fundamentales respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario.
08	La norma contenida en el artículo 2.2. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prevé que los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única.
09	No hay un principio directo que respalde la celeridad en caso de reposición.
10	- Principio de Razonabilidad - Proporcionalidad. - Principio de Inmediate y tutela efectiva.
11	- Aplicación del principio de Tutela Judicial Efectiva, - Principio de Razonabilidad - Proporcionalidad. - Principio de Inmediatez.
12	Principio de Tutela Judicial Efectiva, Principio de Irrenunciabilidad de

	Derechos, Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, Principio de Estabilidad Laboral, Principio de Inmediatez.
13	Particularmente no considero que los procesos de reposición sean céleres.
14	Principalmente, que se trata de un derecho fundamental, un derecho de vital importancia para la subsistencia de la persona y por ese motivo debe darse prioridad y necesaria atención a dicho procesos. Sin embargo, considero que existen mecanismos para que el demandante agilice su derecho y pueda no verse afecta tanto tiempo, entre ellos la medida cautelar de reposición provisional
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Básicamente el principio fundamental que se encarga de amparar la celeridad en los procesos de reposición es el principio protector, que se encuentra dentro de los principios del derecho al trabajo, debido a que garantiza que el proceso vaya acorde a las normas establecidas en la ley, así como a evitar cualquier tipo de desigualdad entre los empleadores y los trabajadores.</b></p>	

**Tabla 6**

*Tabla 6 Respuestas a la pregunta n.º 5 de la guía de entrevista*

<b>¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Estas autoridades tienen la responsabilidad de supervisar y hacer cumplir las leyes laborales y las regulaciones relacionadas con el empleo y las relaciones laborales.
02	El papel de las autoridades administrativas, es importante por las prerrogativas funcionales que detentan, esas facultades incluso establecen la imposición de sanciones pecuniarias para los empleadores infractores.
03	Las reposiciones laborales la faculta el Poder Judicial, debido a la carga

	procesal que tienen, a pesar de los plazos establecidos por ley, estos no son efectivos.
04	Según nuestro marco legal laboral, queda a discrecionalidad del juez laboral la celeridad de los casos por reposición, lamentablemente frente a la carga procesal de los juzgados laborales, los casos por reposición llevan de uno a dos años en ser resueltos.
05	El rol que cumplen las autoridades administrativas como es el SERVICIO CIVIL o la SUNAFIL son el orientar a los trabajadores que han sido injustamente despedidos arbitrariamente el cual brindan asesoramiento gratuito.
06	En los casos de reposición por despido arbitrario involucra la intervención de diversas autoridades y entidades administrativas encargadas de la protección laboral, en ello tenemos a la Sunafil como entidad que brinda orientación a los trabajadores.
07	Su función fundamental es administrar y supervisar los procedimientos relacionados con la protección de los derechos laborales, por parte de las autoridades laborales es esencial para preservar la eficacia del sistema de protección laboral.
08	Revisar que las pretensiones sean solo la reposición al trabajo y derivarlo según los procedimientos como única petición de manera muy breve a ser tratado como tal el mismo que debe terminar con la reposición.
09	El papel es secundario porque finalmente la reposición por despido arbitrario termina siendo ordenado mediante sentencia judicial o medida cautelar de carácter provisional.
10	SUNAFIL es la entidad encargada de velar por el bienestar del trabajador y sancionar conforme a ley.
11	Las autoridades administrativas tales como el Ministerio de Trabajo y tienen un rol primordial a fin de garantizar y hacer efectivos los derechos fundamentales de los trabajadores.
12	En resumen, las autoridades administrativas, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, el Sistema de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, la Conciliación

	Nacional, y el Poder Judicial, tienen un papel crucial en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario en el Perú. Su intervención, ya sea a través de procesos administrativos, conciliación, inspecciones o resolución judicial, contribuye a asegurar que los trabajadores afectados reciban una respuesta rápida y justa ante despidos considerados arbitrarios.
13	Velar el cumplimiento de los mandatos judiciales.
14	Darle prioridad a este tipo de casos, agilizar su tramitación y ser diligentes para que se cumpla lo ordenado.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Su papel fundamental es garantizar el adecuado proceso de manera que la duración del mismo sea en un plazo breve, con la finalidad de que la reposición se ordene dentro de un tiempo razonable como medida de protección para el trabajador.</b></p>	

**Tabla 7**

*Tabla 7 Respuestas a la pregunta n.º 6 de la guía de entrevista*

<b>¿Cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Los trabajadores afectados pueden enfrentar una serie de repercusiones negativas, tanto económicas como emocionales.
02	El daño es moral, social y económico, además que el trabajador se sentirá desprotegido y desconfiado de la administración de justicia en nuestro país
03	Genera repercusión en su esfera personal, familiar y directamente laboral, puesto que, dejan de percibir una remuneración mensual acorde a sus labores.

04	Existe una afectación a la dignidad del trabajador, específicamente el daño moral a no ser repuesto en forma celeridad a su centro de trabajo.
05	En primer lugar, se ven afectados económicamente porque ya no pueden aportar o tener la misma capacidad económica de cuando trabajaban en segundo lugar pueden tener una afectación emocional al ser de un momento a otro despedidos de manera arbitraria.
06	La falta de salario y beneficios durante el período de dilatación puede tener un impacto significativo en la estabilidad económica y en la capacidad del trabajador para cubrir sus necesidades financieras.
07	La falta de resolución afecta la calidad de vida del trabajador y su familia al limitar el acceso a recursos y servicios esenciales que dependen de los ingresos laborales, el desgaste emocional, la tensión emocional asociada con la prolongación del proceso puede tener efectos negativos en la salud mental y emocional del trabajador, la ansiedad y la frustración
08	Que los trabajadores se pasan días y hasta meses en algunos casos años sin trabajar o realizando trabajos esporádicos o eventuales, esperando la reposición, mientras tanto se pasan llevando una vida muy precaria.
09	Pueden estar desempleados durante todo el tiempo que dure el proceso; y en la medida que se dilata y no se resuelve con celeridad, hasta que no se ordene su reposición al no trabajar no obtiene ingresos económicos necesarios para subsistir.
10	- Pérdida de beneficios laborales. - Inestabilidad económica. - Repercusiones emocionales.
11	-la inestabilidad económica. - Ansiedad.
12	la inestabilidad económica, angustia emocional, pérdida de beneficios, dificultad para conseguir otro trabajo.
13	Falta de trabajo por parte del demandante.
14	La principal consecuencia negativa es la desesperación de no tener un trabajo estable y quizás no puedan conseguir un trabajo temporal hasta que se resuelva su caso.

**Interpretación:**

**Muy aparte de verse afectados económicamente, a su vez tendrán repercusiones en el ámbito moral y personal, puesto que al verse en la obligación de buscar maneras para subsistir, se ve afectada la calidad de vida, y también la protección a poder gozar de una vida digna.**

**Tabla 8**

*Tabla 8 Respuestas a la pregunta n.º 7 de la guía de entrevista*

<b>¿Qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Las legislaturas pueden implementar una serie de medidas que promuevan la celeridad y eficiencia en los procedimientos legales laborales.
02	Establecer plazos perentorios para que los jueces resuelvan las pretensiones sobre reposición laboral, además de establecer las sanciones administrativas ante su incumplimiento.
03	Más que una medida legislativa, lo que se requiere es una descongestión en los procesos laborales.
04	Mayor presupuesto a los juzgados laborales.
05	Considero que más que buscar un cambio legislativo se debe crear una cultura de interponer las medidas cautelares y mediante ese procedimiento reponerles al puesto de trabajo mientras dura su proceso.
06	La legislación podría establecer plazos específicos y máximos para cada etapa del proceso de reposición por despido arbitrario, desde la presentación de la denuncia hasta la emisión de la resolución correspondiente.

07	Fomentar el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y la conciliación, para resolver casos de despido arbitrario de manera más rápida y eficiente.
08	Debería establecerse una ley que se aplique desde consentida la demanda saneado el proceso y reconocido el despido arbitrario, para que la empresa o empleador tenga 3 días para reponer inmediatamente al trabajador, sin necesidad de llevar a audiencia.
09	Lo que podría establecerse sería una medida cautelar de reposición provisional sería ideal. Y otros cambios a nivel procedimental, de pronto la incorporación de procesos, porque actualmente solo existen dos entonces sería adecuado que exista una vía especial para procesos de reposición.
10	Determinar un plazo razonable que permita no perjudicar al trabajador y crear malestar e incomodidad en el centro de trabajo a fin de velar la seguridad jurídica.
11	Fijar un plazo en el que se obligue a las entidades a fin de reponer en la brevedad posible a los trabajadores o emitir un pronunciamiento.
12	Establecer un plazo de haberse interpuesto la demanda, para que se le reponga al trabajador.
13	Establecer nuevas medidas de apercibimiento.
14	Lo que se debe realizar es el aumento de personal jurisdiccional para combatir la carga procesal que tienen los juzgados. Otra alternativa sería que el órgano de control pueda realizar visitas periódicas a los juzgados para evaluar el avance respecto a la carga procesal en los procesos de reposición.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Se debe establecer una norma que trate de manera individual al proceso de reposición como consecuencia de un despido arbitrario, cuya finalidad sea incorporar un plazo fijo para el trámite desde el inicio hasta la sentencia, amparándose en el principio de celeridad; y que además establezca ciertas medidas que sancionen a los órganos jurisdiccionales que no cumplan con los plazos y que dilaten innecesariamente el proceso.</b></p>	

### Objetivo Específico n.º 3:

**Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.**

**Tabla 9**

*Tabla 9 Respuestas a la pregunta n.º 8 de la guía de entrevista*

<b>¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en 3 días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Podría ser ya que un plazo perentorio de tres días puede garantizar una atención rápida a los casos de reposición provisional, lo que beneficia a los trabajadores al reducir la incertidumbre y la pérdida de ingresos asociada con un despido injustificado.
02	Sí, es una buena alternativa de solución, pero se debe establecer consecuencias ante su incumplimiento.
03	Deben fijarse plazos que sí podrían cumplirse, por lo que, previo a ello debe realizarse una investigación dentro de los juzgados, a fin de establecer un promedio de procesos judiciales en cada uno de ellos y el plazo que les lleva poder absolver una causa.
04	Tres días es muy poco, es materia de análisis un plazo mayor, el cual podría ser de 30 días hábiles.
05	Podría ser en el más breve plazo siempre y cuando se acredite fehacientemente el vínculo laboral entre empleador y trabajador.
06	Un plazo perentorio de tres días podría garantizar una respuesta rápida para proteger los derechos del trabajador afectado por un despido arbitrario.
07	Considero que sí, pero algunos casos pueden ser más complejos y requerir una evaluación más detallada antes de otorgar medidas cautelares.
08	Así es, cualquier empleador o empresa deberá en tres días reponer a un



	trabajador, si este no cumple deberá aplicarse las sanciones correspondientes.
09	Garantiza pero a corto plazo y muy brevemente, porque desde que ya se establece un plazo procesal, finalmente repercute en la carga laboral que tiene los juzgados y es un tema fundamental porque la mayoría de plazos establecidos no se cumplen, es por ello que a corto plazo si funcionaria pero a largo plazo no.
10	No, porque en cuanto al menor plazo no se puede determinar o evaluar la situación que puede ser favorable o no al trabajador.
11	Considero que no, porque el plazo de tres días es demasiado corto o breve para tomar una decisión importante que no solo implica el bienestar del trabajador sino también de la empresa o institución.
12	Si bien es cierto la medida cautelar toma un aproximado de 6 meses o menos, entonces se tendría que evaluarse mucho y tener en cuenta la carga procesal de cada juzgado. La implementación de más juzgados de trabajo, ayudaría muchísimo a que disminuya la carga procesal.
13	Se puede otorgar un plazo menor para reincorporar, sin embargo, la dilatación en muchos casos es atribuible al PJ.
14	Reitero que con la carga procesal que cuenta cada uno de los juzgados será imposible que resuelvan las medidas cautelares en tres días, el plazo razonable sería entre 15 – 30 días.
<p><b>Interpretación:</b></p> <p><b>De manera oportuna si se debería implementar un plazo que vaya de 03 días hasta máximo 30 días para dictar una medida cautelar, puesto que se garantizaría de manera efectiva el derecho al trabajo, además, los trabajadores no sufrirían consecuencias negativas hasta esperar que se los repongan a su puesto laboral en un tiempo excesivo e innecesario.</b></p>	

