



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El despido arbitrario y la reposición laboral en la Municipalidad del
Callao 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Galvan Bermejo, Mery Karen Stefany (orcid.org/0000-0001-8565-1678)

ASESOR:

Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo (orcid.org/0000-0003-0998-0538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

En el transcurso de esta investigación, deseo manifestar mi más sincero agradecimiento a la fuente de inspiración y fortaleza que me ha acompañado en cada fase de este proyecto. A mis padres, Pedro y Silvia, les debo mi eterno agradecimiento, debido a su constante respaldo incondicional. A mí amado hijo Tiagho Pedrinho, quien ha sido mi inspiración constante, y a mi querida abuela, cuyos valores y enseñanzas han guiado mis pasos a lo largo de esta travesía. Este logro refleja el respaldo mutuo, la dedicación y la determinación que hemos compartido en este proceso. Agradezco por ser una fuente de motivación constante y por tener fe en mi trabajo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis colegas que brindaron su valioso apoyo de manera desinteresada durante el desarrollo de esta investigación. Además, quiero agradecer al Dr. Santisteban Llontop Pedro Pablo, mi profesor de Desarrollo del Proyecto de Investigación, por su contribución fundamental para culminar este importante proyecto. También quiero agradecer a nuestra institución educativa, la UCV, por guiarme a lo largo de estos 12 ciclos académicos y por proporcionarnos docentes de alta calidad. Agradezco sinceramente todas las experiencias y anécdotas vividas en mi querida alma mater.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTISTEBAN LLONTOPE PEDRO PABLO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El despido arbitrario y la reposición laboral en la municipalidad del Callao 2023.", cuyo autor es GALVAN BERMEJO MERY KAREN STEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7%, 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.

LIMA, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTISTEBAN LLONTOPE PEDRO PABLO DNI: 09803311 ORCID: 0000-0003-0998-0538	Firmado electrónicamente por: PSANTISTEBANL el 20-12-2023 20:46:53

Código documento Trilce: TRI - 0703628



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GALVAN BERMEJO MERY KAREN STEFANY estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El despido arbitrario y la reposición laboral en la municipalidad del Callao 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MERY KAREN STEFANY GALVAN BERMEJO DNI: 46368255 ORCID: 0000-0001-8565-1678	Firmado electrónicamente por: KGALVANBE el 20-12- 2023 06:57:37

Código documento Trilce: TRI - 0703625

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	131
3.1. Tipo y diseño de investigación	201
3.1.1 Enfoque de Investigación	21
3.1.2. Tipo de Investigación:	21
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de Categorización:	22
3.3. Escenario de estudio	23
3.4. Participantes.....	23
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.6. Procedimiento	24
3.7. Rigor científico.....	26
3.8. Método de Análisis de Datos.....	28
3.9. Aspectos Éticos.....	29
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES:	39
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01: Matriz de Categorización	11
Tabla 02: Lista de individuos que tomaron parte en la investigación.	22
Tabla 03: validación de instrumento de la guía de entrevista	14
Tabla 04: validación de instrumento de la guía de Análisis de documentos. ..	245
Tabla 05: Discusión de Objetivo General	26
Tabla 06: Discusión de Objetivo Específico 1	30
Tabla 07: <i>Discusión del Objetivo Específico 2</i>	35

RESUMEN

Mi investigación tiene como **objetivo general** profundizar en el fenómeno del despido arbitrario y la reposición laboral en la Municipalidad del Callao en 2023, destacando la importancia de la estabilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

En cuanto a la **metodología**, mi enfoque consiste en identificar los factores que conducen al despido arbitrario, explorar las ramificaciones legales y éticas asociadas a este tema, y evaluar la efectividad de la reinstalación laboral como medida correctiva. **Las técnicas empleadas** en mi enfoque incluyen, en particular casos de despido arbitrario, la revisión de procesos de reposición laboral en la Municipalidad del Callao, y la examinación de los derechos laborales y su alcance.

En relación a los **resultados** y en **conclusión** busco proporcionar una evaluación minuciosa de la actividad laboral en la entidad local, destacando las implicaciones para los empleados y la moral organizacional. Ofrezco recomendaciones concretas y prácticas para mejorar la equidad y la justicia en el entorno laboral de la Municipalidad del Callao. Busco propuestas que no solo generen resultados concretos en el ámbito social, sino que también contribuyan al debate sobre la preservación de los derechos laborales y la seguridad en el empleo de los trabajadores en esa municipalidad.

Palabras clave: Despido arbitrario, Reposición laboral, Derechos laborales.

ABSTRACT

My research has the general objective of delving into the phenomenon of arbitrary dismissal and job replacement in the Municipality of Callao in 2023, highlighting the importance of job stability and the protection of workers' rights.

In terms of methodology, my approach is to identify the factors that lead to arbitrary dismissal, explore the legal and ethical ramifications associated with this issue, and evaluate the effectiveness of reinstatement as a corrective measure. The techniques used in my approach include, in particular cases of arbitrary dismissal, the review of labor reinstatement processes in the Municipality of Callao, and the examination of labor rights and their scope.

In relation to the results and in conclusion I seek to provide a thorough evaluation of the work activity in the local entity, highlighting the implications for employees and organizational morale. I offer concrete and practical recommendations to improve equity and justice in the work environment of the Municipality of Callao. I am looking for proposals that not only generate concrete results in the social sphere, but also contribute to the debate on the preservation of labor rights and job security for workers in that municipality.

Keywords: Arbitrary dismissal, Job reinstatement, Labor rights.

I. INTRODUCCIÓN. En el contexto del Derecho Romano, se conocía al despido arbitrario como "**ius variandi**". Este término se refería al derecho que tenía el empleador para modificar las condiciones del contrato laboral, incluyendo el despido del trabajador, sin necesidad de justificación. Es importante señalar que esta prerrogativa, exceptuando a los trabajadores esclavos, no imponía restricciones, ya que los esclavos carecían de derechos y podían ser despedidos en cualquier momento. En la Roma antigua, no se contemplaba la reposición laboral, lo que implicaba que los trabajadores despedidos sin justificación no tenían el derecho de ser reincorporados a sus empleos. Esta falta de garantía se reflexiona y cuestiona en el contexto actual mediante el análisis del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Este artículo específicamente detalla las condiciones para la terminación de un contrato laboral y plantea interrogantes sobre la protección de los derechos laborales y las garantías para los trabajadores, especialmente en el ámbito municipal.

Mi investigación no se limita a la identificación de problemas, sino que también se centra en proponer soluciones concretas. La reposición laboral emerge como un mecanismo para atenuar el impacto del despido arbitrario, brindando a los empleados afectados la oportunidad de recuperar sus puestos de trabajo y, por ende, sus derechos laborales. Se examinará la efectividad de las políticas y procedimientos de reposición laboral en la Municipalidad del Callao, evaluando su cumplimiento, alcance y aplicación en la realidad laboral. En el contexto del ámbito laboral peruano, esta investigación sobre el despido injustificado y la reincorporación laboral en una entidad pública como la Municipalidad del Callao adquiere relevancia para resguardar los derechos laborales y para la implementación de normativas y políticas específicas en esa área geográfica. Se enfrenta al desafío del despido injustificado y evalúa la eficacia de la reincorporación laboral como solución.

A nivel local, en el Perú, el ámbito laboral se convierte en un microcosmos de desafíos y dinámicas únicas. En el año 2023, la Municipalidad del Callao, ubicada estratégicamente en una región dinámica del país, experimenta cambios significativos enfrenta desafíos considerables en su equipo de trabajo.

Desafíos considerables en su equipo de trabajo. Este contexto destaca la necesidad de examinar en el trasfondo, se encuentra la implementación de las normativas laborales y la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, con un enfoque en las leyes laborales de Perú y las prácticas laborales específicas en la región del Callao.

Durante los cambios de gestión municipal en la Municipalidad del Callao, es común que la nueva autoridad ingrese con su personal de campaña, resultando en el despido abrupto de numerosos trabajadores administrativos y obreros. Esta situación conlleva a demandas por despido arbitrario y solicitudes de reincorporación en las mismas condiciones laborales, pero la Municipalidad muestra resistencia en cumplir con las órdenes judiciales relacionadas con estos casos.

Basándonos en lo mencionado en los párrafos previos y de acuerdo con los lineamientos de esta investigación, he propuesto que el **problema general**: ¿De qué manera el despido arbitrario podría afectar la posibilidad de recuperación laboral en la Municipalidad del Callao en 2023?, Considerando el **primer problema específico1** como punto de partida ¿Qué factores suelen ocasionar el despido arbitrario en la Municipalidad del Callao en 2023 y con qué regularidad ocurren estas terminaciones laborales?

Además, establecí como **objetivo general**, Analizar como el despido arbitrario vulnera la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023; también se estableció como **objetivo específico 1**, Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023, y, para concluir, se planteó **objetivo específico 2**, Exponer detalladamente los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal. Por lo tanto, resultó imprescindible brindar una justificación adecuada para esta investigación.

La relevancia de abordar la problemática del despido arbitrario y la reposición laboral en la Municipalidad del Callao durante el año 2023 se hace evidente al considerar su impacto n lo referente a los derechos laborales, la certeza

en el empleo y, en última instancia, la equidad y justicia en materia laboral dentro de la Municipalidad del Callao se ven influidos por este estudio.

En el contexto laboral del sector público, estas cuestiones adquieren una relevancia particular, dado su impacto en la comunidad y el desarrollo regional. Esto destaca importancia de realizar una investigación detallada y lograr una comprensión profunda de este tema. La base teórica de este estudio se sustenta en la imperiosa necesidad de abordar y comprender los desafíos que rodean la problemática del despido arbitrario y la reinserción laboral en el contexto de la Municipalidad del Callao. Esta problemática posee relevancia desde diversas perspectivas, tanto teóricas como prácticas.

En términos teóricos, este estudio aporta al campo del derecho laboral al examinar y analizar la aplicación de las regulaciones laborales en el entorno municipal específico de Perú. Este enfoque se sitúa dentro del marco de investigación que se focaliza en el ámbito de las garantías laborales y el resguardo de los trabajadores, lo que facilita una exploración exhaustiva de las relaciones laborales en el entorno municipal. Desde una perspectiva más pragmática, la fundamentación teórica se deriva de la imperiosa necesidad de analizar una problemática real que impacta tanto a los trabajadores como a la comunidad en el Callao. En este sentido, el objetivo de esta contribución es arrojar luz sobre los desafíos relacionados con el despido arbitrario y la reintegración laboral en la Municipalidad del Callao durante el año 2023. Me encuentro desarrollando sugerencias concretas orientadas a fortalecer la protección de los derechos laborales en el ámbito de la Municipalidad del Callao. Mi objetivo es proporcionar información respaldada por datos concretos que pueda servir como base para políticas laborales más justas.

Esta investigación trasciende el ámbito de la Municipalidad del Callao al analizar detalladamente las prácticas de despido injustificado y la efectividad de la reposición laboral.

II. MARCO TEÓRICO. En el ámbito del marco teórico, resulta fundamental hacer alusión a las investigaciones previas. En relación con los **antecedentes a nivel internacional**, nos sumergiremos en la información pertinente para adquirir un entendimiento más detallado de la investigación según lo expuesto por Vallejo-Almeida (2018) destaca la importancia crucial del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para proteger los territorios ancestrales de los pueblos indígenas y tribales. A nivel mundial, crece el interés en sus derechos, respaldados por este estándar universal.

Es relevante resaltar la contribución de los estudios de Chiriboga, M. (2018, p. 28) sobre Derecho Laboral Ecuatoriano, publicado por Ediciones Legales en Quito. Este trabajo se origina a lo largo del desarrollo histórico de la sociedad y se inserta en el ámbito del Derecho Social, con el propósito fundamental de proteger a los trabajadores, considerados la "fuerza laboral" al carecer de capital económico.

En consonancia con esta perspectiva, Contreras, C., González, J. y Rivera, C. (2022, p. 10) abordan la subordinación laboral en el contexto chileno, destacando que el Derecho Laboral está estrechamente vinculado a relaciones de subordinación tanto en el ámbito privado como en el sector público.

Por otro lado, Salas, C., Romero, J. y Vásquez, A. (2017, p. 20) analizan el despido intempestivo en Ecuador, subrayando que la terminación inesperada de contratos laborales es una causa frecuente. Además, destacan la importancia de que las empresas reconozcan a sus empleados como activos valiosos, ya que la experiencia de los trabajadores no solo contribuye significativamente al proceso de producción, sino que también fomenta un mayor compromiso laboral.

Velásquez Chirinos, S. C. (2011 pp. 13-30). Alcance socio jurídico de la reincorporación del trabajador en Bolivia. Se realizó un estudio cualitativo mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo, utilizando un diseño transversal y un enfoque jurídico-propositivo con un método deductivo. Se emplearon la encuesta y la entrevista como herramientas para recopilar datos; la población de estudio incluyó a 296,997 personas, y se procesó una muestra de 138 individuos. Las conclusiones obtenidas son las siguientes: En términos sociales, se resalta la importancia de contar con empleo, y la pérdida repentina del mismo genera inestabilidad en el

trabajador. Desde la perspectiva jurídica, existen normas destinadas a salvaguardar la estabilidad laboral; no obstante, a pesar de la existencia de estas normas, el proceso de reincorporación a menudo conlleva esperas prolongadas, lo que, en muchos casos, conduce al trabajador a renunciar. Además, se enfatiza que, a pesar de la amplia normativa que garantiza la estabilidad del trabajador, estas normas no se aplican de manera efectiva.

En cuanto a los **antecedentes nacionales**, Según Cárdenas Mancilla, G. G. (2023). Análisis del Expediente N° 00423-2020-0-0701-JR-LA-02 sobre despido arbitrario. En otras palabras, no está fundamentada en una causa legítima. No obstante, Almanza et al. (2021 p. 12 y 13). En esta investigación, exploré cómo los derechos laborales han adquirido una dimensión constitucional a lo largo de la evolución jurisprudencial, con un enfoque específico en la estabilidad laboral y ocupacional, resaltando especialmente el caso de la estabilidad en el empleo. Esto se examinó en el contexto de los artículos 27 y 28 de la Constitución Política del Perú. Vinculado a lo precedente, tenemos a M. Gonzales (2019 p. 12), quien considera que, la finalización de la relación de trabajo se convierte en una práctica fundamentalmente basada en causas, ya que, en la mayoría de los sistemas legales laborales, se exige que el empleador sustente la terminación del empleo en motivos justos y legales.

Esto establece un límite al poder discrecional del empleador para poner fin al contrato laboral, sin embargo, no sucede lo mismo cuando la culminación del vínculo laboral se produce de manera intempestiva e injustificada. En este contexto según Obregón J. (2016 p. 78), la estabilidad laboral se describe doctrinalmente que, la seguridad en el empleo implica evidencia en el concepto de continuidad del derecho laboral. Este principio, en sus diversas manifestaciones, presenta dos aspectos fundamentales: en primer lugar, se refleja en la estabilidad de ingreso, que implica la preferencia por la contratación a plazo indeterminado; por otro lado, encontramos la estabilidad laboral de salida, la cual limita el despido arbitrario, de acuerdo con las ideas presentadas por Garavito León, S. E. (2016, p. 21-38), se explora la Indemnización por despido arbitrario basada en la antigüedad laboral, según la percepción de los operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este en 2016. El análisis detallado ofrece una valiosa visión sobre la

aplicación de la normativa laboral en ese contexto específico y su conformidad con la legislación vigente de ese período. Sin embargo, es importante señalar que, dentro de nuestro marco teórico, la contribución fundamental de Montalvo, W. L. B. (2019 p. 10), al abordar la falta grave laboral implica que el empleador debe ser capaz de evidenciar que el empleado realmente incurrió en una violación sustancial de sus responsabilidades contractuales, y que esta infracción ocasionó un perjuicio significativo para el empleador. Según Pantoja Castillo, I. A. (2019 p. 14). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de la Santa- Chimbote 2019. Conforme al enfoque orientado al análisis de la distribución de responsabilidades entre el equipo de nivel operativo de la Municipalidad Provincial de Santa - Chimbote, se evidenció una discrepancia entre los contratos suscritos por los trabajadores y la normativa laboral vigente. Siguiendo las disposiciones laborales, las funciones desempeñadas por estos empleados se categorizan como permanentes, lo que conlleva la necesidad de formalizar contratos a plazo indeterminado, de acuerdo con lo establecido en la Normativa de Eficiencia y Competitividad en las Relaciones Laborales.

Según Pantoja Castillo, I. A. (2019 p. 14). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de la Santa- Chimbote 2019. Conforme al enfoque orientado al análisis de la distribución de responsabilidades entre el equipo de nivel operativo de la Municipalidad Provincial de Santa - Chimbote, se evidenció una discrepancia entre los contratos suscritos por los trabajadores y la normativa laboral vigente. Siguiendo las disposiciones laborales, las funciones desempeñadas por estos empleados se categorizan como permanentes, lo que conlleva la necesidad de formalizar contratos a plazo indeterminado, de acuerdo con lo establecido en la Normativa de Eficiencia y Competitividad en las Relaciones Laborales. Este contraste surge frente a los intentos de ciertos funcionarios municipales por actualizar los contratos con el propósito de ocultar la auténtica naturaleza de los contratos temporales, generando preocupaciones relacionadas con la simulación de contratos, en virtud del principio que favorece la supremacía de la realidad.

El Decreto Legislativo N° 728, Normativa de Eficiencia y Competitividad en las relaciones laborales, en su Artículo 38, establece que la indemnización por despido sin justificación corresponde a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicio, con un límite de treintiséis (36) en cuanto a las remuneraciones, se liquida proporcionalmente por dozavos y treintavos, según corresponda, y el pago se realiza una vez concluido el período de prueba. (p. 24).