**Tabla 10**

Tabla 10 Respuestas a la pregunta n.º 9 de la guía de entrevista

<b>¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario?</b>	
<b>RESPUESTAS</b>	
01	Puede tener una serie de impactos negativos en los trabajadores afectados como la pérdida de ingresos, si un trabajador es despedido injustamente y la medida cautelar se demora, significa que el trabajador seguirá sin salario durante más tiempo.
02	Son afectaciones que tienen injerencia en el desarrollo personal y familiar de la persona, pues detrás del trabajador afectado existe una familia que depende de sus ingresos.
03	Se tiene el mismo criterio que en la pregunta 6.
04	Obviamente a percibir una retribución oportuna por la prestación de servicios a la empresa.
05	Afecta principalmente el tema económico del trabajador, su estado emocional y los temas familiares que representa.
06	Afecta directamente la estabilidad financiera y la capacidad del trabajador para cubrir sus necesidades y obligaciones económicas.
07	No solo impacta la estabilidad económica inmediata del trabajador, sino que también tiene consecuencias en su bienestar emocional, profesional y social
08	El trabajador vive angustiado, no cumple a cabalidad sus tareas, pensando cómo poner punto final a esta situación, sobre todo el ambiente en el que viviría el trabajador sería muy tormentoso y no podría trabajar correctamente.
09	Les afecta directamente en sus derechos constitucionales, porque al ser despedidos arbitrariamente no perciben una remuneración, dejan de producir ingresos que son esenciales para su propia subsistencia. Pero fundamentalmente incide bastante porque en el contexto actual repercute

	en varios sentidos tanto personales como familiares.
10	La manera primordial para afectar al trabajador es directamente al aspecto económico y adicional a ello el emocional, porque al atravesar una situación así, estaría generando un malestar.
11	Puede tener impactos significativos en la estabilidad financiera y laboral de los trabajadores perjudicados.
12	En la estabilidad financiera, emocional y laboral de los trabajadores afectados. La pronta resolución de estos asuntos es esencial para minimizar estos efectos adversos y garantizar una justicia laboral efectiva
13	Dejar de percibir remuneraciones.
14	En la falta de dinero para poder subsistir.
<p style="text-align: center;"><b>Interpretación:</b></p> <p><b>Principalmente, se verán afectados en el ámbito económico, puesto que dejarán de percibir ingresos y por tanto no podrán subsistir ni gozar de una buena calidad de vida, por ende, tampoco de una vida digna. Además, en muchos casos es difícil poder conseguir un nuevo puesto de trabajo, por lo que también se verán afectados emocionalmente.</b></p>	

## 4.2. DISCUSIÓN

En el primer objetivo específico: Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario; se recabó lo siguiente:

En la tabla 2, la interpretación fue que los principales derechos constitucionales que se encargan de proteger a los trabajadores frente a algún tipo de vulneración del derecho fundamental al trabajo, es el Art. 22 de nuestra Carta Magna, quien se encarga de promover la efectiva estabilidad del empleo. Así como también, el art. 27, quien cumple el rol de proteger al trabajador frente a cualquier tipo de despido arbitrario, todo ello con la finalidad de que no se vulnere ni afecte sus derechos. En este punto, se pudo observar que no existe contradicción entre los entrevistados. En comparación con lo establecido en nuestro marco teórico y la interpretación, destacamos a Benavides, J. (2020) quien menciona que la reposición debe implementarse para salvaguardar el derecho al trabajo y cuando este haya visto vulnerado afectando directamente al trabajador, buscando la protección de los derechos laborales y fundamentales de la parte débil del vínculo laboral, derechos que están dentro de la jerarquía constitucional y por tanto deberían gozar de una necesaria tutela jurídica.

En la tabla 3, la interpretación fue que si existen sanciones para los empleadores que no cumplan con ejecutar un mandato judicial, que si bien es cierto no se encuentra establecido de manera expresa, pero si existen vías por las cuales se puede hacer efectiva esta medida, ya sea por la vía administrativa o también la vía penal. En relación a esto, los participantes concluyen que si existen sanciones. Podemos observar lo dicho por el P06 quien manifiesta que existen sanciones, como lo son las multas económicas, donde las empresas pueden ser sancionadas con multas económicas como consecuencia de prácticas que obstaculicen o retrasen el proceso de reposición por despido arbitrario. En relación a nuestro marco teórico, observamos que si cabe la posibilidad de efectuar una sanción. Es así que, resaltamos lo mencionado en el artículo 4° del TUO de la Ley Orgánica del

Poder Judicial D.S. N° 017-93-JUS, donde se establece que toda persona natural o alguna autoridad se encuentra en la obligación de acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, con la finalidad de evitar el desacato de lo establecido por el órgano jurisdiccional, bajo la responsabilidad civil, penal y administrativa que la ley señala.

En la tabla 4, la interpretación dada fue que, si existen plazos establecidos en la norma, específicamente en la NLPT, donde se menciona un aproximado de días que debería durar cada proceso, sin embargo, estos plazos no se cumplen, debido a la alta carga procesal en los juzgados. Se realizó la comparación con nuestro marco teórico y la interpretación, predominamos lo dicho por el I Pleno Supremo Laboral 2012, donde se informa sobre el plazo de caducidad, el cual después de haberse dado el despido es de 30 días naturales, tal como lo establece el art. 36 de la LPCL. Asimismo, el P03 donde menciona que el artículo 36 del D.S. 003-97-TR, establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de despidos arbitrarios es de 30 días. Y los entrevistados 02 y 09 mencionan que no existe un plazo específico en la ley, sin embargo, nuestro marco teórico refuta dicha información, puesto que lo mencionado por la revista La Ley (2023) quien establece que el proceso abreviado laboral, tal como está regulado en la NLPT, quien tiene audiencia única, puesto que se establece una sola pretensión, debería durar, como máximo, 90 días hábiles.

En cuanto al Objetivo Específico n.º 2: Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario, se obtuvo lo siguiente:

En la tabla 5, la interpretación fue que básicamente el principio fundamental que se encarga de amparar la celeridad en los procesos de reposición es el principio protector, que se encuentra dentro de los principios del derecho al trabajo, debido a que garantiza que el proceso vaya acorde a las normas establecidas en la ley, así como a evitar cualquier tipo de desigualdad entre los empleadores y los trabajadores. Al realizar la debida comparación con nuestro marco teórico y con la interpretación, resaltamos lo mencionado por Canelo, R. (2020) quien define al principio de celeridad como la adecuada utilidad del plazo razonable, es decir, los

litigios se llevarán a cabo dentro de un tiempo concreto. La mayoría de los participantes concluye que sí existen principios establecidos que garanticen la celeridad de los procesos de reposición por despido arbitrario, a excepción del P09 quien menciona que no hay un principio directo que respalde la celeridad en caso de reposición.

En la tabla 6, se interpretó que el papel fundamental de las autoridades administrativas es garantizar el adecuado proceso de manera que la duración del mismo sea en un plazo breve, con la finalidad de que la reposición se ordene dentro de un tiempo razonable como medida de protección para el trabajador. En comparación con nuestro marco teórico, predominamos lo dicho por Oviedo, M. (2019) manifiesta que en el proceso laboral se deben fijar plazos acordes a un tiempo razonable para que los trabajadores ejerzan plenamente su derecho de defensa frente a su patrón para que pueda defender sus derechos. En conjunto, la mayoría de los entrevistados concuerdan en que las diferentes entidades administrativas cumplen un rol esencial para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores de manera adecuada. Sin embargo el P09 considera que el papel de dichas autoridades es secundario, debido a que la reposición finalmente es dictada mediante sentencia judicial o medida cautelar, lo que nos conlleva a entender que se contradice, puesto que estas medidas de igual manera son dictadas por el Poder Judicial, quien también tiene el rol de una entidad administrativa.

En la tabla 7, se tuvo como interpretación que las repercusiones negativas para los trabajadores que fueron despedidos injustificadamente serán que aparte de verse afectados económicamente, a su vez tendrán repercusiones en el ámbito moral y personal, puesto que al verse en la obligación de buscar maneras para subsistir, se ve afectada la calidad de vida, y también la protección a poder gozar de una vida digna. Lo cual se ampara en nuestro marco teórico con lo dicho por (Benavides. J. 2020) señala que el reintegro debe ser utilizado como un medio para proteger y resolver los conflictos derivados de la terminación abusiva del empleo que afecte los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que tanto los trabajadores como los derechos fundamentales serán protegidos y los derechos tendrán rango constitucional y deberán ser exigidos. Es por ello, que todos los entrevistados

concuerdan en que los trabajadores tendrán repercusiones tanto en el ámbito económico como en lo personal.

En la tabla 8, la interpretación fue que se debe establecer una norma que trate de manera individual al proceso de reposición como consecuencia de un despido arbitrario, cuya finalidad sea incorporar un plazo fijo para el trámite desde el inicio hasta la sentencia, amparándose en el principio de celeridad; y que además establezca ciertas medidas que sancionen a los órganos jurisdiccionales que no cumplan con los plazos y que dilaten innecesariamente el proceso. Es así que el P06 indica que la legislación podría establecer plazos específicos y máximos para cada etapa del proceso de reposición por despido arbitrario, desde la presentación de la denuncia hasta la emisión de la resolución correspondiente. En comparación con nuestro marco teórico tenemos a Pecino (2018) quien menciona que el principio de celeridad guarda cierta vinculación con la aplicación del plazo razonable, el cual se encarga de minimizar la carga procesal, permitiendo ahorrar el tiempo innecesario, además, de brindar una garantía para el trabajador, de manera que se encargará de garantizar que el trámite que solicite se desarrolle de acuerdo a los plazos señalados, con la finalidad de mejorar también los actos procedimentales.

Finalmente, en lo que respecta al Objetivo Específico n.º 3: Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario, se obtuvo lo siguiente:

En la tabla 9, se tuvo como interpretación que de manera oportuna si se debería implementar un plazo de 03 días hasta máximo 30 días para dictar una medida cautelar, puesto que se garantizaría de manera efectiva el derecho al trabajo, además, los trabajadores no sufrirían consecuencias negativas hasta esperar que se los repongan a su puesto laboral en un tiempo excesivo e innecesario. Es por ello que, se tiene al P14 quien indica que con la carga procesal que cuenta cada uno de los juzgados será imposible que resuelvan las medidas cautelares en tres días, el plazo razonable sería entre 15 – 30 días. Siendo así, destacamos de nuestro marco teórico a las sentencias: Exp. N° 03267-2012-PA/TC donde el recurrente interpone demanda de amparo contra telefónica gestión de servicios compartidos S.A.C el 25 de mayo del 2011 solicitando se declare nulo el despido incausado y por ende se le reponga a su puesto laboral, sin embargo, el proceso

pasó por varias instancias, llegando recién a resolver y a hacer valer el derecho al trabajo del recurrente el 10 de diciembre de 2015.

Por otro lado, el segundo es la casación laboral N° 7148-2016 donde el demandado el 06 de abril de 2016 interpone demanda a instituto del mar del Perú MARPE, solicitando que se declare la nulidad de su despido, y por tanto la reposición a su anterior puesto laboral. Sin embargo, este proceso también pasó por varias instancias y se llegó a resolver declarando fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante en la fecha de 06 de setiembre de 2017. Notando de esta manera, que en nuestra legislación los procesos de reposición no son céleres y causan muchas repercusiones a los trabajadores mientras dura el proceso.

En la tabla 10, se obtuvo como interpretación que principalmente, se verán afectados en el ámbito económico, puesto que dejarán de percibir ingresos y por tanto no podrán subsistir ni gozar de una buena calidad de vida, por ende, tampoco de una vida digna. Además, en muchos casos es dificultoso poder conseguir un nuevo puesto de trabajo, por lo que también se verán afectados emocionalmente. No existe mayor controversia entre los entrevistados, debido a que en conjunto concuerdan con que la falta de celeridad en este proceso repercute tanto a nivel económico como emocional. En comparación con nuestro marco teórico nos amparamos en lo dicho por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordinario del D.L 728° se determinó que el derecho a la reposición solo se daba en el despido nulo, especialmente en los casos de mujeres embarazadas, dirigentes sindicales, y otros supuestos estipulados en el artículo 29°. Tiempo después, el TC realiza un análisis constitucional sobre la aplicación del artículo 27° de la Constitución Política del Perú, y decide instaurar jurisprudencialmente dos tipos de despido arbitrario: siendo el incausado y fraudulento, brindando el beneficio del derecho a la reposición a los trabajadores que hayan sido despedidos en los casos antes mencionados. De esta manera, todos los trabajadores que hayan sido despedidos de manera arbitraria, ya sea por los distintos tipos de despido, podrán solicitar la reposición, con la finalidad de no verse perjudicados en ningún aspecto, y de esta manera pueda prevalecer su estabilidad laboral y económica.



## **V. CONCLUSIONES**

Respecto al primer objetivo específico, sobre los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario, se tiene al Art. 22 de la Constitución Política del Perú, quien nos refiere la adecuada protección hacia los trabajadores y por otro lado el Art. 27 nos indica sobre los trabajadores que son despedidos arbitrariamente, fomentando así equilibrar su derecho fundamental al trabajo y al no ser despedidos de una manera injusta, en concordancia con el decreto legislativo N° 728, quien busca equilibrar los derechos de los trabajadores y empleadores, proporcionando una respuesta rápida y justa.

Respecto al segundo objetivo específico, las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario, se pueden destacar varias repercusiones adversas para los trabajadores afectados económicamente, derivadas de un despido arbitrario prolongado pueden afectar la salud, la educación y otros aspectos fundamentales de la vida cotidiana del trabajador, como también el desgaste Emocional y Familiar, ya que la prolongación del proceso de reposición por despido arbitrario conlleva un desgaste emocional tanto para el trabajador como para su entorno familiar.

Respecto al tercer objetivo específico, proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario, en donde se debería establecer una norma para que exista un plazo razonable en casos de reposición por despido arbitrario, para que el trabajador sea repuesto a su puesto laboral de manera rápida y eficaz y de esta manera también se reducirá la carga laboral en los juzgados.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los jueces, revisar la jurisprudencia y las leyes actualizadas para una adecuada protección que respalden la necesidad de establecer plazos perentorios para resolver medidas cautelares de reposición provisional, promoviendo la equidad, eficiencia y respeto por los derechos laborales en el ámbito judicial.

Se recomienda a los jueces cumplir con los principios establecidos en la norma sobre la celeridad procesal para una adecuada protección de los derechos laborales, hacia a los trabajadores que día a día se ven afectados frente a la reposición por despidos arbitrarios, siendo así que un proceso judicial rápido contribuye a restablecer la situación laboral de los afectados de manera eficaz.

## REFERENCIAS

- Algarín, E. (2019). Aplicabilidad del principio de celeridad en el procedimiento civil colombiano y la pérdida automática de la competencia de los jueces. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5350>
- Almonte Fuentes, M (2019). El fin de la reposición, que empiecen las reformas laborales. <http://web.archive.org/web/20200207211212/http://agnitio.pe/articulo/el-fin-de-la-reposicion/>
- Andrea Furnaro, K. K., (2022) Labor resistance and municipal power: Scalar mismatch in the Los Angeles Green New Deal, *Political Geography*, Volume 98, 2022, 102684, ISSN 0962-6298. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0962629822000981>)
- Antonio, B. (2020). ANÁLISIS DEL RECONOCIMIENTO DE LA REPOSICIÓN LABORAL COMO FORMA ADECUADA DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO Y SU IMPACTO EN EL MERCADO DE TRABAJO. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP\\_c251bf3980c12bbf01e3b2da53a35b18](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_c251bf3980c12bbf01e3b2da53a35b18)
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20500.12390/2238>
- Arias, J; Holgado, J; Tafur, T & Vasquez, M. (2022). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques consulting: Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>
- Benavides, J. (2020). La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50885/Benavides\\_VJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50885/Benavides_VJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderón, J. & Padilla, L. (2022). La reposición como consecuencia del despido nulo en trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Soritor 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114502/Calderon\\_SJ-Padilla\\_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114502/Calderon_SJ-Padilla_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Canelo, R. (2020). LA CELERIDAD PROCESAL, NUEVOS DESAFÍOS. Obtenido de Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/\\$FILE/2006\\_CaneloRaul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/$FILE/2006_CaneloRaul.pdf)
- Coronel, B. (2020). El principio de celeridad en la nueva ley procesal laboral aplicado en los juzgados laborales de la CSJLA. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20500.12893/8783>
- Defensoría del Pueblo (1998). Incumplimiento de sentencias incumplimiento de sentencias por parte de la por parte de la administración estatal. [https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe\\_19.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe_19.pdf)
- Estrella, J. (2021). Principio de Celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas privadas, San Borja – 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71560/Estrella\\_VJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71560/Estrella_VJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, D. (2021) “Metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI” Universidad Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/24.pdf>
- Garrido, S. (2016). LA APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS DE ECONOMÍA Y CELERIDAD PROCESAL EN EL COGEP.

- <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2800>
- Glaser, B. G. (1992). Basics of grounded theory analysis. California, Estados Unidos de América: Sociology Press.
- Hernández, R., Zapata, E. y Mendoza, C. (2013). Metodología de la investigación para Bachillerato. México: McGraw-Hill Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Justicia, C. S. (2017). V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Jurisprudencia. Lima. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/v-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-laboral-y-previsio-separata-especial-v-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional-1550981-1/>
- Katayama. (2014). Introducción a la Investigación Cualitativa. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/20.500.11818/559/1/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CUALITATIVA.pdf>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sanchez, S. & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572019000500011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011)
- Mata, D. (2021). Los sujetos de estudio. <https://investigaliacr.com/investigacion/los-sujetos-de-estudio/>
- Miranda, J. (2020). DESPIDO ARBITRARIO. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14556>
- Montoya, L. (2019). LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo\\_principal\\_agosto.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf)
- OIT. (1998). Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Oviedo, M. (2019). INCORPORACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 COMO GARANTÍA AL DEBIDO PROCESO. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30097/Oviedo\\_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30097/Oviedo_AME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pacheco, E. (2019). La Homologación de la Indemnización de daños y perjuicios con las Remuneraciones Devengadas. Taller de Derecho Laboral. Institución Académica Mas Actualización y Capacitación, Trujillo, Perú.
- Paz, J. (2018). "La simulación de contratos de trabajo y los despidos arbitrarios del distrito jurisdiccional de Santa Anita 2017". [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19930/Paz\\_HJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19930/Paz_HJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pecino, V. (2018). Climate and job satisfaction in university environment. Obtenido de Universidad Católica San Antonio de Murcia. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282015000200030](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200030)
- Pérez, D. (2019). El Poder del Compromiso en la Emisión de Sentencias y la Celeridad de la Tramitación de La Nueva Ley Procesal del Trabajo. Revista Nueva Ley Procesal del Trabajo. 01, 80-83.
- Reynaud, A. (2021). NUEVOS SISTEMAS PROCESALES DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA. [https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista\\_N11/contenido/pdfs/02-nuevosistemasprocesales.pdf](https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/02-nuevosistemasprocesales.pdf)

Velásquez, J. (2017). "Análisis de la legislación laboral peruana en lo referente a la adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario según las sentencias del Tribunal Constitucional".  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10278/velasquez\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10278/velasquez_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXOS**

<b>ÁMBITO TEMÁTICO</b>	<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>INDICADORES</b>
Fundamentos para la implementación de un proceso especial que garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.	¿Cuáles son los fundamentos para la implementación de un proceso especial que garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario?	¿De qué manera los fundamentos jurídicos garantizan la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario?	Determinar la necesidad de implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.	Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario	Celeridad de los procesos “Es la providencia jurisdiccional solicitada por el demandante con el ejercicio de su derecho de tutela del Derecho del Trabajo”. Fajardo(2021)	Diferenciación de la carga procesal	La carga procesal en el derecho comparado
				Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.		Principio de razonabilidad	El principio de razonabilidad en la legislación peruana
		¿ De qué manera se puede evaluar la viabilidad de un plan de acción para garantizar la celeridad de los		Evaluar la viabilidad de un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.	Reposición por Despido arbitrario “Tiene la naturaleza de un despido incausado, dado	Principio de proporcionalidad	El principio de proporcionalidad en la legislación peruana
					Despido Incausado  Despido Fraudulento	La protección laboral frente al despido arbitrario	

		procesos en casos de reposición por despido arbitrario?			que obedece a la discrecionalidad del empleador de definir un despido a su libre albedrío, el cual la doctrina laboral ha reconocido como despido ad nutum o abusivo. (Figueroa, E. 2009)		Los casos por despido arbitrario en la jurisprudencia
--	--	---	--	--	---	--	---

## ANEXOS

### ANEXO N°01

#### TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO:** “Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	
<b>Institución en la que labora:</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

#### ENTREVISTA

**TÍTULO:** “Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”

• **Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** .....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Especialidad:** .....