Ponce Montesinos, G. K. (2021, p. 21-40), examina la reposición laboral respaldada por la Ley N° 24041 y su impacto en el funcionamiento de las municipalidades, según la decisión de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huánuco en 2018. La Ley n° 24041 respalda la reincorporación de empleados públicos con más de un año de experiencia laboral continua en cargos permanentes, permitiendo el despido solo por razones legalmente establecidas o si su desvinculación afecta la operación regular de las municipalidades.

López Gutiérrez, J. J. (2022, p. 31-70), examina la reposición laboral y el posible cambio en contratos bajo modalidad a través del proceso abreviado laboral en la jurisdicción de Arequipa entre 2016 y 2020. Se enfoca en la Municipalidad, analizando la evolución y tendencias en la resolución de conflictos laborales en este periodo.

En las próximas secciones, abordaré el enfoque teórico, que abarca teorías y enfoques conceptuales, este marco brindará la base esencial para vincular y respaldar como la terminación laboral en el contexto municipal destaca la importancia fundamental de la reposición laboral. En este sentido, **la categoría 1: Despido Arbitrario**, Miranda, J. (2020, p.21). Afirma que ocurre cuando el empleador finaliza la relación laboral sin contar con causas justificadas relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Igualmente, se configura cuando el empleador no sigue el procedimiento legal establecido para el despido.

Es por ello, que nació **la subcategoría 1, Estabilidad Laboral**, Paredes J. (2012 p. 1), en su artículo involucra la continuación en el puesto de trabajo, asegurando que el contrato laboral entre un individuo y su empleador se mantenga en el tiempo, sin finalizar sin motivo aparente. Es natural que las personas deseen un trabajo estable, sin la constante inquietud de perderlo de un momento a otro.

La estabilidad se alcanza a través de un contrato laboral, ya sea a término indefinido, donde el trabajador labora diariamente sin una fecha de término específica, salvo causas legales para la terminación del contrato; o a plazo fijo, donde el trabajador permanece dentro del período establecido en el contrato, La normativa establecida por Vásquez, R. H. (2002, p. 5 a 10), en relación con la estabilidad laboral de salida tras las modificaciones a la Ley de formato del empleo, postula que frente a un despido arbitrario o sin justificación, el trabajador tiene el derecho de ser reintegrado a su posición laboral. Esta disposición está contemplada en el artículo 27 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley 728). Las alteraciones introducidas a la Ley de Fomento del Empleo mediante el Decreto Legislativo 1402 trajeron consigo cambios significativos en el sistema de permanencia en el empleo, que se resumen de la siguiente manera: La permanencia en el empleo al concluir la relación laboral se restringe a los contratos a plazo indefinido, excluyendo a los contratos a plazo fijo, que son predominantes en el Perú.

En caso de despido, se garantiza al trabajador despedido el derecho a ser reintegrado en su puesto laboral. Sin embargo, el empleador tiene la opción de ofrecer una indemnización equivalente a doce remuneraciones en lugar de la reinstalación. El trabajador puede elegir entre ser reinstalado o recibir la indemnización, pero no ambas. La indemnización por despido arbitrario o injustificado se incrementa de 15 a 30 remuneraciones. En la **En la subcategoría 2**, referente a la **indemnización laboral**, Rojas J. (2014), en su artículo, Afirma que las regulaciones relacionadas con la compensación por un despido injustificado están definidas en el Artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Asimismo, el autor indica que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo 003-97-TR, la indemnización por despido arbitrario se determina de la siguiente manera. Esta perspectiva concuerda con lo explorado por Baltodano Guevara (2018) en su investigación sobre la compensación por un despido injustificado. Según dicho estudio, la compensación se calcula en función de una cantidad equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicio, con un límite máximo de 12 remuneraciones mensuales, lo que representa una duración laboral de 8 años.

Por lo tanto, la **categoría 2: reposición laboral**, la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones y constituye un mecanismo de reparación para compensar la pérdida de ingresos de los empleados afectados. Se trata de una vía para resarcir los perjuicios derivados de los despidos sin causa justificada. Los despidos arbitrarios, o aquellos catalogados como inválidos, se sustentan en el principio de continuidad laboral, cuyo propósito es proteger tanto la estabilidad en el empleo como la integridad de las normativas laborales vigentes.

Esta visión encuentra respaldo en estudios previos, como evidencia la investigación llevada a cabo por Churata Choque (2016) sobre el presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y las estrategias asociadas con la reposición laboral en el periodo comprendido entre 2011 y 2015 (p. 51 a 80). En virtud de esto, se establecieron dos subcategorías:

La subcategoría 1, conocida como **falta grave laboral** según Pasco Cosmópolis (1985, p. 39) ; en su artículo se refiere a aquellas acciones que representan una amenaza para la seguridad de la empresa, los empleados y otras personas involucradas, como clientes o personal de servicios conexos. La transgresión de estas faltas compromete el acuerdo establecido con los empleadores al momento de suscribir el contrato de trabajo. El incumplimiento contractual atribuible al trabajador implica una violación tan sustancial que impide la continuidad de la relación laboral. Se trata de una lesión irreversible al vínculo laboral provocada por un acto deliberado o negligente del trabajador, lo que hace inviable o no deseable la persistencia de la relación laboral. Esto concede al empleador la facultad de poner fin a dicha relación sin necesidad de preaviso ni la obligación de abonar indemnización. Respecto al despido, la **Subcategoría 2**, enfocada en la **eficiencia de la reposición laboral**, Chuchón-Huamaní (2023, pp. 189-214) define como el equilibrio en la aplicación de la reposición laboral, una medida diseñada para anular los efectos perjudiciales derivados de un despido ilegal. Este fallo queda reflejado a través de una sentencia emitida por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en el contexto de procesos de amparo.

También está relacionada con la capacidad de una empresa para reemplazar a los empleados que han dejado la organización, ya sea por despidos

u otras razones. La eficiencia en la reposición laboral se vuelve esencial para las empresas, permitiéndoles mantener niveles óptimos de productividad y competitividad. Este concepto hace referencia a la habilidad de una empresa para identificar y contratar rápidamente a nuevos trabajadores que puedan ocupar las posiciones vacantes, ya sea debido a despidos u otras circunstancias.

Asimismo, la **remuneración**, como pago del empleador al trabajador por su labor, es esencial en el contrato laboral, controlado en términos de cantidad, formas y frecuencia para atender las necesidades del trabajador y su familia.

La **subordinación**, esencialmente, implica que el empleado acate las directrices del empleador, quien puede sancionar en caso de incumplimiento. cumpliendo una función crucial en la protección de los derechos laborales. **La jornada laboral**, reflejo que refleja el tiempo empleado en las funciones laborales, es fundamental y está sujeta a regulaciones que establecen límites diarios, semanales y anuales. Asimismo, el **salario mínimo**, considerado un derecho fundamental., fija la cantidad mínima que el empleador debe pagar, regulado por la legislación y considerando factores como el índice de gastos y la coyuntura económica. De manera similar, la **negación colectiva**, donde un grupo de empleados se niega a trabajar como protesta, se ajusta a las leyes para asegurar legalidad y prevenir daños. Finalmente, el **contrato laboral**, Un acuerdo voluntario entre empleado y empleador, es fundamental para definir las directrices y términos de la relación laboral, asegurando una convivencia justa y equitativa.

III. METODOLOGÍA. Es fundamental resaltar que mi tesis se desarrolló empleando una metodología de investigación cualitativa. La elección de este enfoque se basa en la imperante necesidad de abordar la intrincada problemática del despido arbitrario y la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, desde una multiplicidad de perspectivas, en las siguientes secciones, presente una descripción exhaustiva de las técnicas y enfoques particulares utilizados en este estudio con el fin de adquirir, examinar y valorar la información relevante, es fundamental resaltar que mi investigación se desarrolló empleando una metodología de carácter cualitativo.

La elección de este enfoque surgió de la necesidad de abordar de manera integral el problema del despido arbitrario y la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, considerando diversas perspectivas. En las siguientes secciones, detallaré las etapas y metodologías específicas utilizadas en este estudio para recopilar, analizar y evaluar la información relevante. Al centrarme en el despido arbitrario y la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, opté por el método cualitativo. Según lo señalado por Camacho Solís, Sánchez-Castañeda y Morales Ramírez (2016p. 239). Este enfoque se alinea con la interpretación de los significados de las acciones humanas y la vida social. Este método específico proporciona un acceso más directo a la praxis, contribuye a la sensibilización social y permite analizar la interacción entre el investigador y los participantes a través de la interpretación de este trabajo.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque de investigación: En el contexto de la presente investigación, he optado por utilizar el enfoque cualitativo. La elección de este enfoque se justifica por la necesidad de llevar a cabo una minuciosa exposición de las particularidades que definen la problemática que hemos identificado, así como de las perspectivas recopiladas a través de entrevistas.

3.1.2. Tipo de Investigación: Como parte de mi estudio que se empleará en este estudio es de importancia primordial, dado que la recopilación de datos se basará en un marco teórico sólido, se facilitará el proceso de obtención de

información, los cuales servirán como punto de referencia para investigaciones Futuras, contribuyendo así a la ampliación de nuestra comprensión en el ámbito del despido arbitrario y la reposición laboral en el contexto específico de la Municipalidad del Callao. Además, contribuirá al desarrollo de investigaciones posteriores basadas en la información recopilada, Esta investigación tendrá un enfoque descriptivo, ya que se recolectarán datos e información sobre los factores y tipos de problemas identificados. Con el fin de llevar a cabo esta investigación, me base en la metodología de la 'Teoría Fundamentada', que involucra la recopilación de datos mediante entrevistas con los participantes obtenidos de especialistas en derecho laboral, poniendo énfasis en el contexto estudiado, este enfoque da prioridad a los datos empíricos y al estudio en el terreno, lo que permitirá un análisis profundo de la problemática.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de Categorización:

A lo largo mi investigación a desarrollo, he elaborado tanto categorías principales como subcategorías para mi análisis.

TABLA 01: Matriz de Categorización

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
CATEGORIA 1: Despido arbitrario	- Estabilidad laboral - Indemnización laboral
CATEGORIA 2: Reposición laboral	- Falta grave laboral - Eficiencia de la reposición laboral

Elaboración propia -2023

3.3. Escenario de estudio

Dada la descripción y las categorías previamente mencionadas, es importante destacar la identidad de los participantes que participaron en las

entrevistas, quienes ya han sido mencionados en líneas anteriores. Por lo tanto, estos entrevistados serán: Abogados y personal de la Municipalidad del Callao.

3.4. Participantes

Dado que mi investigación se enmarca en el contexto del Callao, las fuentes de información y los informantes clave serán miembros del personal de la Municipalidad del Callao y abogados con experiencia en cuestiones laborales en el ámbito municipal. Esta premisa se fundamenta en la noción de que las personas que integran la comunidad que constituye el foco de investigación son las más idóneas para ofrecer información de relevancia y significativa. No se trata de una muestra estadística, sino de una selección que refleja a quienes están más involucrados en la temática.

Tabla 02: Lista de individuos que tomaron parte en la investigación.

<i>Descripción</i>		Datos del Participante
MPC (Municipalidad provincial del Callao)	1 Asistente Administrativo Tecnico. 1 Jefe de flota vehicular. 1 Chofer 1 Supervisor de Serenazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Arturo Rodríguez Shapiama • Carlos Alberto Bellodas Vasquez • Héctor Aldo García Boza • Luis Gerardo Talledo Nicho
	1 Mgstr. en Gestion Publica. 1 Mgstr. en derecho penal. 4 abogados	Mgstr. Marcos Ricardo Sunción Atoche Mgstr. Luis Castro Paredes Dr. Gregg Henry Serquien Arizaga Dr. William Marino Temoche Espinoza Dr. Frankz Luna Teran Dr. Hector Palomino Betancourt
Independientes Estudios Juridicos		

Fuente: elaboración propio

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista: Según Folgueiras Bertomeu, P. (2016). Se muestra como una valiosa técnica de recopilación de datos que colección de datos que no se

limita únicamente a procesos de investigación, sino que también posee un valor intrínseco. Ya sea integrada en una investigación específica o diseñada como un proceso independiente, comparte características comunes y sigue los pasos inherentes a esta estrategia de recolección de información.

Además, se considera como un mecanismo de 'estímulo-reacción' que facilita la obtención de conocimiento necesario para abordar el problema general de la investigación. Es importante destacar que las entrevistas se llevan a cabo utilizando preguntas subjetivas, que también son denominadas preguntas abiertas.

El propósito de estas preguntas es recopilar las opiniones críticas de cada entrevistado.

La guía de entrevista: En relación con el método de Taylor y Bogdan (2008) sobre la entrevista en profundidad, que destaca la flexibilidad y adaptación en la recopilación de datos cualitativos, cabe señalar que, en el contexto de empleo y siguiendo la guía de entrevista como herramienta esencial en nuestra investigación, no se trata de un protocolo estructurado rígido. Más bien, se presenta como una lista de áreas generales a abordar con cada entrevistado. Durante la entrevista, el investigador decide la formulación de preguntas y el momento adecuado para plantearlas. La guía de la entrevista funciona como un recordatorio para asegurar la cobertura de temas específicos durante la conversación.

Tabla 03 – Tabla de validación de instrumento de la guía de entrevista

	Datos Generales	Cargo	Valor
CUADRO DE VALIDACION DE LA GUIA DE ENTREVISTA	Mgstr. Marco Ricardo Suncion Atoche	Abogados	3
	Mgstr. Mayorga Elias Lenin willian	Docente UCV	3
	Dr. María Claudia Díaz Cornejo	Abogada en el Poder judicial	3
PROMEDIO	3		

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis de fuente de documentos: nos brinda la oportunidad de examinar la documentación recopilada, la cual está asociada con esta metodología, Fernández y Baptista (2023 p. 295), la organización de los datos implica la categorización y organización de la información recolectada. Puede abordarse de diversas formas, según el tipo de situación o contexto datos recopilados y del método de investigación utilizado.

Ficha de análisis de documentos: De manera similar a lo que se indicó en la entrevista, la técnica el enfoque que me propongo adoptar se fundamenta en la implementación práctica del instrumento, cuyos resultados se verán reflejadas en la conceptualización. Las estrategias que utilice emplearán son de carácter referencial, ya que en este trabajo se considera necesario recurrir al derecho comparado para analizar la categoría central en el contexto de nuestra realidad actual.

Tabla 04: Tabla de validación de instrumento de la guía de Análisis de documentos.

Validación De Instrumento – Ficha De Análisis De Documento	Datos Generales	Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo
	Cargo	Docente Metodólogo de Investigación UCV
	Porcentaje	
Promedio		95%

Fuente: Elaboración propia

3.6. Procedimiento:

Para llevar a cabo la presente investigación y recopilar información relevante en consonancia con las categorías y subcategorías relacionadas con el despido

Arbitrario y la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se seguirá el siguiente proceso.

3.7. Rigor científico

Dado que este trabajo se enfoca en un enfoque de investigación cualitativa, la rigurosidad se deriva de la interdependencia y consistencia lógica, la credibilidad, la rastreabilidad y la aplicabilidad, estableceremos la rastreabilidad y utilidad, lo que nos permitirá definir los criterios para la metodología que se utilizará en el entorno de investigación y con los involucrados reales relacionados con las categorías fundamentales de despido arbitrario y reposición laboral en el ámbito de la Municipalidad del Callao en esta investigación.

Además, con el propósito de reforzar la validez y la robustez científica de la investigación, el cuestionario de la entrevista será sometido a una validación por parte de tres expertos que evaluarán minuciosamente si las preguntas incluidas mantienen una relación coherente con los objetivos planteados. Aquellas que cumplan con los criterios de viabilidad establecidos serán consideradas como aprobadas.

3.8. Método de Análisis de Datos

La evaluación de la información, basado en los datos recopilados por medio de los instrumentos utilizados, se apoya en las categorías de investigación que se establecieron con anterioridad: El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao 2023. Dado que estamos empleando un enfoque cualitativo, es importante destacar que en este proceso, la recolección de datos precede al análisis, a diferencia del enfoque cuantitativo, donde ambas actividades a menudo ocurren simultáneamente. Folgueiras Bertomeu, P. (2016).

1.9. Aspectos Éticos

Este estudio se fundamenta en el firme compromiso de cumplir con las normativas legales, principios éticos y prácticas apropiadas, asegurando el pleno respeto de los derechos de propiedad intelectual respaldados por el

Decreto Legislativo N° 822. En consecuencia, se seguirán estrictamente las pautas de estilo establecidas en la séptima edición de las normas APA.

Asimismo, se cumplirán todas las normativas, directrices, las demandas y peticiones de la Universidad Cesar Vallejo, junto con las regulaciones presentes en el Código Nacional de Integridad Científica del Consejo Nacional de Ciencia, son aspectos que deben ser considerados y cumplidos, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). En la parte final, se destacarán los principios éticos fundamentales, como la obligación de ofrecer información precisa. La herramienta Turnitin será empleada para garantizar la honestidad y validez de la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

En este punto, analizaremos detalladamente los hallazgos obtenidos. Durante la fase de entrevistas, se formularon las preguntas correspondientes según el instrumento diseñado en relación al tema. “El despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao 2023”.

En lo que concierne al objetivo general: analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

En el cuestionario o guía de preguntas se formuló como primera interrogante la siguiente:

1,-En su opinión ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

2,- Según su experiencia ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la municipalidad de callao?