**Cargo:** .....

• **Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.



**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

.....  
.....  
.....  
.....

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

.....  
.....  
.....

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

.....  
.....  
.....  
.....

FIRMA	SELLO

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### CARTA DE INVITACIÓN N° 1

Trujillo, 05 de octubre del 2023

Dr. Alex Kevyn Paucar de la Rosa

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”**

Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad de investigar si es necesario implementar un proceso especial para que garantice la celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. En ese sentido, **lo invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

.....  
Paredes Rojas, Fernanda Shanyreé

.....  
Gonzales Torres, Xiomara Nayelly

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Alex Kevyn Paucar de la Rosa		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE - DERECHO		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (ENTREVISTA)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de entrevista
<b>Autores:</b>	Paredes Rojas, Fernanda Shanyreé Gonzales Torres, Xiomara Nayelly
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo-documento propio
<b>Administración:</b>	Los estudiantes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

Ámbito de aplicación:	La Libertad, sede de Trujillo.
Significación:	<p>La presente escala está compuesta de <b>subcategorías</b>: principio de razonabilidad, principio de proporcionalidad, despido incausado, despido fraudulento; de <b>5 áreas</b>:</p> <p>y de <b>09 ítems</b> (preguntas del cuestionario).</p> <p>El objetivo de medición O ESPECIFICO es Identificar los fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional.</p>

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/celeridad de los procesos	Diferenciación de la carga procesal	Se transforma en un constante quebrantamiento de derechos, aumenta los precios de litigar, creando un proceso lento en el procedimiento propio de la administración de justicia, reduce la producción del juez y del personal que lo acompaña, provocando un deterioro psíquico en todos los actores emparentados. Teniendo así, quienes se benefician y otros se ven perjudicados.
	Principio de razonabilidad	Implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos.
	Principio de proporcionalidad	Es un mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho.
Cuestionario de entrevista/reposición por despido arbitrario	Despido incausado	Pues el derecho a no ser despedido sino es por causa justificada es un derecho reconocido en la norma de mayor jerarquía.
	Despido fraudulento	Es creado y organizado de mala fe por el empleador, quien le atribuye un hecho falso al trabajador para justificar su despido.

Subcategorías	Ítems
---------------	-------

Diferenciación de la carga procesal	1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición?
Principio de razonabilidad	2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? 3.- ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?
Principio de proporcionalidad	4.- ¿Cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? 5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? 6.- ¿Cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad?
Despido incausado	7.- ¿Qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? 8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en 3 días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional?
Despido fraudulento	9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario?

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Fernanda Shanyree Paredes Rojas y Xiomara Nayelly Gonzales Torres, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de entrevista

● **Primera dimensión: La carga procesal**

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
La carga procesal en el derecho comparado  El principio de razonabilidad en la legislación	1. ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición?	4	4	4	
	2. ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que		4	4	

peruana El principio de proporcionalidad en la legislación peruana	obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario?	4			
	3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	4. ¿Cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	5. ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	

● **Segunda dimensión: Reposición por despido arbitrario**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
La protección laboral frente al despido arbitrario Los casos por despido arbitrario en la jurisprudencia	6. ¿Cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad?	4	4	4	
	7. ¿Qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	8. ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en 3 días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional?	4	4	4	
	9. ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario?	4	4	4	

  
 Alex Keyvin Paucar de La Rosa  
 ABOGADO  
 REG. CALL. 5985  
 FIRMA/DNI  
 47607361



## VALIDACION DE INSTRUMENTO

### CARTA DE INVITACION N° 2

Trujillo, 09 de octubre del 2023

Dr. Raúl Atoche Coronado

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”**

Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad de investigar si es necesario implementar un proceso especial para que garantice la celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. En ese sentido, **lo invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

.....  
Paredes Rojas, Fernanda Shanyreé

.....  
Gonzales Torres, Xiomara Nayelly

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Raúl Atoche Coronado		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE - DERECHO		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos de la escala (ENTREVISTA)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de entrevista
<b>Autores:</b>	Paredes Rojas, Fernanda Shanyreé Gonzales Torres, Xiomara Nayelly
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo-documento propio
<b>Administración:</b>	Los estudiantes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	La Libertad, sede de Trujillo.

Significación:	<p>La presente escala está compuesta de <b>subcategorías</b>: principio de razonabilidad, principio de proporcionalidad, despido incausado, despido fraudulento; de <b>5 áreas</b>:</p> <p>y de <b>09 ítems</b> (preguntas del cuestionario).</p> <p>El objetivo de medición O ESPECIFICO es Identificar los fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional.</p>
----------------	--

**9. Soporte teórico**

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/celeridad de los procesos	Diferenciación de la carga procesal	Se transforma en un constante quebrantamiento de derechos, aumenta los precios de litigar, creando un proceso lento en el procedimiento propio de la administración de justicia, reduce la producción del juez y del personal que lo acompaña, provocando un deterioro psíquico en todos los actores emparentados. Teniendo así, quienes se benefician y otros se ven perjudicados.
	Principio de razonabilidad	Implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos.
	Principio de proporcionalidad	Es un mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho.
Cuestionario de entrevista/reposición por despido arbitrario	Despido incausado	Pues el derecho a no ser despedido sino es por causa justificada es un derecho reconocido en la norma de mayor jerarquía.
	Despido fraudulento	Es creado y organizado de mala fe por el empleador, quien le atribuye un hecho falso al trabajador para justificar su despido.

Subcategorías	Ítems
<p>Diferenciación de la carga procesal</p> <p>Principio de razonabilidad</p>	<p>1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición?</p> <p>2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario?</p> <p>3.- ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?</p> <p>4.- ¿Cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?</p>

Principio de proporcionalidad	5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?
Despido incausado	6.- ¿Cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad?
Despido fraudulento	7.- ¿Qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?  8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en 3 días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional?  9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario?

#### 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Fernanda Shanyree Paredes Rojas y Xiomara Nayelly Gonzales Torres, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de entrevista

● **Primera dimensión: La carga procesal**

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

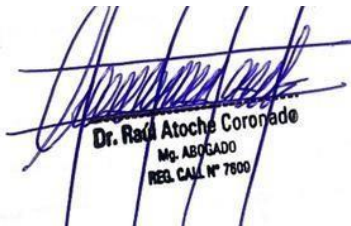
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
La carga procesal en el derecho comparado  El principio de razonabilidad en la legislación peruana  El principio de proporcionalidad en la legislación peruana	1. ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición?	4	4	4	
	2. ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	4. ¿Cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	

	5. ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

● **Segunda dimensión: Reposición por despido arbitrario**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
<p>La protección laboral frente al despido arbitrario</p> <p>Los casos por despido arbitrario en la jurisprudencia</p>	6. ¿Cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad?	4	4	4	
	7. ¿Qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	8. ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en 3 días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional?	4	4	4	
	9. ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario?	4	4	4	

  
**Dr. Raúl Atoche Coronado**  
 Mg. ABOGADO  
 REG. CAL. N° 7800

## VALIDACION DE INSTRUMENTO

### CARTA DE INVITACION N° 3

Trujillo, 13 de octubre del 2023

Dra. Milagritos Acuña Villanueva

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”**

Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad de investigar si es necesario implementar un proceso especial para que garantice la celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. En ese sentido, **lo invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.**

Seguro de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

.....  
Paredes Rojas, Fernanda Shanyreé

.....  
Gonzales Torres, Xiomara Nayelly

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 11. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dra. Milagritos Acuña Villanueva		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE - DERECHO		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

#### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 13. Datos de la escala (ENTREVISTA)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de entrevista
Autores:	Paredes Rojas, Fernanda Shanyreé Gonzales Torres, Xiomara Nayelly
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo-documento propio
Administración:	Los estudiantes
Tiempo de aplicación:	30 minutos



Ámbito de aplicación:	La Libertad, sede de Trujillo.
Significación:	<p>La presente escala está compuesta de <b>subcategorías</b>: principio de razonabilidad, principio de proporcionalidad, despido incausado, despido fraudulento; de <b>5 áreas</b>:</p> <p>y de <b>09 ítems</b> (preguntas del cuestionario).</p> <p>El objetivo de medición O ESPECIFICO es Identificar los fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional.</p>

**14. Soporte teórico**

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario de entrevista/celeridad de los procesos	Diferenciación de la carga procesal	Se transforma en un constante quebrantamiento de derechos, aumenta los precios de litigar, creando un proceso lento en el procedimiento propio de la administración de justicia, reduce la producción del juez y del personal que lo acompaña, provocando un deterioro psíquico en todos los actores emparentados. Teniendo así, quienes se benefician y otros se ven perjudicados.
	Principio de razonabilidad	Implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos.
	Principio de proporcionalidad	Es un mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales del empleador a fin de evitar conductas abusivas del derecho.
Cuestionario de entrevista/reposición por despido arbitrario	Despido incausado	Pues el derecho a no ser despedido sino es por causa justificada es un derecho reconocido en la norma de mayor jerarquía.
	Despido fraudulento	Es creado y organizado de mala fe por el empleador, quien le atribuye un hecho falso al trabajador para justificar su despido.

Subcategorías	Ítems
<p>Diferenciación de la carga procesal</p> <p>Principio de razonabilidad</p>	<p>1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición?</p> <p>2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario?</p> <p>3.- ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?</p> <p>4.- ¿Cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?</p>

Principio de proporcionalidad	5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?
Despido incausado	6.- ¿Cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? 7.- ¿Qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?
Despido fraudulento	8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en 3 días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? 9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario?

**15. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Fernanda Shanyree Paredes Rojas y Xiomara Nayelly Gonzales Torres, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de entrevista

● **Primera dimensión: La carga procesal**

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

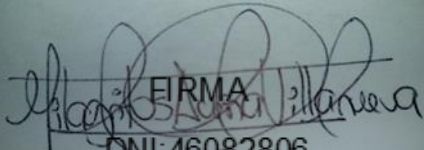
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
La carga procesal en el derecho comparado  El principio de razonabilidad en la legislación peruana  El principio de proporcionalidad en la legislación peruana	1. ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición?	4	4	4	
	2. ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	4. ¿Cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	

	5. ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

● **Segunda dimensión: Reposición por despido arbitrario**

- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
<p>La protección laboral frente al despido arbitrario</p> <p>Los casos por despido arbitrario en la jurisprudencia</p>	6. ¿Cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad?	4	4	4	
	7. ¿Qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?	4	4	4	
	8. ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en 3 días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional?	4	4	4	
	9. ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario?	4	4	4	

  
 FIRMA  
 DNI: 46082806

## ENTREVISTAS

### TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO: “Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”**

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	EDWIN ANTONIO REYES ZEVALLOS
Institución en la que labora:	PCVA-ABOGADOS
Cargo:	Jefe de área civil
Reunión	
Link:	
Fecha y hora:	28.11.2023

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

Fecha: 28.11.2023      Hora: .....