3,- De acuerdo a su experiencia ¿Considera que la reposición laboral en la municipalidad del callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la **primera** pregunta,

Según Luna et al. (2023) Mencionan que escucharon a muchos trabajadores que en la gestión del ex alcalde Pedro López Barrios (2019-2022) que en especial el sector de limpieza, muchos trabajadores habrían sido despedidos arbitrariamente sin ser remunerados, pese a no haber causa alguna que haya ocasionado el despido al trabajador y, esto se reflejó en las calles principales del puerto chalaco, donde los residuos no fueron recogidos y fueron regados, generando contaminación ambiental, en ese mismo orden de ideas, tenemos a Rodríguez et al. (2023), Quien sostiene que esto no solo ocurre en la Municipalidad del Callao, sino también en numerosas municipalidades de todo el Perú, y la defensoría del pueblo hizo pública la denuncia ya que se incurrió en violaciones a

los derechos, laborales de los empleados ediles, conculcando de esta manera los intereses de los mismos con el incumplimiento y actos discriminatorios, en esta misma línea Bellodas et al. (2023), detalla que es evidente que muchas municipalidades enfrentan desafíos en el ámbito laboral, ya que pueden experimentarse dificultades al contratar y despedir a empleados de manera efectiva y equitativa, es así, que es especialmente notorio en situaciones en las que las decisiones se ven influenciadas por consideraciones políticas en lugar de criterios basados en méritos o necesidades operativas.

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la **segunda** interrogante:

Según Talledo et al, (2023) Talledo destaca que la sobrepoblación de empleados es un factor clave que conduce al despido arbitrario en la Municipalidad del Callao. En la misma línea García et al. (2023), Señala que la principal causa del despido arbitrario es el acto de reclamar derechos por parte de los trabajadores. Además, menciona que las fallas institucionales, como la falta de mantenimiento de vehículos, son atribuidas injustamente a los empleados, lo que contribuye a su separación de la institución. Serquen et al. (2023), indica que la búsqueda de reducción de personal, malos tratos y la mala organización interna de la municipalidad son causales importantes del despido arbitrario. Por ultimo Rodríguez et al. (2023), identifica la corrupción como la causa principal, independientemente de lo competente que sea el trabajador. También destaca la discriminación y represalias, y menciona que cada nueva gestión trae consigo un personal asignado, lo que afecta la estabilidad laboral existente. Estos manifiestan, que las causas fundamentales de la problemática se derivan de la contratación y terminación injusta y deficiente de la conexión laboral con los colaboradores, que además de las condiciones precarias incluyen salarios, beneficios sociales, horarios laborales y oportunidades limitadas de desarrollo profesional y personal. Además, en muchos casos, el nepotismo y la preferencia injustificada socava los fundamentos de la meritocracia y la eficacia en la gestión municipal, contribuyendo a la complejidad de la situación que vive el trabajador municipal.

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la **tercera** pregunta, tenemos a:

Sunción et al. (2023), sostiene que la reposición no se cumple en absoluto y que, para lograrlo, es necesario tener una sentencia y una persecución penal por violación a los derechos laborales. Luna et al. (2023) por su parte, enfatiza la importancia de recurrir a las autoridades correspondientes, como la policía y el Ministerio del Trabajo(SUNAFIL), para dejar constancia de la situación y buscar amparo legal, destacando la necesidad de pruebas para respaldar el despido injustificado ante el juzgado correspondiente. Seguidamente, Castro et al. (2023) menciona que se requiere una sentencia y solo se cumple en casos vinculados a procesos penales.

En lo que concierne al objetivo específico 1: analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen el despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao 2023.

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la pregunta **cuarta**.

Según Sunción et al. (2023). todos los mecanismos previstos por la ley al momento de contratar y finalizar la relación laboral, cumpliendo con exigencias específicas y eliminando contrataciones fraudulentas e informales. Destaca la importancia de una gestión transparente para identificar y eliminar cualquier indicio de corrupción y mal manejo presupuestario.

Asimismo, aboga por una gestión transparente que erradique cualquier indicio de corrupción transparente que erradique cualquier indicio de corrupción o mala administración de los recursos asignados. Por ello, Serquen et al. (2023), propone una mejora en la organización, con mejores salarios y un esquema de trabajo mejorado, eliminando prácticas corruptas como el cobro de cupos y malos elementos que afectan el desempeño de los trabajadores y funcionarios públicos. Consecuentemente Rodríguez et al. (2023) especifica que principalmente el trabajador debería tener vinculación formal, es decir, estar dentro de una planilla, desde el día de inicio de sus actividades laborales y así puedan percibir de los beneficios que acredita la ley.

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la **pregunta quinta**.

García et al. (2023), existe una influencia directa del cambio de gobierno en la Municipalidad del Callao, ya que el candidato postulante a la alcaldía forma un grupo de personas que respaldan su campaña. En caso de que el candidato resulte victorioso en las elecciones, se espera que contrate a este grupo de personas que contribuyeron a su campaña, lo que lleva a la salida de trabajadores existentes bajo diversas excusas, facilitando así la colocación de sus seguidores de campaña en esos puestos laborales. Este proceso se relaciona con la gestión de cupos laborales y la preferencia por el personal vinculado a la campaña electoral. Seguidamente Rodríguez et al. (2023), corrobora esta idea, indicando que cada nueva gestión trae consigo a su propio personal, que a menudo no cumple con los requisitos necesarios para los puestos asignados. Además, destaca que, como personal locador, los trabajadores son retirados sin recibir beneficios por despido. Por último, Sunción et al. (2023) afirma que, si bien el alcalde entrante tiene la obligación de cumplir favores y contratar nuevo personal, este proceso a menudo vulnera los derechos laborales, ya que implica el despido injustificado de empleados.

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la **pregunta sexta**.

Según Luna et al. (2023), es importante considerar que la contratación por locación de servicios, también conocida como tercerización, está respaldada por el artículo 1764 del nuevo código civil. Este artículo define claramente los contratos de servicios, especificando que en la locación de servicios, el prestador se compromete a ofrecer sus servicios por un tiempo determinado o para una tarea específica, sin estar subordinado al comitente, a cambio de una retribución. Desde esta perspectiva, Luna argumenta que esta modalidad de contrato no va en contra de ninguna normativa ni vulnera derechos laborales. Además, destaca que el empleador tiene la libertad de elegir el tipo de contrato que se ajuste al trabajo a realizar y al tiempo que tomará completarse. Castro et al. (2023), por otro lado, sostienen la opinión de que es esencial poner fin a la práctica de contratar basándose en la ubicación de los servicios. En su lugar, abogan por la aplicación específica de la ley para cada situación. En cuanto a Temoche et al. (2023), señalan que el tipo de labor a realizar puede influir en la elección del contrato preferido.

Mencionan que los trabajadores generalmente desempeñan un papel más integral en el desarrollo de las tareas encomendadas, mientras que los contratistas independientes tienden a ofrecer servicios especializados durante un período de tiempo limitado. Bellodas et al. (2023), comparten la idea de que el tipo de tarea a realizar puede afectar la elección del contrato preferido. En general, indican que los empleados suelen asumir un rol más integral en la ejecución de las responsabilidades laborales asignadas, a diferencia de los contratistas independientes, que tienden a proporcionar servicios especializados por un período de tiempo acotado. Por último; Rodríguez et al. (2023), coinciden en que el nuevo personal debe someterse a un periodo de prueba para demostrar su perfil, incluyendo los pagos correspondientes, antes de pasar a un régimen laboral que le otorgue los derechos de empleado.

En lo que concierne al **objetivo específico 2**: Describir los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.

7. Desde su perspectiva, ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

8. Según su experiencia, ¿Considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la pregunta **séptima**.

Según a García et al. (2023), no cumple con la orden judicial, ya que debería aplicarse a todos los empleados, no solo a aquellos respaldados por un proceso judicial. Esta situación deja a muchos trabajadores sin recursos económicos para emprender un juicio, lo que los deja sin posibilidad de presentar reclamaciones. En el mismo contexto Palomino et al. (2023), indica que llevar a cabo la reposición por mandato judicial necesita que exista una posición disponible y contemplada en el presupuesto. De lo contrario, en caso necesario, la entidad pública tiene la facultad de requerir la intervención del órgano jurisdiccional modifique la orden de reposición, ajustándola al nuevo marco normativo, considerando opciones como compensación u otras acciones que el sistema judicial pueda aprobar. Dicho de otra manera, Bellodas et al. (2023), en numerosas ocasiones, las municipalidades muestran resistencia a acatar las resoluciones judiciales relacionadas con la reposición de empleados despedidos arbitrariamente. Sin embargo, es crucial recordar que vivimos en un estado de derecho donde el cumplimiento de las resoluciones judiciales es un deber ineludible. Aunado a ello, Rodríguez et al. (2023), nos manifestó solo en algunos casos se cumple, y esto depende de si el trabajador cuenta con alguna medida cautelar; de lo contrario, el trabajador se encontraría laborando por obra y servicio.

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la **pregunta octava**.

De acuerdo con Serquen et al. (2023), totalmente de acuerdo. El Derecho al trabajo, como derecho constitucional, tiene como objetivo principal proteger a la persona y, por extensión, a su familia. No deberíamos permitir que el trabajador

quede en un estado de indefensión y desamparo. Es crucial garantizar el cumplimiento de este derecho desde el inicio, sin depender exclusivamente de la sentencia judicial. Seguidamente, Talledo et al. (2023), considera que sí, ya que, se trata de un derecho que el sistema laboral otorga al empleado, entonces se tendría que evaluar dichas medidas cautelares ya que, en el cumplimiento de las mismas, se presentan muchas irregularidades.

Con respecto a los hallazgos encontrados en las guías de entrevistas relacionado a la pregunta **novena**.

Sunción et al. (2023), comparte la opinión de Luna et al. (2023), y agrega que la sanción penal debería aplicarse no solo al encargado de recursos humanos, sino también al alcalde de turno. Castro et al. (2023), opina que este es un tema que debe debatirse, pero sostiene que, si ya hay sanciones por el incumplimiento de mandatos judiciales, los mecanismos existentes deben fortalecerse para garantizar un respaldo adecuado y protección de los derechos laborales. Talledo et al. (2023), coincide en que debería ser así, pero reconoce que en la práctica las autoridades no siempre actúan de la manera deseada.

Así mismo, Rodríguez et al. (2023), sugiere que, tras evaluar las medidas del personal y determinar la necesidad de reposición, se deben tomar medidas legales en caso de incumplimiento. Bellodas et al. (2023), no considera que deba tratarse como un proceso penal, pero aboga por contemplar una indemnización sustancial para el trabajador, e incluso la imposición de multas administrativas. Esto, según él, podría establecer un importante precedente para abordar la resistencia de las entidades públicas a acatar resoluciones judiciales. García et al. (2023), desde la perspectiva de un trabajador, está a favor de imponer sanciones por incumplimiento, argumentando que esto educaría a las entidades a respetar los derechos laborales. Para finalizar; Temoche et al. (2023), considera que, aunque no se trate de un proceso penal, debería haber una indemnización considerable para el trabajador y posiblemente multas administrativas que sirvan como precedentes ante la renuencia de las entidades públicas a cumplir resoluciones judiciales.

Discusión. - En esta etapa del trabajo, nos enfocamos en analizar los resultados derivados de las herramientas empleadas para recopilar información.

Estas herramientas incluyen entrevistas, análisis de documentos y la información recopilada durante la revisión del marco teórico a nivel tanto nacional como global.

Dado que esta investigación se basa en una perspectiva fundamentada en la teoría, es crucial conectar la información mencionada anteriormente y organizarla de acuerdo con los objetivos establecidos. Este proceso nos permite relacionar cada instrumento con su objetivo correspondiente para obtener las respuestas que buscamos.

Para profundizar en esta fase de análisis, es esencial recordar lo mencionado previamente y evaluar si los supuestos planteados son coherentes con los resultados derivados de los instrumentos mencionados anteriormente. Este análisis nos permitirá abordar la información inicial y resolver cualquier interrogante que surja a medida que avanzamos en la investigación.

Tabla 05: Tabla de la Discusión de Objetivo General

Objetivo General	Supuesto General
<p>Analizar como el despido arbitrario vulnera la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.</p>	<p>El despido arbitrario a gran escala en la Municipalidad del Callao, en el año 2023, no solo compromete a seguridad laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores, no solo también obstaculiza de manera significativa la viabilidad de la reposición laboral para aquellos empleados afectados. La investigación se centra en explorar cómo estos despidos, al socavar la seguridad laboral y los derechos del personal, crean barreras sustanciales que afectan negativamente la implementación exitosa de los procesos de reposición laboral en la entidad municipal.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto, a partir de la recopilación de los descubrimientos y la información obtenida por el personal de la municipalidad y los abogados, procederemos a repasar todo lo recopilado.

En este **objetivo general**, resulta fundamental definir y delimitar el término "despido arbitrario, Garavito León, S. E. (2016). Considera que es una práctica que afecta a un número significativo de trabajadores en el Perú. La autora encuentra que, en la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, el 50% los casos laborales que se resuelven son casos de despido arbitrario.

Después de completar esta fase y una vez que hemos establecido de manera precisa estas dos categorías, resulta fundamental presentar la visión aportada por los empleados del sector público, "el personal operativo y administrativo de la municipalidad y los profesionales del derecho. En relación a la primera pregunta; en este sentido, Luna et al. (2023), Rodríguez et al. (2023), y Bellodas et al. (2023) se evidencia claramente la problemática descrita y señalan la recurrente situación de despidos arbitrarios en diversas municipalidades, incluida la del Callao. Las declaraciones de los trabajadores, respaldadas por diversas fuentes, revelan un patrón alarmante de desvinculaciones injustificadas, estas observaciones refuerzan la urgencia de reformas y políticas que garanticen la defensa de los derechos laborales, la equidad en las decisiones de empleo y la prevención de despidos arbitrarios en las municipalidades, con la Municipalidad del Callao como un caso representativo de un problema sistémico a abordar.

En cuanto a la segunda pregunta; En este análisis, Talledo et al. (2023) y sus contrapartes, García et al. (2023), Serquen et al. (2023) y Rodríguez et al. (2023), ofrecen distintas perspectivas sobre las causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao. Mientras Talledo resalta la sobrepoblación de empleados como un factor clave, García argumenta que el acto de reclamar derechos es la principal causa. Por su parte, Serquen sugiere que la búsqueda de reducción de personal y la mala organización interna son determinantes importantes, y Rodríguez identifica la corrupción como la causa principal, añadiendo la discriminación y represalias.

En conjunto, estos autores proporcionan una visión diversa y matizada de los factores que contribuyen al despido arbitrario en la institución municipal. Es importante señalar que naciones de América Latina, al igual que Europa han establecido mecanismos de protección a los trabajadores despedidos arbitrariamente, se logra tener la **tercera pregunta**;

En este fragmento, mi perspectiva contrastante con la de Sunción et al. (2023) se refleja a través de Luna et al. (2023) y Castro et al. (2023). Mientras que Sunción argumenta que la reposición solo ocurre con una sentencia y persecución penal, Luna destaca la importancia de recurrir a las autoridades y buscar respaldo legal, enfatizando la necesidad de pruebas. En cambio, Castro sostiene que la reposición requiere una sentencia y solo se cumple en casos ligados a procesos penales. En resumen, existen divergencias en cuanto a los requisitos para la reposición laboral entre estas perspectivas.

Basándonos en lo mencionado anteriormente y en acuerdo con lo expresado por los participantes en las entrevistas, es fundamental incorporar áreas de estudio más avanzadas para mejorar las perspectivas laborales. Así, nuestras fichas de análisis de documentos respaldan lo expresado por los empleados del sector público en relación con el objetivo general, “el personal operativo y administrativo de la municipalidad y los profesionales del derecho, expresan una postura unificada en relación con que el despido arbitrario en relación con la Resolución de Superintendencia N° 203-2020-SUNAFIL , esta directiva tiene como propósito establecer los procesos para la comprobación de despidos arbitrarios en el contexto del Decreto Legislativo N° 1425, que modifica la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 27699). Constituye un notable progreso en el resguardo por los derechos laborales de los empleados en el territorio peruano progreso significativo en la salvaguarda los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.

La directiva presenta un procedimiento claro y transparente para la verificación de despidos arbitrarios, contribuyendo así a asegurar la reincorporación de los trabajadores afectados a sus respectivos cargos. Además, considerando lo expresado en la Plenaria de Sentencia N° 486/2021 del EXP. N.° 01175-2017-

PA/TC – Ica, el Tribunal Constitucional emitió un fallo declarando como improcedente la demanda de amparo presentada por mí, Gladys Nelly Berríos Paredes, contra la Municipalidad Provincial de Nasca. La demanda presentada argumentaba un despido arbitrario y buscaba la reinstalación en el puesto de policía municipal. Sin embargo, el Tribunal dictaminó que la demanda no procedía, ya que se consideró que la demandante ya había obtenido protección legal en la vía ordinaria laboral al ser parcialmente favorable su acción legal para reclamar compensación por daños y perjuicios. Se resaltó que la demandante había aceptado la compensación por el despido arbitrario, lo cual implicaba renunciar a la reposición en el cargo. Se resaltó la relevancia de la opción de la indemnización como una forma válida de tutela del derecho al trabajo en casos de despido injustificado.

La directiva presenta un procedimiento claro y transparente para la verificación de despidos arbitrarios, contribuyendo así a asegurar la reincorporación de los trabajadores afectados a sus respectivos cargos. Especialmente considerando lo expuesto en el Pleno de Sentencia N° 486/2021, del EXP. N.° 01175-2017-PA/TC – Ica, emitido por el Tribunal Constitucional, bajo mi caso, desestimó la solicitud de amparo presentada por Gladys Nelly Berríos Paredes contra la Municipalidad Provincial de Nasca. La demanda alegaba despido arbitrario y solicitaba la reposición en el cargo de policía municipal. No obstante, el Tribunal determinó la improcedencia de la demanda al considerar que la demandante ya había obtenido tutela jurisdiccional en la vía ordinaria laboral, al ser declarada fundada en parte su reclamo de compensación por daños y perjuicios. Se destacó que la demandante había aceptado la indemnización por despido arbitrario, lo cual implicaba renunciar a la reposición en el cargo. Se resaltó la relevancia de la opción de la indemnización como una forma válida de tutela del derecho al trabajo en casos de despido injustificado. Además, se señaló la negligencia de los jueces de primera y segunda instancia al reconducir el proceso a la vía ordinaria laboral sin considerar un recurso de queja interpuesto por la demandante, afectando así el debido proceso. Los magistrados Ferrero Costa y Sardón de Taboada coincidieron con la decisión y expresaron consideraciones adicionales sobre la importancia de la sentencia en temas de derecho al trabajo y debido proceso.