Lugar: Trujillo

Entrevistadores:

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado: Reyes Zevallos Edwin Antonio**

**Edad: 30 años      Género: masculino**

**Especialidad: Civil**

**Cargo: Jefe de área civil**

## **II. Instrucciones:**

**Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.**

**OBJETIVO GENERAL: Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.**

**1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.**

El derecho al trabajo es el primer derecho constitucional que está vinculado, y otro derecho constitucional que tiene que ver con el debido proceso aunque está no se mencionó doctrinariamente, pero está relacionado con el debido procedimiento también que tiene que existir en cualquier ente pública o privada para que puedan sancionar a una persona sancionar a una persona sobre un despido.

**2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.**

Si existen judicialmente y son las imposiciones de multas ante la desobediencia judicial ante el mandato de reposición.

**3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.**

Específicamente no existen, todo se tramita en ejecución de sentencia pero no hay como procedimiento como tal.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.**

**4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.**

No hay un principio directo que respalde la celeridad en caso de reposición.

**5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta**

El papel es secundario porque finalmente la reposición por despido arbitrario termina siendo ordenado mediante sentencia judicial o medida cautelar de carácter provisional.

**6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.**

Uno de los grandes problemas o de las repercusiones negativas de los trabajadores afectados es que pueden estar desempleados durante todo el tiempo que dure el proceso. En la medida que se dilata y no se resuelve con celeridad porque hasta que no se ordene su reposición el no trabaja y al no trabajar no obtiene ingresos económicos necesarios para subsistir.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.**

**7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.**



Lo que podría establecerse sería una medida cautelar de reposición provisional sería ideal. Y otros cambios a nivel procedimental, de pronto la incorporación de procesos, porque actualmente solo existen dos entonces sería adecuado que exista una vía especial para procesos de reposición.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

Garantiza pero a corto plazo y muy brevemente, porque desde que ya se establece un plazo procesal, finalmente repercute en la carga laboral que tiene los juzgados y es un tema fundamental porque la mayoría de plazos establecidos no se cumplen, es por ello que a corto plazo si funcionaria pero a largo plazo no porque hay muchos procesos que no se contestan a la fecha indicada.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Les afecta directamente en sus derechos constitucionales, porque al ser despedidos arbitrariamente no perciben una remuneración, dejan de producir ingresos que son esenciales para su propia subsistencia. Pero fundamentalmente incide bastante porque en el contexto actual repercute en varios sentidos tanto personales como familiares.

<b>FIRMA</b>	<b>SELLO</b>
 ..... <b>Antonio Reyes Zevallos</b> Reg. CALL 9715 ABOGADO	 ..... <b>Antonio Reyes Zevallos</b> Reg. CALL 9715 ABOGADO



## **ANEXO N°02 (7)**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>TITO ALAYO AURORA</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>JUZGADO DE PAZ</b>
<b>Cargo:</b>	<b>JUEZ DE PAZ</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	<b>11-10-2023      Hora: 11:00 a.m.</b>

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** 11-10-2023      **Hora:** 11:00 a.m.

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** TITO ALAYO AURORA

**Edad:** 45      **Género:**

**Especialidad:** Derecho civil

**Cargo:** Juez de Paz Laredo

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

Los derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario, y la celeridad en los casos de reposición está intrínsecamente vinculada a la aplicación pronta y efectiva de estos derechos a través de procedimientos legales eficientes. La rápida resolución contribuye a restablecer los derechos laborales y a mantener la estabilidad en el empleo.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

En Perú, la legislación laboral establece derechos y protecciones para los trabajadores, y existen sanciones y penalizaciones para los trabajadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que entró en vigor en 2015, regula estos aspectos y establece disposiciones específicas para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. Algunas de las sanciones y penalizaciones que podrían aplicarse a los obstáculos en casos de obstaculización o retraso indebido en el proceso de reposición por despido arbitrario en Perú incluyen los trabajos que incumplen las normas laborales pueden enfrentar multas económicas como sanción.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Sí, en Perú existen disposiciones legales que establecen plazos y procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario. Estas disposiciones están contempladas en la legislación laboral, específicamente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 29381) y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 003-97-TR).

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

En el ámbito del derecho laboral, varios principios fundamentales respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario. Estos principios buscan proteger los derechos de los trabajadores y asegurar un proceso justo y eficiente.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

Las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral desempeñan un papel esencial en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario. Su función fundamental es administrar y supervisar los procedimientos relacionados con la protección de los derechos laborales, por parte de las autoridades laborales es esencial para preservar la eficacia del sistema de protección laboral.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

La dilación o falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario puede tener diversas repercusiones negativas para los trabajadores afectados como el impacto en la calidad de vida, la falta de resolución afecta la calidad de vida del trabajador y su familia al limitar el acceso a recursos y servicios esenciales que dependen de los ingresos laborales, el desgaste emocional, la tensión emocional asociada con la prolongación del proceso puede tener efectos negativos en la salud mental y emocional del trabajador, la ansiedad y la frustración son respuestas comunes, la dificultad para encontrar otro empleo, la presencia de un conflicto laboral no resuelto puede complicar la búsqueda de empleo futuro, ya que los obstáculos pueden mostrar reticencia a contratar a alguien involucrado en un litigio, el desgaste en las Relaciones laborales, la prolongación del proceso puede afectar las relaciones laborales y la reputación del trabajador en el ámbito profesional.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Fomentar el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y la conciliación, para resolver casos de despido arbitrario de manera más rápida y eficiente. Esto podría incluir incentivos para las partes que opten por estos métodos, también fortalecer jurisdicciones especializadas en materia laboral con personal capacitado y recursos suficientes



para garantizar una tramitación más, también facilitar acceso a la justicia implementando medidas que faciliten el acceso a la justicia para los trabajadores, como la reducción de costos asociados.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

Considero que sí, pero algunos casos pueden ser más complejos y requerir una evaluación más detallada antes de otorgar medidas cautelares, un plazo muy corto podría no ser suficiente para abordar adecuadamente la complejidad de ciertos casos.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

La falta de celeridad en el otorgamiento de medidas cautelares en casos de reposición provisional por despido arbitrario no solo impacta la estabilidad económica inmediata del trabajador, sino que también tiene consecuencias en su bienestar emocional, profesional y social, la rapidez en la resolución de estos casos es fundamental para mitigar estos impactos negativos y restablecer la justicia laboral de manera efectiva.

FIRMA	SELLO
	

## **ANEXO N°02**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Joel David Mauricio Sanchez</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>Estudio jurídico privado.</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Abogado litigante</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	<b>09/11/2023</b>

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** .....09//11/2023..... **Hora:** .....08:am.....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyré.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** .....Dr: Joel David Mauricio Sanchez.....

**Edad:** .....28..... **Género:** .....M.....

**Especialidad:** .....derecho civil.....

**Cargo:** .....Abogado independiente en ejercicio.....

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.**

El derecho constitucional al trabajo consagrado en el artículo 22 de la constitución política del Perú y la dignidad del trabajador regulada en el artículo 23 de la constitución política, los cuales están estrechamente vinculados entre sí y que son bases fundamentales que se tienen que tener en cuenta para una inmediata reposición cuando sea evidente ante los hechos que se ha realizado un despido arbitrario.

**2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.**

La norma no prevé una sanción expresamente, pero cuando la conducta procesal dentro de un proceso sea obstruccionista y sea evidente tal hecho, el juez tiene la facultad de realizar apercibimientos como son multas o en caso de no obedecer los apercibimientos decretados por el juez, pueden iniciarse acciones legales respecto al delito de desobediencia y resistencia a la autoridad, pero son sanciones que son consecuencia de realizar ciertas acciones obstruccionistas por una mala conducta procesal.

**3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.**

Evidentemente la norma específica para los temas de despidos arbitrarios está regulada por la nueva ley procesal del trabajo ley número 29497, que regula el proceso ordinario laboral que es la vía correcta para interponer la demanda y los plazos están regulados en dicha norma.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

**4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.**

El principio más importante que regula los temas de los despidos arbitrarios es el PRINCIPIO PROTECTOR, acompañado conjuntamente del PRINCIPIO DE BUENA FE los cuales son los Pilares básicos para lograr la reposición por un despido arbitrario.

**5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta**

El rol que cumplen las autoridades administrativas como es el SERVICIO CIVIL o la SUNAFIL son el orientar a los trabajadores que han sido injustamente despedidos arbitrariamente el cual brindan asesoramiento gratuito y en ocasiones brindan algunos documentos que sirven para poder iniciar las acciones legales de reposición a su puesto de trabajo.

**6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.**

En primer lugar, se ven afectados económicamente porque ya no pueden aportar o tener la misma capacidad económica de cuando trabajaban en segundo lugar pueden tener una afectación emocional al ser de un momento a otro despedidos de manera arbitraria.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.**

**7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.**


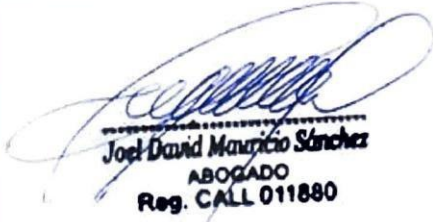
Soy de la opinión que con respecto al tema de la entrevista, no hay necesidad de ninguna reforma dado que al interponer una demanda ordinaria laboral con la pretensión de reposición al puesto de trabajo por un tema de despido arbitrario, el trabajador puede volver a trabajar a su puesto de trabajo mediante una medida cautelar, además cuando sea evidente y razonable tal situación en su determinado momento se declarará fundada la demanda y todo volverá a la normalidad, considero que más que buscar un cambio legislativo se debe crear una cultura de interponer las medidas cautelares y mediante ese procedimiento reponerles al puesto de trabajo mientras dura su proceso.

**8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.**

El plazo para otorgar una medida cautelar en los casos de despidos arbitrarios está bien fundamentado, además esto podría ser en el más breve plazo siempre y cuando se acredite fehacientemente el vínculo laboral entre empleador y trabajador.

**9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.**

Las afectaciones que se generan a los trabajadores por conceder las medidas de reposición provisional de forma tardía, afecta principalmente el tema económico del trabajador, su estado emocional y los temas familiares que representa.

FIRMA	SELLO
	 Joel David Mauricio Sánchez ABOGADO Reg. CALL 011880



## **ANEXO N°02**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Jorge Edilberto Huaman Alfaro</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>Oficina Independiente</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Director general</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	<b>10-11-2023 Hora: 9:00a.m.</b>

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** 10-11-2023 **Hora:** 9:00a.m.

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** Jorge Huaman Alfaro

**Edad:** 56 años **Género:** Masculino

**Especialidad:** Tributario.

**Cargo:** .....

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

Lo señalado en el numeral N° 15. Que a la letra dice **A trabajar libremente, con sujeción a ley.**

**Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona TITULO I: DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD CAPITULO I DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA,** los derechos de la persona señalan que tiene derecho a tener trabajo digno y que gane lo suficiente para que pueda vivir dignamente manteniendo a su familia. De acuerdo a la Legislación laborales el **DECRETO LEGISLATIVO N° 728** el que protege a los trabajadores y de acuerdo a sus artículos, obligan al empleador a reponer a un trabajador que fue despedido arbitrariamente.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

Efectivamente, cuando las empresas o empleadores retardan la reposición de los trabajadores a su centro de trabajo, pueden ser sancionados por multas y a la misma vez y lo más duro es que por cada día que pasa sin reponerse un trabajador a su centro laboral se le tiene que pagar su sueldo o jornal, y ningún empleador podría retardar tanto una reposición y a la misma vez pagar sueldo a una persona que por culpa de ellos mismos no está laborando, lo más lógico sería, aceptar al trabajador y regular o mejorar el clima laboral con este trabajador.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, establece que en proceso abreviado laboral, el Juez Especializado de Trabajo resulta competente para el conocimiento de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, solo es necesario plantear al juez como petitorio, único y principal para que esta ley asigne los plazos que deben ser abreviados para la reposición del trabajador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

La norma contenida en el artículo 2.2. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, prevé que los juzgados especializados de trabajo conocen en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, podríamos decir que los juzgados aceleran la reposición el trabajador siempre y cuando sea planteado como pretensión única.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

Revisar que las pretensiones sean solo la reposición al trabajo y derivarlo según los procedimientos como única petición de manera muy breve a ser tratado como tal el mismo que debe terminar con la reposición.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

Que los trabajadores se pasan días y hasta meses en algunos casos años sin trabajar o realizando trabajos esporádicos o eventuales, esperando la reposición, mientras tanto se pasan llevando una vida muy precaria pues el tiempo no les permite estar en sus actividades diarias y visitar los juzgados, la preocupación de estos no les permite tener una visión sólida y metas claras sobre su futuro, pues necesitan los ingresos que tendría si estuvieran trabajando.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Debería establecerse una ley que se aplique desde consentida la demanda saneado el proceso y reconocido el despido arbitrario, para que la empresa o empleador tenga 3 días para reponer inmediatamente al trabajador, sin necesidad de llevar a audiencia ni mucho menos, permitir al empleador o empresa para que presente alegatos o incluso pida peritaje, si el caso fuera complejo, que se siga el proceso pero con el trabajador repuesto.



8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

Así es, cualquier empleador o empresa deberá en tres días reponer a un trabajador, si este no cumple deberá aplicarse las sanciones correspondientes, sin invitar a la conciliación, y las

sanciones deberán ser sin el sistema de gradualidad ni beneficios, de esta manera si se podría cumplir con los tres días y suficientes para reponer un trabajador.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

El trabajador vive angustiado, no cumple a cabalidad sus tareas, pensando cómo poner punto final a esta situación, sobre todo el ambiente en el que viviría el trabajador sería muy tormentoso y no podría trabajar correctamente.

FIRMA	SELLO
 A handwritten signature in blue ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text: "JOSE L. RAMOS RUIZ", "ABOGADO", and "CALL - 91 1984".	 A handwritten signature in blue ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text: "JOSE L. RAMOS RUIZ", "ABOGADO", and "CALL - 91 1984".

## **ANEXO N°02 (3)**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Gabriela Catherine Cabrera Ruiz</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>Gobierno Regional La Libertad / Kai Focus Asesores</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Asesora Legal</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	<b>Trujillo, 04 de noviembre del 2023</b>

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA 03**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado: Gabriela Catherine Cabrera Ruiz**

**Edad:** 33 **Género:** Femenino

**Especialidad:** Derecho Laboral

**Cargo:** Asesora Legal Externa de la GRA del GRLL y Asesora Legal en Kai Focus Asesores

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

En primera instancia, el derecho constitucional que respalda dicha protección es el derecho al trabajo, consagrado en el numeral 15 del artículo 2 y en el artículo 22 de la Constitución, pero ello no deja de lado que existen otros derechos constitucionales como el derecho a la integridad moral, psíquica y física.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

Como tal, existen sanciones en la vía administrativa en el caso de que Sunafil o el Ministerio de Trabajo detecte alguna infracción laboral, previo proceso administrativo; en la vía judicial, en el caso de que el juez o la jueza dictaminen la reposición al centro laboral, quedando en calidad de cosa juzgada, y el empleador se niegue a acatar, se puede denunciar por "resistencia o desobediencia a la autoridad", tipificado en el artículo 368 del Código Penal.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Para empezar, el artículo 36 del D.S. 003-97-TR, establece que el plazo para accionar judicialmente en los casos de despidos arbitrarios es de 30 días, el cual fue precisado a días hábiles mediante el Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. Respecto al procedimiento específico, se encuentra en la Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, debiendo ser tramitado mediante proceso abreviado laboral en caso de que este se plantee como pretensión principal única.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

El principio protector y de irrenunciabilidad de los derechos laborales, recordemos que el derecho laboral es tuitivo a favor del trabajador, por cuanto, este último es considerado como la parte más "débil" de la relación laboral.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

Las reposiciones laborales la faculta el Poder Judicial, debido a la carga procesal que tienen, a pesar de los plazos establecidos por ley, estos no son efectivos, prologándose los procesos judiciales de reposición.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

Genera repercusión en su esfera personal, familiar y directamente laboral, puesto que, dejan de percibir una remuneración mensual acorde a sus labores, lo cual le permitía la subsistencia y alimentación de su propia persona y familia y/o dependientes.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Más que una medida legislativa, lo que se requiere es una descongestión en los procesos laborales, lo que permitiría que los plazos se acorten y se efectivice la protección de los derechos del trabajador.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

La medida cautelar de reposición laboral provisional debe cumplir ciertos requisitos a fin de ser otorgada. No obstante, deben fijarse plazos que sí podrían cumplirse, por lo que, previo a ello debe realizarse una investigación dentro de los juzgados, a fin de establecer un promedio de procesos judiciales en cada uno de ellos y el plazo que les lleva poder absolver una causa.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Se tiene el mismo criterio que en la pregunta 6.

FIRMA	SELLO
<p data-bbox="356 283 553 399"><i>Patricia R</i> CALL 10175</p>	<p data-bbox="924 273 1121 388"><i>Patricia R</i> CALL 10175</p>



## **ANEXO N°02**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Claudia Alva Saldaña</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>Estudio Muñiz – Trujillo Sociedad de Responsabilidad Limitada</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Abogada</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** .....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Especialidad:** .....

**Cargo:** .....

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

- El derecho a la libertad, igualdad y a la sociedad colectiva.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

- Si, existen sanciones las cuales se ordenan en la vía judicial, las mismas que ordena un magistrado en caso de incumplimiento, sea en el sector público o privado. Tal como se estipula en el TUO del Decreto Legislativo 728, en su artículo 42.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

- Actualmente no existen plazos en los que se ordene la reposición del trabajador, porque depende en la celeridad que se desarrolla el proceso judicial, con una debida evaluación de pruebas.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

- Aplicación del principio de Tutela Judicial Efectiva,

- Principio de Razonabilidad

- Proporcionalidad.

- Principio de Inmediatez.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

- Las autoridades administrativas tales como el Ministerio de Trabajo y tienen un rol primordial a fin de garantizar y hacer efectivos los derechos fundamentales de los trabajadores, lo que contribuye a asegurar el bienestar de los trabajadores.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

-la inestabilidad económica.

- Ansiedad.

- Repercusión emocional.

- Perdida de beneficios laborales.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

- Fijar un plazo en el que se obligue a las entidades a fin de reponer en la brevedad posible a los trabajadores o emitir un pronunciamiento.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

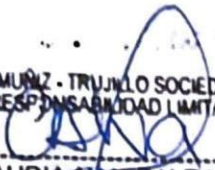
Considero que no, porque el plazo de tres días es demasiado corto o breve para tomar una decisión importante que no solo implica el bienestar del trabajador sino también de la empresa o institución.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

La ineficiencia de celeridad para conceder una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario en el Perú puede tener impactos significativos en la estabilidad financiera y laboral de los trabajadores perjudicados.

FIRMA	SELLO

ESTUDIO MURIZ - TRUJILLO SOCIEDAD CIVIL  
DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

  
-----  
CLAUDIA ARVA SALDAÑA  
ABOGADA  
REG. CALL N° 9322

## **ANEXO N°02**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>FERNANDO DANIEL ROBLES VASQUEZ</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>ESTUDIO JURÍDICO RV ABOGADOS</b>
<b>Cargo:</b>	<b>GERENTE GENERAL</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado: FERNANDO DANIEL ROBLES VASQUEZ**

**Edad:** .39 años **Género:** Masculino

**Especialidad:** En Derecho Civil. Penal, Familia

**Cargo:** Gerente General en Estudio Jurídico RV Abogados.

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

Son varios derechos constitucionales que respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario, así por ejemplo tenemos como los más importantes el carácter irrenunciable de los derechos laborales, la definición constitucional que establece que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona y por el derecho de que por ley se otorgue adecuada protección contra el despido arbitrario, esto tiene relevancia y relación con la celeridad que deben tramitarse los procesos que versen sobre reposición laboral porque está relacionado con la dignidad de la persona humana y su adecuado desarrollo, que es fin supremo de la sociedad y del Estado.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

Sí, la Nueva Ley Procesal de Trabajo establece sanciones como Multas progresivas, en caso los empleadores no acaten la resolución judicial de reposición de continuar el empleador renuente a cumplir el fallo judicial, hasta podría ser denunciado por el delito de desobediencia a la autoridad.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

No, existen plazos específicos para resolver una petición de reposición, pero si está establecida la vía procedimental para demandar la reposición por despido arbitrario a través de Ley Procesal de Trabajo, estableciendo además la procedencia de medidas cautelares para satisfacer de manera célere dichas pretensiones

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Los principios fundamentales que respaldan la celeridad en los casos de reposición laboral, son el principio in dubio pro operario, la irrenunciabilidad de derechos, la obligación de parte del Estado de brindar una protección al trabajador despedido.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

El papel de las autoridades administrativas, es importante por las prerrogativas funcionales que detentan, esas facultades incluso establecen la imposición de sanciones pecuniarias para los empleadores infractores, lo cual implica que se deben realizar los debidos seguimientos de los casos que se tengan en conocimiento.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

El daño es moral, social y económico, además que el trabajador se sentirá desprotegido y desconfiado de la administración de justicia en nuestro país

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.


Establecer plazos perentorios para que los jueces resuelvan las pretensiones sobre reposición laboral, además de establecer las sanciones administrativas ante su incumplimiento.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

Sí, es una buena alternativa de solución, pero se debe establecer consecuencias ante su incumplimiento.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Son afectaciones que tienen injerencia en el desarrollo personal y familiar de la persona, pues detrás del trabajador afectado existe una familia que depende de sus ingresos.

FIRMA	SELLO
	 Fernando D. Robles Velázquez ABOGADO Reg. CALL N° 7781

## **ANEXO N°02 (6)**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>JOHANA ANGELICA PRADO ROJAS</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>Independiente</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Asesor Legal</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	<b>10-10-2023            10:00 a.m.</b>

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** 10-10-2023            **Hora:** 10:00 a.m.

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado: JOHANA ANGELICA PRADO ROJAS**

**Edad:** 32            **Género:** femenino

**Especialidad:** Derecho Laboral

**Cargo:** Abogada

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.