Según mi investigación, López Gutiérrez, J. J. (2022) destaca que la reposición laboral, aunque eficaz como medida correctiva, no siempre resulta factible. En situaciones donde la reposición no es viable, la indemnización se presenta como una alternativa válida para resguardar los derechos del empleado afectado por un despido injustificado (p. 25).

Según lo establecido en las pautas de la guía de entrevista, la evaluación de los registros de evaluación de documentos y los descubrimientos derivados del fundamento teórico, dirigidos hacia el **objetivo general** en el contexto de mi tesis, se desprende la conclusión de que aunque es verdad despido arbitrario es un impacto negativo tanto para los trabajadores como para la Municipalidad del Callao. Para los trabajadores, el despido arbitrario supone una pérdida de ingresos, una pérdida de estabilidad laboral y un daño a su dignidad.

Para la Municipalidad del Callao, el despido arbitrario puede resultar en una disminución de la productividad, la pérdida de valiosa experiencia y un incremento en los conflictos laborales. A pesar de que el despido injustificado debería llevar a la reposición laboral, la situación actual es distinta, ya que está regulada por normativas específicas. Por consiguiente, es imperativo señalar que se evaluó el **supuesto general** presentado anteriormente.", quiere decir que, durante el análisis, se observó que el despido arbitrario tiene implicaciones en la reposición laboral, ya que está regulado por normativas específicas; no obstante, se sostiene la opinión de que se debería intervenir en el despido arbitrario como reposición laboral a fin de lograr que los reincorporen a su centro de trabajo.

En la secuencia establecida en mi investigación, es fundamental introducir la tabla que sigue a continuación:

Tabla 06 – Tabla de Discusión de Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1	Supuesto Específico 1
Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la	Mediante un análisis detallado, se sugiere que las razones detrás del despido arbitrario en la Municipalidad

Municipalidad del Callao durante el año 2023.	del Callao en 2023 podrían estar relacionadas con factores tales como la reestructuración organizativa, el incumplimiento laboral, consideraciones presupuestarias u otras circunstancias específicas. Estas causas requieren ser minuciosamente identificadas y examinadas para comprender su impacto en el fenómeno del despido arbitrario.
---	---

Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo esta misma perspectiva de análisis, es importante progresar en la formulación de los objetivos específicos. Comenzaré con el primer objetivo específico, manteniendo el orden establecido en un principio. Aquí es apropiado destacar que Cubas y Moschella (2019). La defensa frente al despido injustificado, considerado como un derecho de los trabajadores en roles de dirección o confianza en el marco laboral de la actividad privada, en relación con la decisión emitida por el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en temas Laborales y Previsionales. Estos términos resultan sumamente relevantes para la investigación actual, ya que se abordarán desde la misma óptica. En relación a la cuarta pregunta; Sunció et al. (2023) enfatizan la importancia de seguir todos los mecanismos legales al contratar y finalizar relaciones laborales, cumpliendo con requisitos específicos y eliminando prácticas fraudulentas e informales. Destacan la necesidad de una gestión transparente para identificar y eliminar cualquier indicio de corrupción y mal manejo presupuestario. En la misma línea, Serquen et al. (2023) proponen mejoras en la organización, incluyendo salarios más competitivos y un entorno laboral mejorado. Abogan por la eliminación de prácticas corruptas, como el cobro de cupos, y la erradicación de elementos perjudiciales que afectan el desempeño tanto de los trabajadores como de los funcionarios públicos. Rodríguez et al. (2023) especifican que es fundamental que los trabajadores tengan una vinculación formal desde el inicio de sus actividades laborales, es decir, estén incluidos en una planilla, para

que tengan la posibilidad de aprovechar las ventajas contempladas por la legislación.

En relación a la quinta pregunta; según García et al. (2023) indica que esta situación se origina debido a la formación de grupos de personas que respaldan al candidato postulante a la alcaldía durante la campaña electoral. En este escenario, cuando el candidato resulta victorioso, se espera que el nuevo alcalde contrate a estos seguidores, quienes lo apoyaron durante la campaña, lo que resulta en la salida de trabajadores existentes bajo diversas justificaciones. Este proceso se vincula con la práctica de gestionar cupos laborales y otorgar preferencia al personal vinculado a la campaña electoral. Rodríguez et al. (2023) respaldan esta perspectiva, resaltando que cada nueva gestión introduce su propio personal, el cual con frecuencia no cumple con los requisitos necesarios para los puestos asignados. Además, hacen hincapié en que, al tratarse de personal contratado por locación de servicios, los trabajadores son retirados sin recibir beneficios por despido. Por último, Sunción et al. (2023) complementan esta visión al afirmar que, aunque el alcalde entrante tiene la obligación de cumplir favores y contratar nuevo personal, este proceso suele violar los derechos laborales al implicar el despido injustificado de empleados. En resumen, según la perspectiva de los entrevistados, el cambio de gobierno resulta en despidos masivos que impactan negativamente en la estabilidad laboral en la Municipalidad del Callao.

Igualmente, dispongo de la **sexta pregunta**; donde Luna et al. (2023), sostiene que la modalidad de contratación por contratación de servicios; está respaldada conforme al artículo 1764 del nuevo código civil. lo cual define claramente los contratos de servicios. Asegura que esta modalidad no contraviene ninguna norma ni vulnera derechos laborales, ya que el empleador es libre de elegir el tipo de contrato según el trabajo y el tiempo requerido. Castro et al. (2023) opina que es necesario poner fin a la práctica de contratar en función de la ubicación de los servicios y, en su lugar, aplicar la ley de manera específica para cada situación. Su perspectiva sugiere que la contratación basada en la locación de servicios debería ser reevaluada y, en su lugar, se debería seguir una aproximación más detallada y adaptada a las circunstancias específicas de cada caso.

Temoche y Bellodas et al. (2023), Coinciden en que el tipo de tarea influye en la elección del contrato. Temoche destaca que los trabajadores suelen desempeñar un papel más integral, indicando una conexión más estrecha con las responsabilidades laborales. En cambio, los contratistas independientes, según Temoche, ofrecen servicios especializados por un periodo limitado, sugiriendo una relación más específica y temporal. Rodríguez et al. (2023) Plantea la necesidad de un periodo de prueba para el nuevo personal. Este enfoque permitiría evaluar el desempeño del empleado, mostrando su perfil con los pagos correspondientes. Posteriormente, se sugiere el paso a un régimen laboral que otorgue los derechos de empleado, indicando una transición basada en el desempeño y la adecuación al puesto.

En la **séptima pregunta**; García et al. (2023), No cumple con el mandato judicial la Municipalidad del Callao, ya que debería aplicarse a todo el personal, no solo a los respaldados por un proceso judicial. En contraposición, Palomino et al. (2023), Sostiene que la implementación de la reinstalación por orden judicial está sujeta a la disponibilidad de un puesto vacante con asignación presupuestaria. En situaciones opuestas, la entidad pública podría requerir a la instancia judicial que modifique la instrucción de reincorporación, adaptándola al nuevo marco normativo, lo que podría incluir medidas como la indemnización u otras alternativas. Rodríguez et al. (2023), indica que solo en algunos casos se cumple el mandato, dependiendo de si el trabajador cuenta con alguna medida cautelar; de lo contrario, se encontraría trabajando por obra y servicio. Por último, Bellodas et al. (2023), argumenta que, en numerosas ocasiones, las municipalidades muestran resistencia a acatar las resoluciones judiciales relacionadas con la reposición de empleados despedidos arbitrariamente. Sin embargo, destaca la importancia de recordar que vivimos en un estado de derecho donde el cumplimiento de las resoluciones judiciales es un deber ineludible. En otro contexto, la falta de consideración de un despido arbitrario en relación con la indemnización laboral podría ser considerada como un incumplimiento de la falta grave laboral. Sin embargo, La resolución T-447-23, documentada en el expediente T-9.438.600 de Colombia, especialmente en su apartado iv) que aborda los tratados internacionales y su conexión con la seguridad laboral, resalto que como investigador, la Corte Constitucional ha

enfaticado la estabilidad laboral constituye en derecho esencial respaldado por diversos tratados internacionales. La Corte ha hecho hincapié en que esta estabilidad es crucial para salvaguardar el derecho al trabajo, la dignidad humana y el acceso a la seguridad social. A su vez, la Sentencia definitiva expediente: 221/2019, el Tribunal de Justicia Administrativa de mi Estado de Jalisco (México), validó la solicitud del demandante, ya que la autoridad demandada aceptó sin objeciones.

Como resultado, se revocaron los actos impugnados, que eran las cédulas de notificación de infracción. Se ordenó a la demandada cancelar estas cédulas, emitiendo el acuerdo correspondiente y actualizando los registros pertinentes en las bases de datos o sistemas respectivos. La notificación a la parte demandante se realizó por boletín judicial, mientras que a la autoridad demandada se le notificó por oficio. Ambas decisiones a nivel internacional subrayan la significativa relevancia de su contenido, brindando una mayor comprensión y criterios adicionales que aportan una mayor claridad a este aspecto mencionado.

Sin embargo, es importante señalar que, dentro de nuestro marco teórico, la contribución fundamental de Montalvo, W. L. B. (2019) al abordar la falta grave laboral implica que el empleador debe ser capaz de evidenciar que el empleado realmente incurrió en una violación sustancial de sus responsabilidades contractuales, y que esta infracción ocasionó un perjuicio significativo para el empleador (p. 10).

En lo que concierne al **objetivo específico 1**, se deduce la estabilidad laboral en el Perú está respaldada por la Constitución Política de 1993, el Código de Trabajo y otras disposiciones normativas. Según la Constitución, el trabajo se considera un derecho fundamental, concediendo al empleado el derecho a conservar la estabilidad en mi empleo. Este derecho establece que un empleado puede mantener su posición laboral, a menos que existan razones debidamente fundamentadas. La estabilidad laboral, como principio esencial del derecho laboral, el propósito central es resguardar a los trabajadores ante la posibilidad de ser despedidos de manera injustificada. En el contexto peruano, la estabilidad laboral se divide en dos categorías.

Estabilidad absoluta: En esta modalidad, un trabajador solo puede ser despedido por razones específicas y legales establecidas en la legislación laboral y en la estabilidad relativa: el trabajador puede ser despedido por causas justificadas o incluso sin una razón específica, pero en este último caso, tiene derecho a recibir una indemnización. El Código de Trabajo peruano detalla las causas justificadas para el despido, según el artículo 29. Algunas de estas causas incluyen la incapacidad física o mental permanente para el trabajo, la comisión de faltas graves que afecten al empleador, y la conducta inmoral o indecorosa que perjudique significativamente la reputación o disciplina en el lugar de trabajo. La renuncia del trabajador también se considera una causa válida de terminación laboral.

En este sentido, se confirmó mediante el **supuesto específico 1**, el cual menciona un análisis detallado, se sugiere que las razones detrás del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao en 2023 podrían estar relacionadas con factores tales como la reestructuración organizativa, el incumplimiento laboral, consideraciones presupuestarias u otras circunstancias específicas. Estas causas requieren ser minuciosamente identificadas y examinadas para comprender su impacto en el fenómeno del despido arbitrario.

Para finalizar y en concordancia con lo establecido en mi **Objetivo Específico 2**, se muestra la tabla que resume los aspectos tratados en mi tesis se presenta de la siguiente manera:

Tabla 07: Discusión del Objetivo Específico 2

Objetivo Específico 2	Supuesto Específico 2
Describir los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.	El proceso de reposición laboral en la Municipalidad del Callao después de un despido arbitrario puede estar sujeto a procedimientos y requisitos establecidos de acuerdo con las leyes laborales de Perú y las normativas internas de la organización, y su efectividad podría

	<p>depender de la adecuada aplicación de estos procedimientos.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia.

En **la octava pregunta**, Luna et al. (2023) sostienen la opinión de que se debe efectuar la reposición durante el estado de medida cautelar, respaldándose en la ley 29497, la cual faculta al juez laboral a conceder diversas medidas cautelares en el marco de un proceso laboral. No encuentran restricciones para que el juez utilice medidas contempladas en el Código Procesal Civil y otros ordenamientos procesales. Castro et al. (2023), aseguran que las reposiciones deben cumplirse durante el estado de medida cautelar, ya que la finalidad de estas medidas es asegurar el cumplimiento de algo antes de que se emita una sentencia judicial. Bellodas et al. (2023), destacó la relevancia del Derecho al Trabajo, conforme a lo establecido en la Constitución, enfatizando que su pleno cumplimiento no debería basarse únicamente en decisiones judiciales. Abogo por la defensa de los trabajadores y sus familias. García et al. (2023) expresan que la aplicación de las reposiciones no debería limitarse a los casos de medida cautelar, ya que muchos trabajadores carecen de esa protección. Consideran que incluso los locadores deberían contar con respaldo. Rodríguez et al. (2023) sugieren evaluar las medidas cautelares debido a la presencia de irregularidades en su implementación. Suncion et al. (2023) afirman que las reposiciones deben cumplirse, ya que es un derecho que el sistema brinda al trabajador. Temoche et al. (2023) opinan que las reposiciones deben llevarse a cabo durante el estado de medida cautelar, argumentando que el Derecho al Trabajo, como derecho constitucional, busca proteger a la persona y a la familia. Subrayan que no se debería esperar hasta la sentencia judicial para garantizar su cumplimiento.

Por último, con respecto a la **pregunta novena**; Sunci3n et al. (2023), respalda la opini3n de Luna et al. (2023), y sugiere que la sanci3n penal debera aplicarse no solo al encargado de recursos humanos, sino tambi3n al alcalde de turno. Castro et al. (2023), opina que este es un tema que debe debatirse, pero sostiene que, si ya existen sanciones por el incumplimiento de mandatos judiciales, los mecanismos actuales deben fortalecerse para garantizar un respaldo adecuado y protecci3n de los derechos laborales. Talledo coincide en que debera ser as3, pero reconoce que en la pr3ctica las autoridades no siempre actúan de la manera deseada. Adem3s, Rodr3guez et al. (2023), sugiere que, despu3s de evaluar las medidas del personal y determinar la necesidad de reposici3n, se deben tomar medidas legales en caso de incumplimiento. Bellod3s et al. (2023), no considera que deba tratarse como un proceso penal, pero aboga por contemplar una indemnizaci3n sustancial para el trabajador, e incluso la imposici3n de multas administrativas. Esto, segun 3l, podr3a establecer un importante precedente para abordar la resistencia de las entidades p3blicas a acatar resoluciones judiciales. Garc3a et al. (2023), desde la perspectiva de un trabajador, est3 a favor de imponer sanciones por incumplimiento, argumentando que esto educar3a a las entidades a respetar los derechos laborales. Temoche et al. (2023), considera que, aunque no se trate de un proceso penal, debera haber una indemnizaci3n considerable para el trabajador y posiblemente multas administrativas que sirvan como precedentes ante la renuencia de las entidades p3blicas a cumplir resoluciones judiciales.

En conclusi3n, siguiendo la misma l3nea expresada por los entrevistados y en consonancia con sus afirmaciones, segun lo manifestado por los individuos entrevistados. Y en consonancia con ello, al evaluar las fichas de an3lisis documental en conexi3n al **objetivo espec3fico 2**, Afirma mediante la resoluci3n 002-2023-JP el numeral 4.2 es importante porque establece de forma clara y precisa el monto de la indemnizaci3n laboral que corresponde al trabajador que ha sido despedido sin causa justa. As3 tambi3n, casaci3n laboral N3 7394-2015 /Arequipa en el fundamento segundo en relaci3n con la falta grave laboral, Por lo expuesto, la Corte Suprema declar3 fundado el trabajador, al presentar un recurso de casaci3n, logr3 que se revirtiera la decisi3n de la corte de apelaciones que hab3a dictaminado sin fundamento su solicitud de reincorporaci3n laboral contra la

empresa demandada, y, reformándola, declaró fundada la demanda, ordenando a la empresa demandada que reincorporar al empleado en su posición laboral original y compensar los salarios y beneficios no recibidos. En consecuencia, resulta relevante destacar los descubrimientos específicos de esta investigaciónn objetivo específico 2, donde Peña Cabrera Freyre, A. (2022). El despido arbitrario, una aproximación al derecho fundamental al trabajo. En la revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, (p. 25). Concluyen que desarrollar el despido arbitrario tiene lugar cuando el empleador finaliza la vinculación laboral con el empleado sin contar con causas justificadas relacionadas con la conducta o capacidad del empleado.

En recopilación, basándome en lo analizado en el objetivo específico 2, A partir de mi investigación, se puede inferir que es crucial realizar un estudio sobre la indemnización laboral y su vínculo con la reincorporación laboral, dado que la existencia de una falta grave en el entorno laboral tiene un impacto considerable en el proceso de reposición laboral. Considerando todo lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que el supuesto específico 2, es de relevancia significativa, ya que contribuye a una comprensión más profunda del proceso de reposición laboral en la Municipalidad del Callao. Este supuesto resulta fundamental examinando las razones y condiciones que llevan a los despidos arbitrarios de empleados en dicha entidad. Es decir, que en el caso de la Municipalidad del Callao, el despido arbitrario se ha desarrollado de forma preocupante en los últimos años. Según datos e la cartera laboral y fomento del empleo, el año 2022 registraron 1.000 casos de despido arbitrario en la Municipalidad del Callao. Esto indica un incremento del 20% en comparación con el año anterior.