**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

La protección de los trabajadores contra el despido arbitrario se basa en varios derechos constitucionales y legales que varían según la jurisdicción. A continuación, detallo algunos de estos derechos y su relación con la celeridad en los casos de reposición, en muchos sistemas jurídicos, el derecho a la estabilidad laboral se deriva del derecho a trabajar. Este derecho implica que un empleado no puede ser despedido de manera arbitraria y tiene el derecho a la continuidad en el empleo, a menos que existan justificaciones válidas. La celeridad en los casos de reposición está relacionada con la pronta resolución de disputas relacionadas con despidos injustificados, garantizando así la protección de este derecho.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

La existencia de sanciones o penalizaciones para empresas u obstáculos que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario depende de la legislación laboral específica de cada jurisdicción. En muchos países, las leyes laborales contemplan medidas para asegurar que los derechos de los trabajadores sean respetados y que los procesos legales sean justos y eficientes.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Si existen disposiciones legales en donde se establecen plazos es la nueva ley procesal del trabajo ley número 29497, que regula el proceso ordinario laboral que es la vía correcta para interponer la demanda, estos plazos y procedimientos están diseñados para proporcionar un marco legal que permita una resolución eficiente de los casos de reposición por despido arbitrario, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores. Es importante consultar la normativa laboral actualizada o buscar asesoría legal para obtener información específica sobre plazos y procedimientos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

El derecho a un debido proceso garantiza que los trabajadores tengan la oportunidad de ser informados de las razones de su despido y de participar en un proceso justo antes de la toma de decisiones finales. Este derecho fundamental se basa en el principio de equidad y busca evitar despidos arbitrarios o injustificados y también para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar un proceso que sea tanto justo como eficiente.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

En el Perú, la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario involucra la intervención de diversas autoridades y entidades administrativas encargadas de la protección laboral, en ello tenemos a la Sunafil como entidad que brinda orientación a los trabajadores.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

La dilatación o la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario puede tener diversas repercusiones negativas para los trabajadores afectados. Algunas de estas consecuencias incluyen, deterioro económico, a demora en la reposición puede resultar en una pérdida continua de ingresos para el trabajador afectado. La falta de salario y beneficios durante el período de dilatación puede tener un impacto significativo en la estabilidad económica y en la capacidad del trabajador para cubrir sus necesidades financieras.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.


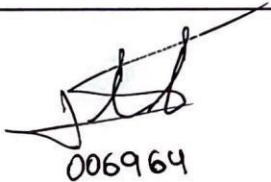
La legislación podría establecer plazos específicos y máximos para cada etapa del proceso de reposición por despido arbitrario, desde la presentación de la denuncia hasta la emisión de la resolución correspondiente, esto proporcionaría certeza a las partes involucradas, considerar plazos diferenciados para distintas etapas del proceso, implementar procedimientos más ágiles y simplificados, reduciendo trámites innecesarios,

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

Un plazo perentorio de tres días podría garantizar una respuesta rápida para proteger los derechos del trabajador afectado por un despido arbitrario. Esto sería especialmente importante considerando la urgencia de preservar la estabilidad laboral y los ingresos del empleado.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

La demora en la otorgación de una medida cautelar significa una pérdida prolongada de ingresos para el trabajador afectado. Esto afecta directamente la estabilidad financiera y la capacidad del trabajador para cubrir sus necesidades y obligaciones económicas.

FIRMA	SELLO
	

## ANEXO N°02

### TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Christian Cornejo Saldaña</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>Estudio Muñiz – Trujillo Sociedad de Responsabilidad Limitada</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Socio - Partner</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### ENTREVISTA

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** .....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Especialidad:** .....

**Cargo:** .....

#### II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Formar parte de una sociedad colectiva o sindicato.
- Libertad.
- Igualdad.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

- Si, existen la indemnización por despido arbitrario, indemnización por daños y perjuicios, multas o sanciones que están tipificadas en el TUO del Decreto Legislativo 728.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

- No existen plazos estipulados en los que disponga reposición del trabajador, porque se da u ordena conforme lo quedetermine un juez en la evaluación de los medios probatorios ofrecidos y la evaluación de los hechos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

- Principio de Razonabilidad
- Proporcionalidad.
- Principio de Inmediate y tutela efectiva.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

- SUNAFIL es la entidad encargada de velar por el bienestar del trabajador y sancionar conforme a ley.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

- Pérdida de beneficios laborales.

- Inestabilidad económica.

- Repercusiones emocionales.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

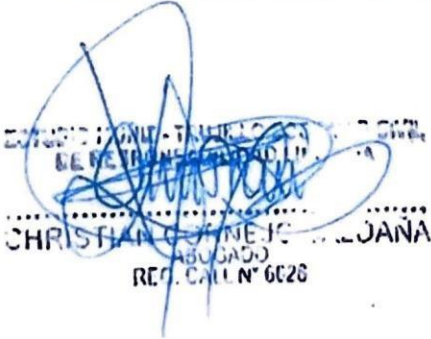
- Determinar un plazo razonable que permita no perjudicar al trabajador y crear malestar e incomodidad en el centro de trabajo a fin de velar la seguridad jurídica.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

No, porque en cuanto al menor plazo no se puede determinar o evaluar la situación que puede ser favorable o no al trabajador.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

La manera primordial para afectar al trabajador es directamente al aspecto económico y adicional a ello el emocional, porque al atravesar una situación así, estaría generando un malestar.

FIRMA	SELLO
	

## **ANEXO N°02**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>HUGO GARY SÁNCHEZ ESPEZÚA</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>Independiente</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Abogado</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** .....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Especialidad:** .....

**Cargo:** .....

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

Los derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario, y la celeridad en los casos de reposición está intrínsecamente vinculada a la aplicación pronta y efectiva de estos derechos a través de procedimientos legales eficientes. La rápida resolución contribuye a restablecer los derechos laborales y a mantener la estabilidad en el empleo.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

En Perú, la legislación laboral establece derechos y protecciones para los trabajadores, y existen sanciones y penalizaciones para los trabajadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que entró en vigor en 2015, regula estos aspectos y establece disposiciones específicas para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. Algunas de las sanciones y penalizaciones que podrían aplicarse a los obstáculos en casos de obstaculización o retraso indebido en el proceso de reposición por despido arbitrario en Perú incluyen los trabajos que incumplen las normas laborales pueden enfrentar multas económicas como sanción.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Sí, en Perú existen disposiciones legales que establecen plazos y procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario. Estas disposiciones están contempladas en la legislación laboral, específicamente en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N.º 29381) y su Reglamento (Decreto Supremo N.º 003-97-TR).

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.



4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

En el ámbito del derecho laboral, varios principios fundamentales respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario. Estos principios buscan proteger los derechos de los trabajadores y asegurar un proceso justo y eficiente.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

Las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral desempeñan un papel esencial en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario. Su función fundamental es administrar y supervisar los procedimientos relacionados con la protección de los derechos laborales, por parte de las autoridades laborales es esencial para preservar la eficacia del sistema de protección laboral.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

La dilación o falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario puede tener diversas repercusiones negativas para los trabajadores afectados como el impacto en la calidad de vida, la falta de resolución afecta la calidad de vida del trabajador y su familia al limitar el acceso a recursos y servicios esenciales que dependen de los ingresos laborales, el desgaste emocional, la tensión emocional asociada con la prolongación del proceso puede tener efectos negativos en la salud mental y emocional del trabajador, la ansiedad y la frustración son respuestas comunes, la dificultad para encontrar otro empleo, la presencia de un conflicto laboral no resuelto puede complicar la búsqueda de empleo futuro, ya que los obstáculos pueden mostrar reticencia a contratar a alguien involucrado en un litigio, el desgaste en las Relaciones laborales, la prolongación del proceso puede afectar las relaciones laborales y la reputación del trabajador en el ámbito profesional.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Fomentar el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y la conciliación, para resolver casos de despido arbitrario de manera más rápida y eficiente. Esto podría incluir incentivos para las partes que opten por estos métodos, también fortalecer jurisdicciones especializadas en materia laboral con personal capacitado y recursos suficientes


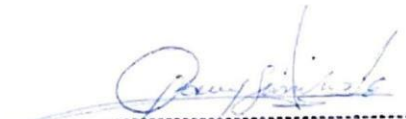
para garantizar una tramitación más, también facilitar acceso a la justicia implementando medidas que faciliten el acceso a la justicia para los trabajadores, como la reducción de costos asociados.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

Considero que sí, pero algunos casos pueden ser más complejos y requerir una evaluación más detallada antes de otorgar medidas cautelares, un plazo muy corto podría no ser suficiente para abordar adecuadamente la complejidad de ciertos casos.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

La falta de celeridad en el otorgamiento de medidas cautelares en casos de reposición provisional por despido arbitrario no solo impacta la estabilidad económica inmediata del trabajador, sino que también tiene consecuencias en su bienestar emocional, profesional y social, la rapidez en la resolución de estos casos es fundamental para mitigar estos impactos negativos y restablecer la justicia laboral de manera efectiva.

FIRMA	SELLO
	 ----- Abog Hugo G Sánchez Espezúa CALL 7293

## **ANEXO N°02**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>JORGE ROBERTO SILVA LOPEZ</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>SUBPREFECTURA DISTRITAL DE MOCHE</b>
<b>Cargo:</b>	<b>SUBPREFECTO DISTRITAL DE MOCHE</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	<b>3/11/2023</b>

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** .....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Especialidad:** .....

**Cargo:** .....

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

**El derecho a la protección y fomento del empleo se encuentra prescrito en el Art. 22 de la CPP, dentro del cual, existen dos preceptos sólidos, que es la protección ante cualquier arbitrariedad y a tener accesibilidad a un empleo digno.**

**Asimismo, el Art. 27 de la CPP prescribe la protección del trabajador frente al despido arbitrario, cuando no exista una motivación por la conducta o la capacidad del trabajador.**

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

**No existe sanciones prescritas en la norma, sin embargo, ante la reposición por despido incausado, existe el reconocimiento del lucro cesante hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su centro de labores.**

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

**Si bien es cierto los plazos se encuentran prescritos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, estos no se cumplen, como ya se mencionaba por la carga procesal, además en las demandas por reposición no existen plazos específicos.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

....

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

**Las atribuciones de las autoridades administrativas se encuentran limitadas frente a una función protectora frente a los casos de reposición, según nuestro marco legal laboral,**

queda a discrecionalidad del Juez laboral la celeridad de los casos por reposición, lamentablemente frente a la carga procesal de los juzgados laborales, los casos por reposición llevan de uno a dos años en ser resueltos.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

**Existe una afectación a la dignidad del trabajador, específicamente el daño moral a no ser repuesto en forma célere a su centro de trabajo.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.