V. CONCLUSIONES

Primera. – Considerando la normativa laboral peruana, se subraya la necesidad de realizar un análisis detallado de las disposiciones legales, especialmente del **artículo 38 del Decreto Legislativo 728**. Se hace énfasis en la importancia de reconocer las contribuciones específicas de la legislación laboral y las normativas pertinentes que afectan la regulación y aplicación de medidas vinculadas al despido injustificado y a los procedimientos de reposición laboral en el ámbito municipal del Callao. Estas aportaciones pueden originarse tanto de las leyes laborales en vigencia como de posibles **reformas normativas** que busquen fortalecer los derechos y las protecciones de los empleados municipales. Además, se destaca la relevancia de analizar minuciosamente las normativas internas de la municipalidad, como el Reglamento Interno del Trabajo, con el fin de evaluar su impacto en la preservación de los derechos laborales y sugerir posibles mejoras o ajustes que contribuyan a establecer un entorno laboral más equitativo y justo.

Segunda. – Considerando la normativa laboral peruana, en especial el artículo 38 del Decreto Legislativo 728, resaltan la importancia de reconocer las contribuciones específicas de la legislación laboral y las regulaciones pertinentes que influyen en la implementación y regulación de medidas relacionadas con el despido injustificado y los procedimientos de reposición laboral en el ámbito municipal.

Tercero. – Indican que la reposición laboral, como recurso jurídico, tiene como meta garantizar la estabilidad laboral de los empleados que han sido despedidos de manera injustificada. En particular, en el contexto específico de la Municipalidad del Callao, este proceso de reposición laboral está reglamentado por las disposiciones de la legislación laboral peruana, especialmente el artículo 38 del Decreto Legislativo 728. Las aportaciones destinadas a fortalecer estos procedimientos pueden originarse tanto de las leyes laborales actuales como de posibles reformas normativas orientadas a mejorar los derechos y las protecciones de los empleados municipales. Además, se enfatiza la importancia de examinar de manera detallada las normativas internas de la municipalidad, como el Reglamento Interno del Trabajo, con el objetivo de evaluar su impacto en la preservación de los derechos laborales y proponer posibles mejoras.

VI. RECOMENDACIONES:

PRIMERA. – Se propone que el cuerpo legislativo local lleve a cabo una revisión exhaustiva y ajuste de las **normativas laborales** que rigen en el **Consejo Municipal del Callao**, con especial **atención a la Ordenanza Municipal N° 001-2023-PMC** y al **Reglamento Interno del Trabajo de la Municipalidad Provincial del Callao**. Esta ordenanza detalla el marco laboral de los empleados municipales, abordando cuestiones como contratación, despido, reposición laboral, entre otros. Este proceso de revisión debe enfocarse en fortalecer las salvaguardias contra el despido arbitrario y establecer procedimientos claros para la reposición laboral. La actualización de estas normativas se considera esencial para garantizar la estabilidad laboral de los empleados municipales.

SEGUNDA. – se enfatiza la necesidad imperativa de **implementar políticas y procedimientos internos en la Municipalidad del Callao** para fortalecer las garantías laborales, de acuerdo con lo establecido en la legislación. Es crucial considerar la **Ley N.º 27972**, Ley Orgánica de Municipalidades. Adicionalmente, el Reglamento Interno del Trabajo de la Municipalidad Provincial del Callao, establece las pautas generales en el ámbito laboral para los empleados municipales, de acuerdo con la legislación actual. Esto implica garantizar un proceso de despido justo y transparente. Se recomienda realizar una revisión minuciosa de los motivos de despido, establecer comités de evaluación imparciales y fomentar la transparencia en todas las decisiones laborales. Estas acciones están en consonancia con la normativa legal actual y ejercerían una influencia significativa en la protección de los derechos de los empleados.

TERCERA. – Es esencial analizar minuciosamente el **Código Procesal del Trabajo, Ley N° 26636**. Sugiero que la Municipalidad Provincial del Callao actualice sus reglas internas sobre despido arbitrario y reposición laboral para que estén en concordancia con la legislación vigente, como lo establece el Código Procesal del Trabajo. Sería adecuado explorar la posibilidad de implementar nuevas regulaciones, como ordenanzas, decretos de alcaldía o resoluciones, con el propósito de abordar de manera completa los desafíos en el ámbito laboral, esta acción fortalecería la estructura legal municipal, promoviendo la equidad y transparencia en las relaciones laborales.

REFERENCIAS

- Almanza, J. (2021). Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada. *Estudios Socio-Jurídicos*, (p. 23). <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/educacionyciudad/article/view/10026>
- Besich, A. (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. *Revista de Derecho*, 39(1), pp. 221-246. <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16743and-arbitration-clause-2020-singapore>
- BIMCO. (2020). The Law and Arbitration Clause 2020 replaces the Dispute Resolution Clause 2017. Retrieved from. <https://www.bimco.org/contracts-and-clauses/bimco-clauses/current/law-and-arbitration-clause-2020-london>
- Camacho, J. (2016). El derecho a la seguridad social y a la protección social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(1), 239-252. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social>
- Capocasale, A. (2015). ¿Cuáles son las bases epistemológicas de la investigación? Abriendo puertas al conocimiento (pp.32-47). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6521971.pdf> .
- Castillo Grados, J. A. (2023). Reposición laboral y la incidencia del derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2338>
- Castro, L., Herrera, G. (2022). Incumplimiento de los contratos de locación de servicios, vulnerando la relación contractual en la Municipalidad Provincial de Jaén, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109952>

- Chandran, Ravi. (2008). Derecho laboral en Singapur (2ª ed.). LexisNexis.
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/issue/download/3260/332>
- Chalan, L. & Castillejo, C. (2021) El despido arbitrario como causa de los daños y perjuicios al trabajador del régimen privado de la provincia de Barranca, 2018.
<https://repositorio.unab.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12935/108/Tesis%20Chalan%20Ortiz%2C%20Luis%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, F. (2020). Reposición Laboral en el Perú: Análisis de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de Derecho y Sociedad*, 10, 15-30.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-286-310.pdf>
- Chuchón-Huamaní (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3777>
- Chiriboga, M. (2018). Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Ediciones Legales.
(P.28). <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/44176.pdf>
- Constitución Política de Colombia (2021), "el Estado garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas" (Art. 64).
<https://vlex.com.co/tags/articulo-64-codigo-sustantivo-del-trabajo-2112303>
- Contreras, C., González, J. y Rivera, C. (2022). La subordinación laboral en el Chile actual. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (p.10).
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16214/16631/>
- Corte Superior de Justicia de Lima. Sala Laboral Transitoria Permanente de Lima.
Expediente: 02234-2019-0-1801-JR-LA-05 (Expediente Electrónico).
Resolución: Sentencia de fecha 20 de enero de 2020. Párrafo: 1.
<https://elperuano.pe/noticia/56766-fijan-pautas-para-valorar-la-gravedad-de-faltas-laborales>

Cubas et al. (2019), "el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional estableció que los trabajadores de confianza también tienen derecho a la protección contra el despido arbitrario".
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1719>

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral El artículo 38 del Decreto Legislativo, (p.24) Recuperado de:
https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_per_dec728.pdf

De la Sota Aquino (2021), la estabilidad laboral en el Perú es un derecho constitucional que protege a los trabajadores de ser despedidos sin justa causa.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15892/De_la_Sota_AquinoEstabilidad_laboral_Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia EXP. N.° 00668-2017-PA/TC CALLAO. Lima: Tribunal Constitucional. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00668-2017-AA.pdf>

Fernández, C., & Baptista, P. (2023). Metodología de la investigación. (6a ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta>

Figuroa Gutarra, E. (2010). El despido arbitraio. Estudio Constitucional, comparado y jurisdiccional. Lima (p. 348)
<https://es.scribd.com/document/340618471/Casacion-Laboral-N%C2%BA-13319-2015-Callao>

Garavito, S. (2016). Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este–2016. *Revista de Derecho Laboral*, 2(2), 1-15. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9905>

Gave Maldonado, J. R. (2021). Reposición laboral por despido incausado en la garantía de los derechos fundamentales del trabajador de la actividad privada, Lima – 2019. (p. 21)

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_2cf8652fd5013b906a35b5b9f172ee5f

Gonzales Laines, M. F. (2019). La caducidad o la prescripción, en la pretensión de indemnización por despido arbitrario laboral. *Revista Ius et Veritas*, 39(1), 1-22. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1153/1899>

Herrera Vásquez, R. (1995). La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo. *IUS et Veritas*, 6(11), 137-144. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15519>

Jorge Toyama (2018, agosto, 2). "Reposición no procederá al cobrarse la indemnización". *Diario El Comercio de Perú*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/vuelto-caro-despido-jorge-toyama-234905-noticia/>

Ley N° 24041. (24 de enero de 2021). Presidencia del Consejo de Ministros. <https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/ley-24041>

López, J. (2022). La reposición y el petitorio implícito de desnaturalización de un contrato con modalidad, vía proceso abreviado laboral, en la zona bajo la autoridad del tribunal de rango superior en términos de jurisdicción de Arequipa 2016 -2020. *Revista de Derecho Laboral*, 6(2), 1-15. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/ucsm/21442>

Ministry of Manpower. (2023). Employment Act (Cap. 55). Singapore: Government of Singapore. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/760/Indonesian+Labour+Law+-+Act+13+of+2003.pdf>

Miranda Leon, J. E. (2020). Despido Arbitrario. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_4094d8f9bacd35d3cc8261e5dd3ff3d8/Description#tabnav

Montalvo, W. L. B. (2019). Causa justa y falta grave: el itinerario del despido. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 10(12), 169-200. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/derecho39&div=12>

Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 51-68. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>

Nogueira Alcalá, Humberto. (2009). Los derechos económicos, sociales y culturales como derechos fundamentales efectivos en el constitucionalismo democrático latinoamericano. *Estudios constitucionales*, 7(2), 143-205. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002009000200007>

Palomo Vélez, Rodrigo Ignacio. (2008). Fundamentos de derecho laboral. *Ius et Praxis*, 14(2), 659-665. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122008000200021>

Pantoja Castillo, I. A. (2019). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en los trabajadores obreros de la Municipalidad Provincial de la Santa-Chimbote 2019. Chimbote, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47781>

Paola María. (2018, Marzo ,02). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es

Pasco Cosmópolis, M. (1985). La falta grave laboral. Derecho PUCP, (39), 269-311. https://bun.uam.es/primoexplore/fulldisplay?docid=TN_cdi_crossref_primary_10_18800_derechopucp_198501_008&context=PC&vid=34UAM_VU_1&lang=es_ES&search_scope=TAB1_SCOPE1&adaptor=primo_central_multiple_fe&tab=tab1&query=any,contains,Falta%20grave%20laboral&mode=Basic

Picasso Tica, S. A. (2023). La vulneración de los derechos laborales y la controversia del despido arbitrario en la provincia del Callao 2020-2021, Callao, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2791>

Ponce Montesinos (2021), la reposición laboral es un derecho fundamental que tiene como finalidad proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. <https://repositorio.uhuanuco.edu.pe/handle/20.500.12692/12113>

Rodríguez Figueroa, J..., & Vargas Huamán, E. (2023). Despido laboral incausado y fraudulento en el Perú. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_12c8d19a31bc8fc8ca378052fdefd563

Rojas Miño, Irene. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Ius et Praxis*, 20(1), 91-122. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100005>

Salas Cruz, R. (2017). El despido intempestivo frente a la actual crisis económica del Ecuador, viola los derechos constitucionales del Buen Vivir de los trabajadores de la empresa Centro Automotriz Gustavo Moyabaca en el año 2016. Quito. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/f2c8b5ce-46e8-40a1-a030-e4a5e2e6dd51>

Salas, C., Romero, J. y Vásquez, A. (2017). El despido intempestivo en Ecuador: causas, consecuencias y alternativas. *Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, 1(1), 17-32. P. 20.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500011

S/n (2023). Despido arbitrario por despido ilegal en la nueva legislación laboral peruana y sus consecuencias para los trabajadores. *Revista de Derecho Laboral*, 12(2), 1-20.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/194936/EI%20despido%20por%20rendimiento%20deficiente%20en%20el%20derecho%20laboral%20p>

Vallejo-Almeida, G. (2018). Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT). <https://hdl.handle.net/10983/22551>

Velásquez Chirinos, S. C. (2011 pp. 13-30). Alcance socio jurídico de la reincorporación del trabajador en Bolivia. *En Revista Boliviana de Derecho La Paz, Bolivia: Universidad Católica Boliviana San Pablo*. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/17903>

Vilela Espinosa, A., & Chienda Quiroz, A. (2010). Extinción de la relación laboral: Condiciones y procedimientos para el despido. Lima: AELE. <https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Biblioteca/Biblioteca.nsf/RbDespidoArb>

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (2008). La entrevista en profundidad. Métodos cualitativos aplicados, 2, 194-216. *Revista Derecho Pucp*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/20844>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

FACULTAD DE DERECHOS Y HUMANIDADES

ESCULA: Escuela Profesional de Derecho

NOMBRE DE LA ESTUDIENTE:

- MERY KAREN STEFANY GALVAN BERMEJO

AMBITO TEMÁTICO: Derecho Laboral.

TÍTULO	
El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao 2023	
PROBLEMAS	
Problema General	¿De qué manera el despido arbitrario podría afectar la posibilidad de recuperación laboral en la Municipalidad del Callao en 2023?
Problema Específico 1	¿Cuáles son las causas más comunes del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao en 2023 y con qué frecuencia se producen estos despidos?
Problema Específico 2	¿Cuál es la efectividad del proceso de reposición laboral como mecanismo de corrección después de un despido arbitrario en la Municipalidad del Callao en 2023 y Cuáles son los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal?
OBJETIVOS	

Objetivo General	Analizar como el despido arbitrario vulneran la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023?
Objetivo Específico 1	Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.
Objetivo Específico 2	Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.
SUPUESTOS	
Supuesto General	El despido arbitrario a gran escala en la Municipalidad del Callao, en el año 2023, no solo compromete a seguridad laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores, no solo también obstaculiza de manera significativa la viabilidad de la reposición laboral para aquellos empleados afectados. La investigación se centra en explorar cómo estos despidos, al socavar la seguridad laboral y los derechos del personal, crean barreras sustanciales que afectan negativamente la implementación exitosa de los procesos de reposición laboral en la entidad municipal.
Supuesto Específico 1	Mediante un análisis detallado, se sugiere que las razones detrás del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao en 2023 podrían estar relacionadas con factores tales como la reestructuración organizativa, el incumplimiento laboral, consideraciones presupuestarias u otras circunstancias específicas. Estas causas requieren ser minuciosamente identificadas y examinadas para

	comprender su impacto en el fenómeno del despido arbitrario.
Supuesto Específico 2	El proceso de reposición laboral en la Municipalidad del Callao después de un despido arbitrario puede estar sujeto a procedimientos y requisitos establecidos por la legislación laboral peruana y las regulaciones internas de la entidad, y su efectividad podría depender de la adecuada aplicación de estos procedimientos.
Categorización	<p>Categoría 1: El Despido Arbitrario</p> <p>Subcategoría 1: Estabilidad laboral</p> <p>Subcategoría 2: Indemnización laboral</p> <p>Categoría 2: Reposición Laboral</p> <p>Subcategorías 1: Falta grave Laboral</p> <p>Subcategorías 2: Eficiencia de la Reposición Laboral</p>
METODOLOGÍA	
Tipos y Diseño de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque: cualitativa - Diseño: Teoría Fundamentada - Tipo de Investigación: Básica - Nivel de Investigación: Descriptivo
Método de muestreo	<ul style="list-style-type: none"> - Escenario de estudio: - Municipalidad del Callao - Participantes: - Abogados, Magíster. Asociados a la Municipalidad - Muestra no probabilística

	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo: De expertos - Orientados por conveniencia
<p>Plan de análisis y trayectoria metodológica</p>	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica: Entrevista y Análisis de Documentos. - Instrumento: Guía de entrevista y ficha de análisis documental (sentencias, artículos, libros y ponencias).
<p>Método de Análisis de información</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis hermenéutico, inductivo y descriptivo.

ANEXO 1.1: Matriz de triangulación de datos de Entrevista

Problema General	Guía de entrevista P1 Luna, Rodriguez, Bellodas.	Guía de entrevista P2 Tlledo, Garcia, Serquen y Rodriguez	Guía de entrevista P3 Sunción, Luna y Castro.	Categorías descubiertas	Categorías emergentes	Semejanzas	Diferencias	Conclusiones Aproximativas No definitivas
¿Cómo el despido arbitrario podría vulnerar la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023?	La normativa legal establece el despido arbitrario como una infracción al derecho fundamental al trabajo. Esta práctica vulnera dicho derecho al implicar la terminación del contrato laboral sin una causa justificada. En	El despido , Presenta una infracción al derecho esencial al trabajo, otorgando al trabajador el derecho a recibir una compensación por despido injustificado. Esta compensación se determina considerando el salario y la	En cuanto a la reposición laboral es un tema que genera controversia y constituye una medida destinada a salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador. El despido arbitrario representa	Problemática Extendida a Nivel Nacional, corrupción como Causa Principa, problemas en la Contratación y terminación Injusta, no Cumplimiento de la Reposición e Importancia de Recurrir a Autoridades	Impacto de la Sobre población de Empleado, Nepotismo y Favoritismo como Elementos Contribuyentes, Requisito de Sentencia para Cumplir la Reposición y Dificultades para cumplir la Reposición.	Dificultad para Cumplir la reposición, importancia de recurrir a autoridades correspondientes e Impacto de nepotismo y favoritismo	Causas primordiales del despido, condiciones precarias y principios Erosionados, Enfoque en Procesos Penales para Reposición y Énfasis en Recurso a Autoridad	La intervención que posee el despido arbitrario como una forma de reposición laboral se presenta como una medida protectora para aquellos trabajadores que han sido despedidos sin causa justificada. Este tipo de despido constituye una

	consecuencia, los trabajadores despedidos de manera arbitraria tienen el derecho de presentar reclamaciones ante los tribunales laborales para hacer valer sus derechos.	duración del servicio del trabajador.	una infracción al derecho esencial al trabajo, y, en este contexto, la reposición laboral emerge como un medio para asegurar la efectividad de dicho derecho.	Correspondientes.			es Externas.	infracción al derecho fundamental al trabajo al socavar el derecho del trabajador a mantener una estabilidad laboral.
--	--	---------------------------------------	---	-------------------	--	--	--------------	---

Problema Específico1	Guía de entrevista P4 Sunción, Serquen y Rodriguez.	Guía de entrevista P5 Garcia, Rodriguez y Sunción.	Guía de entrevista P6 Luna , Castro Temoche, Bellodas y Rodriguez	Categorías descubiertas	Categorías emergentes	Semejanzas	Diferencias	Conclusiones Aproximativas No definitivas
¿Cuáles son las causas más comunes del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao en 2023 y con qué frecuencia se producen estos despidos?	El despido arbitrario se da cuando el empleador termina la relación laboral sin que exista una causa justificada para ello.	La indemnización laboral es una suma de dinero que se debe pagar al trabajador cuando el empleador finaliza la relación laboral unilateralmente y no se tiene una justa causa para ello o una causal objetiva.	El despido arbitrario funciona como un pilar fundamental para la reposición laboral, ya que sirve para determinar la existencia de la vulneración al derecho fundamental al trabajo.	Cumplimiento de Mecanismos Legales, Gestión transparente y anticorrupción, Vinculación formal desde el Inicio, Periodo de prueba para nuevo persona y mejora en la organización y condiciones Laborales.	Gestión transparente y eliminación de prácticas corruptas, Impacto del cambio de gobierno, gestión de cupos laborales y preferencias personales, necesidad de poner Fin a prácticas de contratación.	Mecanismos legales y transparencia, influencia del cambio de gobierno,	Contratación por locación de servicios.	Se busca cumplir con todos los procedimientos legales en el proceso de contratación y finalización de relaciones laborales, eliminando prácticas fraudulentas e informales. Se destaca la necesidad de una gestión

								transparente para identificar y eliminar cualquier indicio de corrupción o mala administración presupuestaria.
Problema Específico 2	Guía de entrevista P7 Garcia, Palomino, Bellodas, Rodriguez.	Guía de entrevista P8 Serquen y Talledo.	Guía de entrevista P9 Sunción, Luna, Castro, Talledo, Rodriguez Bellodas y Garcia.	Categorías descubiertas	Categorías emergentes	Semejanzas	Diferencias	Conclusiones Aproximativas No definitivas

<p>¿Cuál es la efectividad del proceso de reposición laboral como mecanismo de corrección después de un despido arbitrario en la Municipalidad del Callao en 2023 y Cuáles son los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal?</p>	<p>La falta grave laboral tiene como propósito la finalización del contrato de trabajo. Se trata de una violación significativa a las obligaciones del empleado, lo que complica o hace poco deseable la continuación de la relación laboral.</p>	<p>La comprensión de los derechos y deberes laborales, así como la prevención del despido arbitrario, están fuertemente influenciadas por la orientación y charlas proporcionadas a los trabajadores. La realización de sesiones informativas sobre temas laborales puede ser beneficiosa para que los trabajadores adquieran un conocimiento</p>	<p>La reposición laboral es asegurar la estabilidad laboral del empleado que ha sido despedido de manera arbitraria. Si se quiere resaltar la importancia de la estabilidad laboral, se puede utilizar la expresión "garantía de la estabilidad laboral". Si se busca destacar el proceso de restauración de los</p>	<p>Dependencia de medidas cautelares, Irregularidades en medidas cautelares, debate sobre sanciones, importancia de indemnización.</p>	<p>Cumplimiento selectivo, Requisitos para la ejecución, Protección desde el Inicio, fortalecimiento de mecanismos existentes.</p>	<p>Cumplimiento de la orden Judicial y resistencia municipal, Derecho al trabajo y sanciones por incumplimiento.</p>	<p>Cumplimiento de la orden judicial y resistencia institucional, Derecho al trabajo y evaluación de medidas cautelares y sanciones penales y mecanismos de respaldo.</p>	<p>Consideran también, la importancia de que la orden judicial se aplique de manera universal a todos los empleados, prescindiendo de respaldos procesales, con el fin de evitar dejar a numerosos trabajadores sin los recursos económicos necesarios para emprender acciones legales.</p>
--	---	---	--	--	--	--	---	---

		más profundo de sus derechos y responsabilidades en el ámbito laboral.	derechos del trabajador, la frase "restitución del derecho a la estabilidad laboral" es una opción adecuada.					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao 2023”.

Entrevistado:

Cargo:

Institución:

Fecha:

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

4. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

.....
.....

5. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

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

6. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.

7. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

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

8. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

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

9. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
<ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.

10. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

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

11. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

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

12. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

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

Firma y sello

ANEXO 2.1 GUÍA DE ENTREVISTA

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao
2023

Entrevistado: Frankz Andre Luna Teran

Cargo: Abogado Independiente

Institución: Independiente

Fecha: 26 de octubre del 2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. **En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?**

Como abogado litigante en la jurisdicción del Callao, escuche a muchos trabajadores de la Municipalidad del Callao en la gestión que tuvo el Ex Alcalde Pedro López Barrios desde el 2019 hasta el 2022, en especial al Sector de Limpieza, algunos trabajadores me comentaron, que sus empleadores los habían despedido de forma arbitraria y que todavía no les cancelaba varios meses de pago, pese a que no habían cometido una conducta que vaya en contra de lo establecido en sus cláusulas de

trabajo, lo cual se veía reflejado en las calles principales de nuestro primer puerto (calles llenas de basura) y contaminación ambiental, lo cual es contrario a la gestión actual que viene desempeñando una gestión municipal de forma correcta, garantizando un ambiente seguro para sus trabajadores de ESLIMP, en efecto se está tomando los medios y condiciones que protejan la salud y el bienestar de los trabajadores y aquellos que tengan vínculo laboral.-----

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

En la actual gestión Municipal del Callao se dan pocos despidos arbitrarios en la Municipalidad del Callao, ya que la mayoría de estos despidos son debidamente justificados ya sea por un detrimento físico o mental del trabajador para ejecutar su trabajo, por un rendimiento deficiente, por una falta grave que haya cometido, por ser condenado penalmente por delito doloso o ser inhabilitado por sentencia firme. ----

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

Si en la Municipalidad del Callao, llegara a ocurrir un despido arbitrario, y este no se da la reposición a su centro de labores, porque en la mayoría de los casos no se dan, lo primero que debe hacer el empleador ante un despido que no se justificado o arbitrario es recurrir a la autoridad policial en donde dejara constancia de la situación que se viene aconteciendo en su centro de labores, para luego poder apersonarse a la Autoridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo, o a la SUNAFIL, siendo estas encargadas del cuidado de los derechos laborales de las empresas y todas las entidades del país, teniendo en consideración que se puede llevar de forma paralela una demanda por indemnización por despido arbitrario ante el juzgado correspondiente, siempre y cuando tenga los medios de prueba que corroboren su despido injustificado.-----

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- **Analizar** cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

Los derechos laborales en la Municipalidad del Callao, se pueden garantizar teniendo un centro de labores óptimas condiciones, equipos de trabajos óptimos para la realización de sus labores cotidianas, un establecimiento de salud para los trabajadores que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, estar asegurados en un seguro social ante posibles accidentes que puedan estar expuestos, y también propondría a la Municipalidad del Callao y a la actual gestión se brinde a los trabajadores sus alimentos , llámese su desayuno, almuerzo y cena, esto conforme a los horarios que les toca a cada uno de ellos cubrir; lo cual no solo traería un beneficio al trabajador en el aspecto de su salud, sino también de la Municipalidad, ya que esto motivaría a sus trabajadores en esforzarse en la actividades laborales que realizan diariamente y con esto disminuiría los despidos arbitrarios y no arbitrarios.-----

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

No genera despidos masivos, esto debido a que si una gestión pensaría en despedir a todo un sector que cumple un determinado rol en la Municipalidad del Callao, no podría ser despedido de la noche a la mañana, porque este incurriría en un despido injustificado, arriesgándose a ser demandados por despido arbitrario, ya que no existió una causa que motivara el despido del trabajador. -----

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

Debemos primero tener en cuenta que el contratarse por locación de servicios es una modalidad de trabajo que se encuentra establecido en el artículo 1764° de nuestro Código Civil, el cual muy claro define a los contratos de servicios de la siguiente manera "Por locación de servicios, el locador se obliga sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución", por lo que esto no contraviene ninguna norma, ni vulnera ningún derecho laboral y a mi consideración el empleador es libre de elegir qué tipo de contrato establece con el trabajador, adecuándose al trabajo que va a realizar y el tiempo que este va a tomar en realizarse.-----

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal. |
|--|

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

Desde la perspectiva legal, la Municipalidad del Callao, una vez que se dé por notificada de un mandato judicial por reposición de trabajo, que indique que se reponga a su centro de labores, la Municipalidad deberá dar cumplimiento a lo dispuesto por el Poder Judicial, sino estaría incurriendo en un delito doloso de desobediencia a la autoridad. -----

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

Claro que se debería cumplir con la reposición en estado de medida

cautelar, la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo estableció que, en el marco de un proceso laboral, el juez puede otorgar medidas cautelares de diverso tipo. En ese sentido, no hay una restricción para que el juez de lo laboral pueda emplear en un caso las medidas que estén reguladas por el Código Procesal Civil, e incluso en otros ordenamientos procesales, por lo que se deberían cumplir con la reposición de trabajo del trabajador.-----

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

Si existe una sanción penal por el no cumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenan la reposición laboral del trabajador, y una de ellas sería el delito doloso "desobediencia a la autoridad". -----


Frankz A. Luna Teran
ABOGADO
C.A.G. 11518

Firma y sello

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao
2023

Entrevistado: Mgtr. Marcos Ricardo Sunción Atoche

Cargo: Gerente General

Institución: “SUNCIÓN & ABOGADOS”

Fecha: 24-10-2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

No, y no solo en la Municipalidad del Callao, sino también en muchas municipalidades del Perú.

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

La principal causa es la contratación por locación de servicios, y los cambios de gestión.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

No, no se cumplen en lo absoluto. Se tiene que tener sentencia para que recién cumplan, y siempre y cuando haya una persecución penal por violación a los derechos laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023. |
|--|

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

Contratando bajo los alcances de la ley N° 276 y N° 728 al personal administrativo y obrero.

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

Definitivamente, el alcalde que ingresa tiene que cumplir los favores e ingresar nuevo personal. Sin embargo, en ese interín se vulneran los derechos laborales, ya que, despiden al personal sin causa o motivo alguno.

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

Sí, se debería dejar de contratar por locación de servicios, y contratarse por lo que si permite la ley, para cada caso en concreto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

- Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, dilata el cumplimiento de mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

Sí, definitivamente. Siempre esperan incluso que el juzgado los multe para cumplir con las medidas judiciales.

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

Sí, por que es un derecho que nuestro sistema le brinda al trabajador.

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

Sí, debería haber una sanción penal, no sola para el encargado de recursos humanos, sino también para el alcalde de turno.



Marcos Ricardo Sunción Atoche
ABOGADO
Reg. CAC N° 11362

Firma y sello

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao

2023

Entrevistado: Luis Gerardo Talledo Nicho

Cargo: Supervisor de Serenazgo

Institución: Municipalidad del Callao

Fecha: 27/10/2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

Yo considero que en la municipalidad no se respetan los derechos laborales.

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

Uno de los factores clave que conduce al despido arbitrario en la Municipalidad del Callao es la sobrepoblación de empleados.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

En mi opinión, la reposición se logra con éxito a largo plazo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023. |
|--|

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

Los derechos laborales deberían ser garantizados por parte del Estado creando una Ley o Norma para que ya ocurran más despidos de esta magnitud.

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

Si cada entidad a menudo cuando hay cambio de gobierno siempre trae a su personal y despide demasiada gente sin causa alguna.

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

**Si se debería de dejar de contratarse personal por locador de servicio o terceros.
En esta entidad.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
<ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

SI SE CUMPLE PERO EL MANDATO DE REPOSICION A LARGO PLAZO

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

Si deberían cumplir, pero en muchos casos no sucede ello.

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

Exactamente considero que debería ser así pero, muchas veces no suceden las cosas como las queremos y nuestras autoridades hacen lo que mejor les parece.



Firma y sello

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao 2023

Entrevistado: Luis Castro Paredes

Cargo: Abogado

Institución: José Ulises Castro Paredes



Fecha: 24/10/2023

OBJETIVO GENERAL

Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?
 - No, no únicamente en la Municipalidad del Callao, sino también en numerosas municipalidades de todo el Perú."
2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?
 - La razón principal se encuentra en la contratación a través de contratos de prestación de servicios y en los cambios en la dirección
3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?
 - No se cumplen en su totalidad. Para que se efectúe el cumplimiento, se requiere la existencia de una sentencia y, además, solo en casos en los que se haya iniciado un proceso penal debido a una violación de los derechos laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?
 - Bajo el marco legal establecido por las leyes N° 276 y N° 728, se procede a la contratación del personal administrativo y de trabajadores.
5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?
 - Claramente, cuando un nuevo alcalde asume su cargo, se espera que favorezca a ciertas personas y realice nuevas contrataciones. No obstante, durante este proceso, los derechos laborales se ven comprometidos, ya que se procede a despedir al personal sin justificación alguna.
6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?
 - En mi opinión, es necesario poner fin a la práctica de contratar en función de la ubicación de los servicios y en su lugar, aplicar la ley de manera específica para cada situación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

- Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?
 - Por supuesto, es una tendencia común. Muchas personas tienden a acatar las medidas judiciales solo cuando el tribunal les impone multas como consecuencia de su incumplimiento.

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?
- Sí, ya que se trata de un derecho que el sistema laboral otorga al empleado.
9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?
- Sí, debería haber una sanción penal, no sola para el encargado de recursos humanos, sino también para el alcalde de turno.



JOSE LUIS
CASTRO PAREDES
ABOGADO
REG. CAL. 92485

Firma y sello

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao

2023

Entrevistado: William Mariano Temoche Espinoza

Cargo: Abogado Doctor en Derecho

Institución: Iustitia Legalis Estudio Jurídico Empresarial

Fecha: 25/10/1023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del Trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?
- Considero que, la mayoría de municipalidades tienen problemas en el ámbito laboral, pues estas, pueden tener dificultades para contratar y desvincular a trabajadores de manera eficiente y justa, especialmente en

Situaciones donde las decisiones se basan en factores políticos más que en méritos o necesidades operativas.

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

- Según mi experiencia considero que las principales causas son: la contratación y desvinculación del trabajador de manera injusta y deficiente, aunado a las pésimas y precarias condiciones laborales como los salarios, beneficios sociales, horarios y oportunidades de desarrollo profesional y personal, y en muchos casos el nepotismo y favoritismo lo que socava la meritocracia y la eficiencia en la gestión municipal.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

- La restitución del trabajador despedido solo se puede lograr mediante un proceso legal en el que una sentencia judicial obliga a la Administración Municipal a devolver al empleado a su puesto, sin embargo, en muchos casos la entidad se muestra renuente a reponer al trabajador en su puesto de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023. |
|--|

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

- Pienso que, al contratar y al momento de finalizar la relación laboral con el trabajador municipal, se debe de considerar todos los mecanismos que prevé la ley a fin de darle un carácter formal al vínculo laboral, se

Debería de cumplir ciertas exigencias y eliminar todo tipo de contratación fraudulenta e informal, así como el desarrollo de una transparente gestión identificando y eliminando todo atisbo de corrupción y mal manejo del presupuesto asignado.

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

- Desde luego que el cambio de gobierno municipal siempre generara problemas relacionados con los trabajadores municipales y su entorno laboral, pues el candidato ganador en elecciones, en la mayoría de veces incorpora personal que a cambio de dadivas han apoyado en la campaña proselitista recargando la planilla laboral y generando de esta manera que se conculquen derechos de trabajadores que tienen una permanencia más antigua.

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

- El tipo de labor que ha de desarrollarse puede tener un impacto en la elección del contrato que se prefiera. Por lo general, los trabajadores suelen desempeñar un papel más integral en el desarrollo de la labor encomendada, en contraste, los contratistas independientes tienden a ofrecer servicios especializados durante un periodo de tiempo limitado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal. |
|--|

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

- Considero que las municipalidades en muchos casos se tornan renuentes al cumplimiento de las resoluciones judiciales con respecto a la reposición de trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente, sin embargo estamos en un estado de derecho donde el cumplimiento de las resoluciones judiciales se constituye una obligación
8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?
- Por supuesto que sí, el Derecho al Trabajo es un derecho constitucional que busca proteger a la persona y en consecuencia a la familia, pues no se puede dejar en estado de indefensión y desamparo al trabajador y no se debería de esperar hasta la sentencia judicial para garantizar el cumplimiento de la misma.
9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?
- Considero que no, ya que no estamos en un proceso penal, pero si debería de haber una considerable indemnización en favor del trabajador y quizás hasta multas administrativas que sirvan a modo de precedentes ante la renuencia por parte de entidades públicas al cumplimiento de resoluciones judiciales.