**Mayor presupuesto a los juzgados laborales. El gran problema parte de la carga laboral que afecta la celeridad de los procesos judiciales, dentro de los cuales se encuentra la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario.**

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

**Tres días es muy poco, es materia de análisis un plazo mayor, el cual podría ser de 30 días hábiles.**

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

**Obviamente a percibir una retribución oportuna por la prestación de servicios a la empresa.**

FIRMA	SELLO
 <b>Jorge Roberto Pizarro López</b> <b>ABOGADO</b> <b>REG. CALL 011916</b>	

## TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	<b>Raul Atoche Coronado</b>
<b>Institución en la que labora:</b>	<b>Universidad Privada Antenor Orrego</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Docente Universitario</b>
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	<b>05-10-2023                      9:00 a.m.</b>

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### ENTREVISTA

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

**Fecha:** 05/10/2023    **Hora:** 9:00 a.m.

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:** Fernanda Rojas Paredes y Xiomara Nayelly Gonzales Torres

**Entrevistado:** Raul Atoche Coronado

**Edad:** 42 años    **Género:** Femenino

**Especialidad:** Laboral

**Cargo:** Docente Universitario

#### II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición?

Los derechos constitucionales que respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario pueden variar según el país y su sistema legal. Sin embargo, en muchos países democráticos y en sistemas legales basados en el Estado de derecho, existen principios generales que protegen a los trabajadores contra el despido injustificado o arbitrario. Estos principios suelen estar respaldados por disposiciones legales y constitucionales que garantizan la seguridad laboral y el debido proceso

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario?

Las sanciones o penalizaciones previstas para las empresas u obstáculos que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario varían según la legislación laboral de cada país. Sin embargo, en muchos sistemas legales existen para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que los empleadores cumplan con las decisiones judiciales relacionadas con los despidos injustificados.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?

Sí, en muchos países existen disposiciones legales que establecen plazos y procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario. Estas disposiciones pueden variar según la legislación laboral de cada país, pero a menudo se diseñan para garantizar un proceso eficiente y justo para los trabajadores que buscan recuperar sus empleos después de un despido injustificado

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?

Sí, en muchos países existen disposiciones legales que establecen plazos y procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario. Estas disposiciones pueden variar según la legislación laboral de cada país, pero a menudo se diseñan para garantizar un proceso eficiente y justo para los trabajadores que buscan recuperar sus empleos después de un despido injustificado.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario?

Las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral desempeñan un papel crucial en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario. Estas autoridades, que pueden variar de un país a otro y pueden tener diferentes nombres (como Ministerio de Trabajo, Departamento de Trabajo, o entidad similar), tienen la responsabilidad de supervisar y hacer cumplir las leyes laborales y las regulaciones relacionadas con el empleo y las relaciones laborales

6.- ¿Cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad?

Cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad, los trabajadores afectados pueden enfrentar una serie de repercusiones negativas, tanto económicas como emocionales.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario?

Para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario, las legislaturas pueden implementar una serie de medidas que promuevan la celeridad y eficiencia en los procedimientos legales laborales.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en 3 días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional?

Podría ser ya que un plazo perentorio de tres días puede garantizar una atención rápida a los casos de reposición provisional, lo que beneficia a los trabajadores al reducir la incertidumbre y la pérdida de ingresos asociada con un despido injustificado, la rapidez en la concesión de medidas cautelares puede ayudar a proteger los derechos de los trabajadores al permitirles mantener su empleo mientras se resuelve pero también un plazo corto para otorgar medidas cautelares puede actuar como un disuasivo para los trabajos que estén considerando despedir injustamente a un trabajador, ya que saben que se tomarán rápidas para proteger los derechos del empleado

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario?



La falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario puede tener una serie de impactos negativos en los trabajadores afectados como la pérdida de ingresos, si no de los impactos más inmediatos es la pérdida de ingresos continuados, si un trabajador es despedido injustamente y la medida cautelar se demora, significa que el trabajador seguirá sin salario durante más tiempo

FIRMA	SELLO
 <p>Dr. Raúl Atoche Coronado MG. ABOGADO REG. CAL. Nº 7800</p>	 <p>Dr. Raúl Atoche Coronado MG. ABOGADO REG. CAL. Nº 7800</p>

## **ANEXO N°02**

### **TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

<b>Datos generales del entrevistado (a)</b>	
<b>Nombre y apellidos:</b>	LUIS EDUARDO TESEN FALLA
<b>Institución en la que labora:</b>	ESTUDIO MUÑIZ – CHICLAYO
<b>Cargo:</b>	ABOGADO EN EL AREA LABORAL DE DICHO ESTUDIO
<b>Reunión</b>	
<b>Link:</b>	
<b>Fecha y hora:</b>	

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO:** "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** Trujillo

**Entrevistadores:**

**Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.**

**Gonzales Torres Xiomara**

**Entrevistado:** .....

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Especialidad:** .....

**Cargo:** .....

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

Si, efectivamente el Derecho al trabajo y a los trabajadores se encuentra reconocido y protegido por la Constitución Política del Perú. Respecto a la celeridad en los casos de reposición, en base a mi experiencia puedo mencionar que, cuando se demanda, por ejemplo; desnaturalización de contrato como pretensión principal y como accesoria la reposición, el Aquo a través de la Medida Cautelar le otorga provisionalmente la reposición al trabajador hasta que se resuelva su situación jurídica mediante una sentencia firme.

Por otro lado, existe la Casación Laboral N° 3311-2011-Tacna, donde consideró que la reposición debe plantearse como pretensión principal. En la práctica hay jueces que si automáticamente otorgan la reposición a través de la medida cautelar pero debemos tener en cuenta la carga procesal.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

Claro, existen sanciones que la impone el Juez en caso de incumplimiento esto, es decir; con relación a las empresas u/o empleadores. En el TUO del Decreto Legislativo 728, en su artículo 42, menciona que si el empleador dentro de las 24 horas no cumple será requerido judicialmente bajo apercibimiento. Pero mayormente no ocurre porque las empresas no se arriesgan a ser multadas y esperan lo que dure el proceso.

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

No existe plazo ni procedimiento para reponer por despido arbitrario, puesto que, la propia norma señala que una vez notificada la resolución donde se ordene la reposición del trabajador el empleador automáticamente debe reponerlo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Los principios fundamentales que considero para la celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario son los siguientes; Principio de Tutela Judicial Efectiva, Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, Principio de Estabilidad Laboral, Principio de Inmediatez.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

En resumen, las autoridades administrativas, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, el Sistema de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, la Conciliación Nacional, y el Poder Judicial, tienen un papel crucial en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario en el Perú. Su intervención, ya sea a través de procesos administrativos, conciliación, inspecciones o resolución judicial, contribuye a asegurar que los trabajadores afectados reciban una respuesta rápida y justa ante despidos considerados arbitrarios.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

Las posibles repercusiones negativas para el trabajador son las siguientes; la inestabilidad económica, angustia emocional, pérdida de beneficios, dificultada para conseguir otro trabajo, etc.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.


Establecer un plazo de haberse interpuesto la demanda, para que se le reponga al trabajador.

8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

Si bien es cierto la medida cautelar toma un aproximado de 6 meses o menos, entonces se tendría que evaluarse mucho y tener en cuenta la carga procesal de cada juzgado. La implementación de más juzgados de trabajo, ayudaría muchísimo a que disminuya la carga procesal.

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

La falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario en el Perú puede tener impactos significativos en la estabilidad financiera, emocional y laboral de los trabajadores afectados. La pronta resolución de estos asuntos es esencial para minimizar estos efectos adversos y garantizar una justicia laboral efectiva.

FIRMA	SELLO
 <p>Luis E. Tesén Falla ABOGADO REG. ICAL. 9490</p>	

## ANEXO N°02

### TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÍTULO: "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

Datos generales del entrevistado (a)	
Nombre y apellidos:	Katherine Saneth Lopez Barrientos
Institución en la que labora:	Estudio Jurídico Muñoz
Cargo:	Abogada
Reunión	
Link:	
Fecha y hora:	

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

### ENTREVISTA

TÍTULO: "Fundamentos para la implementación de un plazo perentorio para resolver las medidas cautelares de reposición provisional"

#### I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: ..... Hora: .....

Lugar: Trujillo

Entrevistadores:

Paredes Rojas Fernanda Shanyreé.

Gonzales Torres Xiomara

Entrevistado: ..... Katherine Saneth Lopez Barrientos .....

Edad: ..... 25 años ..... Género: ..... Femenino .....

Especialidad: ..... Laboral .....

Cargo: ..... Abogada Jurídica .....

#### II. Instrucciones:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar los fundamentos jurídicos para implementar un proceso especial para que se garantice la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Identificar los fundamentos jurídicos que garanticen la celeridad en casos de reposición por despido arbitrario.

1.- ¿Qué derechos constitucionales respaldan la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario y cómo se relacionan con la celeridad en los casos de reposición? Fundamente su respuesta.

El Art. 22 y 27 de la Constitución Política del Perú.

2.- ¿Existen sanciones o penalizaciones previstas para las empresas o empleadores que obstaculicen o retrasen indebidamente el proceso de reposición por despido arbitrario? Fundamente su Respuesta.

Sí, en la práctica los juzgados ordenan la reposición de los demandantes y en caso de incumplimiento se impone como sanción la multa, asimismo también la detención del Gerente General

3. ¿Existen disposiciones legales que establezcan plazos o procedimientos específicos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Si emitido la Resolución de requerimiento, se otorga el plazo de 5 días hábiles

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Determinar las consecuencias negativas que acarrea la falta de celeridad en los procesos de reposición por despido arbitrario.

4.- ¿Según su criterio cuáles son los principios fundamentales del derecho laboral que respaldan la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Particularmente ya no considero que los procesos de reposición sean celeres.

5.- ¿Cuál es el papel de las autoridades administrativas encargadas de la protección laboral en la garantía de celeridad en los casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta

Cumplan la finalidad del proceso, "resarcitoria", en otros palabras velar el cumplimiento de los mandatos judiciales.

6.- ¿Según su criterio cuáles son las posibles repercusiones negativas para los trabajadores afectados cuando los procesos de reposición por despido arbitrario se dilatan o no se resuelven con celeridad? Fundamente su respuesta.

Las consecuencias como tal, son la falta de trabajo por parte del dte, no obstante de declararse judicialmente la reposición no otorgaría las remuneraciones.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Proponer un plan de acción que garantice la celeridad de los procesos en casos de reposición por despido arbitrario.

7.- ¿Según su opinión qué medidas legislativas podrían implementarse para establecer plazos claros y concretos para la tramitación de casos de reposición por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Establecer nuevas medidas de apercibimiento ante el incumplimiento por parte de las empresas



8.- ¿Considera Ud. que otorgando un plazo perentorio para otorgar las medidas cautelares en tres días se garantizará la atención adecuada a una reposición provisional? Fundamente su respuesta.

Depende, puesto que si bien se puede otorgar un plazo menor para reincorporar la dilatación, en muchas oportunidades es atribuible al mismo body judicial

9.- ¿De qué manera puede afectar a los trabajadores la falta de celeridad para otorgar una medida cautelar en los casos de reposición provisional por despido arbitrario? Fundamente su respuesta.

Riesgo, la afectación es la FALTA del trabajo, en consecuencia, dejar de percibir remuneraciones



FIRMA	SELLO
	<p data-bbox="966 226 1258 304"><i>Katherine J. López Barrientos</i></p>  <p data-bbox="1088 283 1226 346">ABOGADA CALL. 12690</p>