William Mariano Temoche Espinoza
Reg. CAL N° 78580

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao 2023

Entrevistado: DR.GREGG HENRY SERQUEN ARIZAGA

Cargo: ABOGADO

Institución: ESTUDIO JURIDICO MELENDEZ Y ASOCIADOS

Fecha: 24 DE OCTUBRE DEL 2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?
 - **Son muchos los casos de trabajadores de la Municipalidad que reportan haber sufrido vulneraciones a sus derechos laborales, siendo muchos de ellos, por despidos arbitrarios, falta de los pagos mensuales, o incumplimiento en el pago de beneficios sociales.**
2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

- **Búsqueda de reducción de personal, malos tratos, entre otras causales, como la mala organización de la propia municipalidad.**
3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?
- **En muchos casos, la reposición solo se logra si el caso es llevado a un ámbito judicial donde la resolución emitida por un juez, es la que obliga a la Administración de la Municipalidad en restituir al puesto al trabajador despedido.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?
- **Se debe tener una mejor organización, con mejores salarios, con mejor esquema de trabajo, debiendo eliminarse todo lo relacionado a la corrupción, el cobro de cupos, y los malos elementos que dificultan la correcta labor de los trabajadores y funcionarios públicos.**
5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?
- **En muchos casos, la nueva administración que ingresa, genera si despidos del personal, a veces sin pagarle todos aquellos beneficios que requieren y son dignos de merecer los trabajadores.**
6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

- **Deberían de tenerse reformas tanto a nivel institucional como nacional, debido a que muchas veces el servicio brindado por el estado no es el más idóneo, pudiendo todos esos trabajos, ser realizados por privados.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal. |
|---|

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?
- **Muchas veces demoran el cumplimiento de los mandatos judiciales, lo que supone una afectación al derecho al trabajo de los trabajadores u obreros que han prestado servicios.**
8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?
- **Sí, claro que sí, pues la finalidad de una medida cautelar es garantizar el cumplimiento de algo, antes de que se tenga una sentencia judicial.**
9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?
- **Es un tema a debatir, pero si se tienen sanciones por el incumplimiento de mandatos judiciales, si existen los mecanismos, pero estos deben de ser fortalecidos, pues lo que se busca es garantizar el correcto respaldo y protección a los derechos laborales.**


Grego Henry Yajuen Arizaga
ABOGADO
Reg. CAC 11668

Firma y sello

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Entrevistado: CARLOS ALBERTO BELLODAS VASQUEZ

Cargo: JEFE DE FLOTA VEHICULAR

Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO - GG SEGURIDAD CIUDADANA

Fecha: 25/10/2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

Es evidente que muchas municipalidades enfrentan desafíos en el ámbito laboral, ya que pueden experimentar dificultades al contratar y despedir a empleados de manera efectiva y equitativa. Esto es especialmente notorio en situaciones en las que las decisiones se ven influenciadas por consideraciones políticas en lugar de criterios basados en méritos o necesidades operativas.

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

Desde mi experiencia, es mi opinión que las causas fundamentales de la problemática se derivan de la contratación y terminación injusta y deficiente de los empleados, además de las condiciones laborales precarias, que incluyen salarios, beneficios sociales, horarios laborales y oportunidades limitadas de desarrollo profesional y personal. Además, en muchos casos, el nepotismo y el favoritismo erosionan los principios de meritocracia y eficiencia en la gestión municipal, contribuyendo a la complejidad de la situación.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

La reinstauración del empleado despedido solo puede ser alcanzada a través de un proceso legal en el que una decisión judicial requiere que la Municipalidad reincorpore al trabajador a su posición original. No obstante, en numerosas ocasiones, la entidad muestra resistencia a llevar a cabo dicha reposición laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023. |
|--|

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

En el contexto de la contratación y terminación de relaciones laborales con los empleados municipales, es crucial que se sigan todas las disposiciones legales para formalizar el vínculo laboral. Esto implica cumplir con requisitos específicos y eliminar prácticas de contratación fraudulentas e informales. Además, se debe llevar a cabo una gestión transparente que identifique y erradique cualquier indicio de corrupción o mala administración de los recursos asignados.

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

Es evidente que el cambio de administración municipal a menudo plantea desafíos relacionados con los empleados municipales y su entorno laboral. En muchas ocasiones, el candidato ganador en las elecciones tiende a incorporar personal que ha respaldado su campaña proselitista a cambio de favores, lo que resulta en un aumento en la plantilla de empleados y, en consecuencia, puede llevar a la violación de los derechos de los trabajadores con una antigüedad más prolongada.

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

El tipo de tarea a realizarse puede influir en la selección del contrato preferido. Por lo general, los empleados suelen asumir un rol más integral en la ejecución de las responsabilidades laborales asignadas, mientras que los contratistas independientes tienden a proporcionar servicios especializados por un período de tiempo acotado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
<ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

Mi análisis que en numerosas ocasiones, las municipalidades demuestran resistencia a acatar las resoluciones judiciales relacionadas con la reposición de empleados que han experimentado despidos arbitrarios. No obstante, es fundamental recordar que vivimos en un estado de derecho en el que el cumplimiento de las resoluciones judiciales se erige como un deber ineludible.

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

Indudablemente, el Derecho al Trabajo, consagrado en la Constitución, tiene como finalidad primordial la protección de los individuos y, por extensión, de sus familias. No se puede permitir que un trabajador quede en un estado de vulnerabilidad y desprotección, y no deberíamos depender exclusivamente de sentencias judiciales para asegurar su

pleno cumplimiento.

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

No considero que se trate de un proceso penal, pero se debería contemplar una indemnización sustancial a favor del trabajador, e incluso la imposición de multas administrativas. Esto podría establecer un precedente importante para abordar la reticencia de las entidades públicas a acatar las resoluciones judiciales.



Firma y sello

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao

2023

Entrevistado: Arturo Rodríguez Shapiama

Cargo: Asistente Administrativo

Institución: MPC

Fecha: 27/11/2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del Trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

De ninguna manera, han tomado muchas excusas para poder sacarte del puesto que estas laborando.

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

Como principal causa, es la corrupción sin importar que tan buen trabajador eres, luego viene la discriminación, y represalias, en la mayoría de casos, siempre cada gestión viene con su personal asignado.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

No se cumplen, siempre y cuando el personal previamente haya tenido algún tipo de denuncia o alguna medida cautelar que haga mantener al personal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

Principalmente el trabajador debería estar en planilla y reciba los beneficios que acredita la ley.

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

Efectivamente como se menciona anteriormente, en cada cambio o nueva gestión, dicha gestión viene con su personal, de las cuales no tienen el perfil para el puesto asignado. Y como personal locador, el personal es retirado sin beneficio por el despido.

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

Si bien es cierto el nuevo personal deberá pasar por un periodo de prueba, para que pueda mostrar el perfil (con los pagos respectivos) y luego pasara aun régimen laboral que le permita tener los derechos de empleado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

- Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabola reposición laboral en esta entidad municipal.

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

Solo en algunos casos, dependiendo si cuenta con alguna medida

cautelar, de lo contrario dicho obrero se encontraría trabajando por obra y servicio (freelance)

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

Se tendría que evaluar dichas medidas cautelares ya que se presentan muchas irregularidades.

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

Previa evaluación de las medidas del personal, si amerita dicha reposición y no se efectúa se deberá tomar las medidas legales.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Firma y sello

ANEXO 2:
GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao

2023

Entrevistado: Luis Gerardo Talledo Nicho

Cargo: Supervisor de Serenazgo

Institución: Municipalidad del Callao

Fecha: 27/10/2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

Yo considero que en la municipalidad no se respetan los derechos laborales.

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

Uno de los factores clave que conduce al despido arbitrario en la Municipalidad del Callao es la sobrepoblación de empleados.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

En mi opinión, la reposición se logra con éxito a largo plazo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023. |
|--|

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

Los derechos laborales deberían ser garantizados por parte del Estado creando una Ley o Norma para que ya ocurran más despidos de esta magnitud.

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

Si cada entidad a menudo cuando hay cambio de gobierno siempre trae a su personal y despide demasiada gente sin causa alguna.

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

Si se debería de dejar de contratarse personal por locador de servicio o terceros. En esta entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
<ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

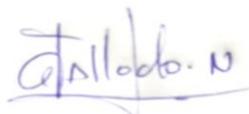
SI SE CUMPLE PERO EL MANDATO DE REPOSICION A LARGO PLAZO

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

Si deberían cumplir, pero en muchos casos no sucede ello.

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

Exactamente considero que debería ser así pero, muchas veces no suceden las cosas como las queremos y nuestras autoridades hacen lo que mejor les parece.



Firma y sello

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao
2023.

Entrevista: Héctor Aldo García Boza
Cargo: Conductor
Institución: MPC (municipalidad Provincial del Callao)
Fecha: 28/10/2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

En mi opinión no se respetan los derechos laborales, la municipalidad solo se enfoca en que se realice el trabajo de la manera que sea a fin de cumplir. Sin tener en cuenta si se le hace daño al trabajador en el sentido psicológico y físico. Así mismo no da las herramientas necesarias para cumplir el trabajo dicho sea en instalaciones, uniformes, ni material para trabajar. Solo te ingresan para que se cumpla la orden sea cual sea.

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

La principal causa del despido Arbitrario en la municipalidad del callao es RECLAMAR NUESTROS DERECHOS. Así como son fallas de la misma institución de las cuales buscan que el mismo trabajador sea el culpable. Poniendo como ejemplo, las unidades por falta de mantenimiento empiezas a fallar mecánicamente, entonces la MPC nos pone a nosotros como culpables por las fallas de ese vehículo , eso sería un punto en contra acumulable entre otros para que se nos separen de la institución, entonces el momento que nos retiran arbitrariamente la excusa que ponen ante la ley son puntos legales mintiendo en nuestro trabajo, y poniendo faltas en nuestro folio para que a vista de la ley nosotros hemos incumplido en el trabajo y por eso se nos separa.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

Se cumple siempre y cuando el trabajador tenga un respaldo (JUICIO) pero no solo por eso, si bien decimos que es un respaldo se tiene que buscar la manera de ser escuchados porque si el mismo trabajador no toma medidas más fuertes la reposición no se efectúa aun así que por ley nos corresponda. Pero cuando un trabajador está como LOCADOR, bien dicho es mi caso. La reposición no es efectiva y la respuesta de la municipalidad es que se empieza un proceso de cual uno no sabe si al final será efectivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
<ul style="list-style-type: none">• Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

Para que se haga efectivos esos derechos laborales, el trabajador tiene que haber

culminado su juicio para poder recién en esos momentos esperar la estabilidad laboral porque mientras el juicio no culmina ningún trabajador goza de sus derechos laborales.

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?

Si, influye al 100% porque como bien sabemos el candidato que está postulando a la alcaldía viene realizando campaña por ende tiene un grupo de personas apoyando su campaña, de las cuales si el candidato gana las elecciones deberá contratar a todas las personas que hicieron campaña para que él logre ganar. Entonces por tema de cupos laborales se retiran a los trabajadores poniendo excusas para ser despedidos e colocar en ese puesto a sus fieles de campaña.

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

El tema de locadores Se acepta por el mismo punto de que bien dicho es difícil conseguir un buen empleo, el mismo trabajador acepta ser locador. Pero a mí parecer tendría que ser contratado desde el primer día para que el trabajador goce de todos sus beneficios de ley.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
<ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

No. La MPC no cumple con ese mandato, porque cumplir es a todo el personal no

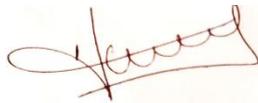
solo a los que tienen un respaldo judicial, porque son muchos trabajadores que no cuentan con los medios económicos para realizar un juicio entonces son trabajadores expuestos sin derecho a reclamo.

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

No sólo con medida cautelar, porque son muchos trabajadores que no cuentan con esa medida cautelar, a mi parecer un locador también debería tener un respaldo.

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

Si, como trabajador si pienso que deberían tener una sanción por incumplimiento. Así aprenderán de sanción a sanción en tener a su personal bajo derechos de ley.



Firma y sello

ANEXO 2:
GUÍA DE ENTREVISTA

El Despido Arbitrario y la Reposición Laboral en la Municipalidad del Callao
2023

Entrevistado: Héctor Palomino Betancourt

Cargo: Independiente

Institución: Independiente

Fecha: 26/10/2023

OBJETIVO GENERAL
Analizar como el despido arbitrario se vulnera en la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

Premisa: El despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador. Miranda Leon, J. E. (2020).

1. En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?

Según un informe de la Defensoría del Pueblo publicado en agosto de 2023, la Municipalidad del Callao ha sido denunciada por violaciones a los derechos laborales de sus trabajadores, como el incumplimiento de pagos, el despido arbitrario, la falta de seguridad social y la discriminación.

2. Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao?

Se presume la falta de recursos económicos para pagar los salarios de los trabajadores debido a la crisis financiera que atraviesa y la falta de transparencia y rendición de cuentas, entre otros.

3. De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?

No se cumplen en casos específicos por falta de recursos económicos para pagar las indemnizaciones y los salarios adeudados a los trabajadores despedidos arbitrariamente y la falta de voluntad política

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023. |
|--|

4. Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?

En el caso específico de la Municipalidad del Callao, se requeriría de una voluntad política y una gestión eficiente por parte de las autoridades municipales, así como de una fiscalización y una denuncia activa por parte de la ciudadanía y de los organismos competentes.

5. En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la

Municipalidad del Callao?

Efectivamente los cambios de gobierno o gestión se inician con una serie de despidos masivos de personal administrativo y obrero de la Municipalidad del Callao, bajo el argumento de una reestructuración organizacional y una optimización presupuestal.

6. De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?

El contrato de locación de servicios no es el más adecuado para regular la relación laboral entre la Municipalidad Provincial del Callao y su personal administrativo y obrero, ya que no reconoce la naturaleza pública de las funciones que estos realizan ni les otorga las garantías y beneficios que les corresponden como trabajadores del sector público

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Analizar los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal. |
|--|

7. Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?

La ejecución de la reincorporación por mandato judicial de personal requiere necesariamente la existencia de la respectiva plaza vacante y presupuestada. Caso contrario, la entidad pública podrá solicitar al órgano jurisdiccional que varíe la orden de reposición, por uno que se ajuste al nuevo marco normativo, como la indemnización u otro que el Poder Judicial considere apropiado.

8. Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?

Considero que se debería cumplir la medida cautelar de reposición que ordena provisionalmente el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo o a uno similar, mientras se resuelve el fondo del asunto en un proceso judicial.

9. En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?

Existe una sanción penal cuando se incumple una sentencia ejecutoriada o una medida cautelar dictada por un juez o jueza, y no cuando se incumple una resolución administrativa o un acto de autoridad no judicial.



Hector Cesar Palomino Betancourt
FIRABOGA S.R.L.
Reg. C.A.C. N° 11664

ANEXO 2.2: FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DE DOCUMENTOS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DE DOCUMENTOS

Título de la investigación:

Despido arbitrario y la reposición laboral en la municipalidad del
Callao 2023

Objetivo general

Analizar como el despido arbitrario vulnera la reposición laboral en la
Municipalidad del Callao 2023.

I. ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN SUPERINTENDENCIA

Ficha de análisis de fuente de documentos – Resolución Superintendencia	
Identificación de la Fuente: Resolucion de Superintendencia N° 203-2020-SUNAFIL Link: https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1356293-203-2020-sunafil	
Texto relevante	Análisis del contenido
Según lo expuesto por Resolucion de Superintendencia N° 203-2020-SUNAFIL. Ccomo contexto Legal, La resolución se fundamenta en la Ley N° 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), y en el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo	La Resolucion de Superintendencia menciona que los objetivo establecer reglas, pautas y criterios generales para la verificación del despido arbitrario en el marco del artículo 45 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Esta directiva se presenta como un instrumento técnico normativo que brinda orientación a la Superintendencia Nacional de

<p>N° 009-2013-TR. Antecedentes, Se hace referencia a diversos informes y documentos, incluyendo el Acta de reunión de fecha 29 de septiembre de 2020 y varios informes de distintas áreas de la SUNAFIL.</p> <p>Los objetivo de la Directiva, La Directiva tiene como finalidad establecer reglas, pautas y criterios generales a seguir en el ejercicio de la función inspectiva para verificar el supuesto de despido arbitrario, como se contempla en el artículo 45 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.</p> <p>Funciones de la SUNAFIL: Se destaca que la SUNAFIL, como ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en las materias de su competencia.</p> <p>Participación de la Autoridad Administrativa de Trabajo: Se menciona que la Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de parte, prestará su participación para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta</p>	<p>Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el ejercicio de su función inspectiva.</p> <p>El propósito fundamental de la directiva es guiar la labor inspectiva para verificar situaciones de despido arbitrario. Además de proporcionar lineamientos claros y específicos, se destaca que la SUNAFIL , como ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, tiene la responsabilidad de dictar normas y establecer procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en las materias de su competencia.</p>
---	--

<p>correspondiente. Opiniones Favorables, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto emite una opinión técnica favorable para la aprobación de la Directiva, indicando que cumple con las disposiciones establecidas en la Versión 02 de la Directiva N° 001-2014-SUNAFIL/OGPP–“Gestión de Instrumentos Normativos”.</p>	
Ponderamiento	
<p>la Resolución de Superintendencia N° 203-2020-SUNAFIL, emitida el 19 de noviembre de 2020, aprueba la Directiva N° 003-2020-SUNAFIL/INII, la cual se centra en establecer pautas y criterios generales para la verificación de despidos arbitrarios por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Esta directiva surge en el marco de la Ley N° 29981, que crea la SUNAFIL como ente responsable de supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral. La normativa busca asegurar un ejercicio claro de la función inspectiva, especialmente en situaciones de negativa del empleador para permitir el ingreso del trabajador al centro de labores. La aprobación de esta directiva se realiza tras la evaluación favorable de instancias internas, y se destaca la importancia de la participación de la Autoridad Administrativa de Trabajo en estos procesos. En conclusión, la resolución busca fortalecer los mecanismos de inspección para garantizar el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral, promoviendo así un ambiente de trabajo justo y respetuoso de los derechos de los trabajadores.</p>	

II. ANÁLISIS DE PLENO DE SENTENCIA 486/2021

Ficha de análisis de fuente de documentos – Pleno de Sentencia	
Identificación de la Fuente:	
Pleno de Sentencia N° 486/2021, del EXP. N.° 01175-2017-PA/TC – Ica, Link: https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/01175-2017-AA.pdf	
Texto relevante	Análisis del contenido
De manera que en el Pleno de Sentencia N° 486/2021, del EXP. N.° 01175-2017-PA/TC – Nasca - Ica .Los magistrados Ferrero Costa y Sardón de Taboada coincidieron con la decisión del Tribunal y resaltaron la importancia del fallo. Ferrero Costa destacó que reafirma la validez de la indemnización como una forma de tutela efectiva del derecho al trabajo en casos de despido arbitrario. Sardón de Taboada resaltó que la sentencia establece un precedente importante en relación con el debido proceso, subrayando la necesidad de que los jueces actúen con diligencia y cuidado en procesos constitucionales para evitar afectar los derechos de los involucrados.	En la presente resolución, se aborda el tema de la reposición laboral en respuesta a una demanda que solicitaba la reincorporación en el empleo en la Municipalidad Provincial de Nazca, alegando un despido arbitrario. El Tribunal Constitucional, al emitir su fallo, decide desestimar la demanda de amparo, argumentando que el despido arbitrario no conlleva necesariamente la reposición, sino más bien una indemnización de acuerdo con la normativa vigente. Se subraya que el derecho al trabajo no garantiza automáticamente la reinstalación en el puesto laboral, y se enfatiza que la legislación peruana contempla la indemnización como medida reparatoria frente a despidos arbitrarios. Además, se destaca la importancia de que los jueces actúen con especial cautela al manejar casos constitucionales para evitar posibles perjuicios al debido proceso.

Ponderamiento

En consecuencia, se infiere del Pleno de Sentencia N° 486/2021, del EXP. N.° 01175-2017-PA/TC – Nasca - Ica, el Tribunal Constitucional resuelve de manera unánime declarar improcedente la demanda de amparo, argumentando que el despido arbitrario no conlleva necesariamente la reposición, sino que la legislación pertinente contempla la posibilidad de una indemnización como reparación adecuada. Se destaca la interpretación de que el derecho al trabajo no implica automáticamente la reinstalación en el puesto. En relación con la protección de los derechos laborales, se destaca la importancia de que los jueces ejerzan especial precaución en la tramitación de procesos constitucionales para salvaguardar el debido proceso. Los votos singulares de algunos magistrados expresan opiniones adicionales sobre la interpretación de la normativa laboral y constitucional en relación con la reposición y la indemnización por despido arbitrario.

Objetivo específico 1

Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.

I. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA T-447-23,

Ficha de análisis de fuente de documentos – Sentencia	
Identificación de la Fuente:	
Sentencia T-447-23, según el expediente T-9.438.600 de Colombia Link: https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-447-23.htm	
Texto relevante	Análisis del contenido
Según lo referido por la Sentencia T-447-23, en los instrumentos internacionales en relación ha estabilidad laboral , refiere lo siguiente: que atenta contra el derecho al trabajo al privar al	La presente sentencia menciona en relación a la estabilidad laboral , ella sostiene que los trabajadores despedidos de manera arbitraria tienen el derecho fundamental a la protección de sus derechos. En este

<p>empleado de sus ingresos y estabilidad laboral. Además, el despido arbitrario conlleva consecuencias perjudiciales para el trabajador, como la pérdida de la seguridad social, la dificultad para conseguir otro empleo y el menoscabo de su dignidad y autoestima. En el caso la separación del demandante ocurrió sin una justificación válida, ya que el empleador no demostró que el trabajador hubiera incurrido en alguna de las causales permitidas según el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Tampoco se acreditó que el despido obedeciera a motivos económicos, técnicos o de fuerza mayor. Contrariamente, la única explicación proporcionada por el empleador fue la supuesta inadecuación del desempeño del actor, sin detallar en qué consistía dicha inadecuación.</p>	<p>contexto, la Corte Constitucional específicamente ordenó a la empresa demandada que readmitiera al empleado en su posición anterior y que le compensara por los salarios y beneficios no recibidos desde la fecha del despido. Este análisis resalta la importancia de la estabilidad laboral como un derecho fundamental, subrayando las repercusiones negativas que puede acarrear el despido injustificado para los trabajadores.</p>
---	---

Ponderamiento

En síntesis, se puede apreciar que, en la Sentencia T-447-23, de Colombia, en el **considerando** de los instrumentos internacionales en relación a **la estabilidad laboral**, se deduce que es responsabilidad del Estado, en su papel de regulador de las relaciones laborales, garantizar la salvaguarda de los derechos laborales, incluyendo el crucial derecho a la estabilidad en el empleo. Respalda la estabilidad laboral como un derecho fundamental, respaldado por instrumentos internacionales. Cita la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), que en su artículo 23 reconoce el derecho al

trabajo y la libre elección de empleo, así como la protección contra el desempleo. Asimismo, hace referencia al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), que en su artículo 7 garantiza el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias. Además, destaca la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), que en su artículo 26 reconoce el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias. Estos respaldos internacionales subrayan la importancia de la estabilidad laboral como un principio fundamental respaldado a nivel global.

II. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA CONSTITUCIONAL 128/20

Ficha de análisis de fuente de documentos – Sentencia Constitucional	
Identificación de la Fuente: Sentencia Constitucional -128/20 de la Corte Constitucional de Colombia Link: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-128-20.htm	
Texto relevante	Análisis del contenido
<p>Conforme lo establecido con la Sentencia Constitucional 128/20 en el apartado de los fundamentos jurídicos, en relación a la eficacia de la reposición laboral, la Corte Constitucional de Colombia considera que esta medida es fundamental para garantizar la efectividad del derecho fundamental al trabajo y la protección del trabajador despedido arbitrariamente.</p>	<p>La sentencia Constitucional de Colombia que tiene por objeto, asegurar la eficacia de la reposición laboral, que es crucial para garantizar el pleno ejercicio del derecho fundamental al trabajo. Esta garantía se ve amenazada cuando un trabajador es despedido de manera arbitraria, ya que esto conlleva la pérdida de ingresos y estabilidad laboral. Para asegurar la eficacia de la reposición laboral, se establecen medidas como la obligación del empleador de reincorporar al trabajador en un plazo máximo de 45 días hábiles</p>

	desde la notificación de la sentencia que ordena la reposición, el deber de compensar salarios y beneficios no percibidos desde el despido, y la posibilidad de que el trabajador solicite el cumplimiento forzoso de la reposición ante el juez de primera instancia.
Ponderamiento	
En este contexto, la Sentencia Constitucional -128/20 de la Corte Constitucional de Colombia, dentro de los razonamientos legales de su decisión sobre la eficacia de la reposición laboral, busca asegurar la plena vigencia del derecho fundamental al trabajo y la salvaguarda del trabajador frente a despidos injustificados. Se destaca que la efectividad de este derecho es esencial y se ve comprometida cuando un trabajador es despedido de manera arbitraria, ya que implica la pérdida de su fuente de ingresos y de su estabilidad laboral.	

Objetivo específico 2

Describir los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal

I. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA T- 002-2023

Ficha de análisis de fuente de documentos – Sentencia	
Identificación de la Fuente:	
Sentencia T-002-2023 Corte Constitucional de la República de Colombia Link: https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-002-23.htm	
Texto relevante	Análisis del contenido
Según lo referido por la Sentencia T-002-2023 en relación al indemnización laboral , reviste	La presente sentencia menciona en relación al indemnización laboral , establece que el trabajador tiene

<p>importancia, especialmente en su numeral 4.2, ya que proporciona una definición clara y precisa del monto de la indemnización laboral que debe otorgarse al trabajador que ha sido despedido sin causa justa. Este detalle es crucial para la comprensión y aplicación adecuada de los derechos del trabajador en situaciones de terminación laboral injustificada.</p>	<p>derecho a una indemnización por daños y perjuicios, en caso de que el empleador no reincorpore al trabajador a su puesto de trabajo, a pesar de que la sentencia judicial haya declarado la reposición laboral.</p>
<p>Ponderamiento</p>	
<p>En síntesis, se puede apreciar que, la Sentencia T-002-2023 en relación al indemnización laboral, los trabajadores que han sido despedidos arbitrariamente sean compensados por los daños y perjuicios que han sufrido. Esta indemnización tiene como objetivo reparar los siguientes :</p> <p>Daños materiales: Los salarios y beneficios que el trabajador dejó de percibir durante el tiempo que estuvo despedido.</p> <p>Daños morales: El sufrimiento y la angustia que el trabajador experimentó como consecuencia del despido arbitrario.</p>	

II. ANÁLISIS DEL RECURSO CASACIÓN LABORAL N°7394-2015/Arequipa

<p>Ficha de análisis de fuente de documentos – Recurso de Casación</p>	
<p>Identificación De La Fuente:</p> <p>Recurso Casación laboral N°7394-2015/Arequipa</p> <p>Link: https://es.scribd.com/document/427121486/Casacion-Laboral-7394-2015-Arequipa-Legis-pe-sobre-faltas-graves</p>	
<p>Texto relevante</p>	<p>Análisis del contenido</p>
<p>Según lo referido por la Sentencia N° Expediente: 7394-2015-PA/CSJL de Arequipa, en el fundamento</p>	<p>El recurso de Casación menciona en relación al falta grave laboral, que se encuentran dos elementos esenciales</p>

<p>segundo en relación con el falta grave laboral, mención que, contribuye a proteger los derechos de los trabajadores. Si la falta de asistencia al centro de labores no produce un perjuicio real al empleador, el despido del trabajador sería arbitrario y podría ser declarado nulo por la justicia. El fundamento segundo de la sentencia de vista impugnada ha cometido una infracción normativa al interpretar de manera incorrecta el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728. Se argumenta que la ausencia en el lugar de trabajo no constituye automáticamente una falta grave; en cambio, para que sea catalogada como tal, es necesario que cause un perjuicio efectivo al empleador.</p>	<p>que deben estar presentes para que una falta pueda ser considerada como grave: La infracción de los deberes esenciales del trabajador. Estos deberes están establecidos en el artículo 43° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Algunos ejemplos de deberes esenciales son: La asistencia al centro de labores. El cumplimiento de las órdenes y disposiciones del empleador. La confidencialidad de la información del empleador. La producción de un perjuicio real al empleador. Este perjuicio puede ser de naturaleza económica, moral o de otro tipo.</p>
--	--

Ponderamiento

Por ello, se puede comprender que, la Sentencia N° Expediente: 7394-2015-PA/CSJL de Arequipa, en el **fundamento segundo** de la sentencia de vista, al abordar la falta grave laboral, desempeña un papel crucial en la protección de los derechos de los trabajadores. Se destaca que si la ausencia en el centro de labores no ocasiona un perjuicio real al empleador, el despido resultaría arbitrario y podría ser declarado nulo por la justicia. La conclusión principal es que la interpretación errónea del artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728, realizada por la sentencia impugnada, constituye una infracción normativa. Se sostiene que la inasistencia al trabajo no adquiere automáticamente la categoría de falta grave; más bien, debe provocar un perjuicio efectivo al empleador para ser considerada como tal.

ANEXO 3: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

ANEXO 3.1.: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban Llontop, Pedro.

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Análisis de fuente Jurisprudencial**

1.4 Autor de Instrumento: Galvan Bermejo Mery Karen Stefany

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2. OBJETIVIDAD	Contiene la información comprendida en la cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Contiene la información de acorde a los aportes recientes al derecho												X	
4. INTENCIONALIDAD	Contiene la información adecuada para valorar las Categorías.												X	
5. COHERENCIA	La información tiene coherencia entre los problemas, objetivos e hipótesis												X	
6. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento contiene información que considera un problema crucial, tiene relevancia global.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 10 de octubre 2023

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
Dr. Santisteban Llontop, Pedro
DNI No 09803311 Telf: 98327865

ANEXO 3.2.: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Evaluación por juicio de expertos

Respetado magister: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del magister:

Nombre del MAGISTER :	MARCO RICARDO SUNCION ATOCHE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (x) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ABOGADO
Institución donde labora:	"SUNCIÓN & ABOGADOS"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)	Más de 5 años.

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Mery Karen Stefany Galvan Bermejo
Procedencia:	Callao - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Provincia Constitucional del Callao
Significación:	La Investigación tiene como categoría 1. El Despido arbitrario, con subcategorías: Estabilidad laboral e Indemnización laboral; como categoría 2. Reposición laboral, con subcategorías: Falta grave laboral e eficiencia de la reposición laboral; cuyo objetivo general es: Analizar como el despido arbitrario vulneran la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

2. Datos de la escala

3. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Despido arbitrario	Estabilidad laboral. Indemnización laboral.	Miranda (2020) sostiene que Se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador.
Reposición laboral	Falta grave laboral. Eficiencia de la reposición laboral	Con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. Por ello, se plantea que la reposición es parte del derecho del trabajador en casos de despidos arbitrarios, Injustificados o despido nulo, teniendo en cuenta el principio de continuidad y la protección de la constitución y las normas laborales. Churata (2016). El presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la reposición laboral-periodo 2011-2015.

4. Presentación de instrucciones para el magister:



A continuación, a usted le presentamos la guía de entrevista elaborada por **Mery Karen Stefany Galvan Bermejo** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple 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 (altónivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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

Categorías y subcategorías del instrumento:

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Despido arbitrario	Estabilidad laboral.
	Indemnización laboral.
	Falta grave laboral
Reposición laboral	Eficiencia de la reposición laboral.

Fuente: Elaboración propia (2023)

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en el **estabilidad laboral como falta grave laboral** y como está influye en la **reposición laboral**, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivo General: Analizar como el despido arbitrario vulneran la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023?	En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?	3	4	4	
	Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao? Uno de los factores clave que conduce al despido arbitrario en la Municipalidad del Callao es la sobrepoblación de empleados.	4	3	3	
	De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?	3	4	4	
Objetivo Especifico 1: Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.	Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?	4	3	4	
	En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?	4	3	4	
	De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?	4	4	3	
Objetivo Especifico 2: Describir los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.	Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?	3	3	3	

	Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?	3	3	3	
	En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del Magister validador: MARCO RICARDO SUNCIÓN
 ATOCHE

Especialidad del validador: Derecho procesal.

Lima, 16 de Noviembre del 2023.

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 ***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 ***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Marco Ricardo Sunción Atoche
 ABOGADO
 Reg. CAC N° 11362

DNI: 46254146

TELF.: 992 829 927

Evaluación por juicio de expertos

Respetado magister: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del magister:

Nombre del MAGISTER :	LENINI WILLIAM MAYORGA ELIAS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en investigación Jurídica: (si corresponde)	Más de 5 años.	

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Mery Karen Stefany Galvan Bermejo
Procedencia:	Callao - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Provincia Constitucional del Callao
Significación:	La Investigación tiene como categoría 1. El Despido arbitrario, con subcategorías: Estabilidad laboral e Indemnización laboral; como categoría 2. Reposición laboral, con subcategorías: Falta grave laboral e eficiencia de la reposición laboral; cuyo objetivo general es: Analizar como el despido arbitrario vulneran la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

2. Datos de la escala

3. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Despido arbitrario	Estabilidad laboral. Indemnización laboral.	Miranda (2020) sostiene que Se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador.
Reposición laboral	Falta grave laboral. Eficiencia de la reposición laboral	Con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. Por ello, se plantea que la reposición es parte del derecho del trabajador en casos de despidos arbitrarios, Injustificados o despido nulo, teniendo en cuenta el principio de continuidad y la protección de la constitución y las normas laborales. Churata (2016). El presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la reposición laboral-período 2011-2015.

4. Presentación de instrucciones para el magister:



A continuación, a usted le presentamos la guía de entrevista elaborada por **Mery Karen Stefany Galvan Bermejo** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple 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 (altornivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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

Categorías y subcategorías del instrumento:

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Despido arbitrario	Estabilidad laboral.
	Indemnización laboral.
Reposición laboral	Falta grave laboral
	Eficiencia de la reposición laboral.

Fuente: Elaboración propia (2023)

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en el **estabilidad laboral como falta grave laboral** y como está influye en la **reposición laboral**, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivo General: Analizar como el despido arbitrario vulneran la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023?	En su opinión, ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?	3	4	4	
	Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao? Uno de los factores clave que conduce al despido arbitrario en la Municipalidad del Callao es la sobregestión de empleados.	4	3	3	
	De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?	3	4	4	
Objetivo Específico 1: Analizar cual serian las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.	Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?	4	3	4	
	En su opinión, ¿considera que al cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?	4	3	4	
	De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?	4	4	3	
Objetivo Específico 2: Describir los procedimientos y regulatos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.	Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?	3	3	3	
	Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?	3	3	3	

	En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?	3	3	3	
--	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del Magister validador: LENIN WILLIAM MAYORGA ELIAS

Especialidad del validador: Magister en derecho de la empresa con especialidad en regulación de negocio

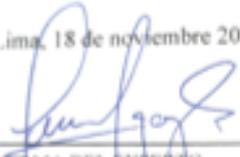
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 18 de noviembre 2023



FIRMA DEL EXPERTO
 INFORMANTE
 De: *Lenin William Mayo*
 DNI No: 44109414
 Telf: 545347410

Evaluación por juicio de expertos

Respetada magister: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento de "Guía de entrevista". 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 jurídico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales de la magister:

Nombre de la magister:	MARIA CLAUDIA DIAZ CORNEJO
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	ABOGADO
Institución donde labora:	PODER JUDICIAL
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Jurídica: (si corresponde)	Más de 2 años.

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autor(a)(es):	Mery Karen Stefany Galvan Bermejo
Procedencia:	Callao - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	60 minutos
Ámbito de aplicación:	Provincia Constitucional del Callao
Significación:	La investigación tiene como categoría 1. El Despido arbitrario, con subcategorías: Estabilidad laboral e indemnización laboral; como categoría 2. Reposición laboral, con subcategorías: Falta grave laboral e eficiencia de la reposición laboral; cuyo objetivo general es: Analizar como el despido arbitrario vulneran la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023.

2. Datos de la escala

3. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Sub categorías	Definición
Despido arbitrario	Estabilidad laboral. Indemnización laboral.	Miranda (2020) sostiene que Se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que de por medio estén algunas de las causas justificadas de despido relacionadas con la conducta o capacidad del trabajador.
Reposición laboral	Falta grave laboral. Eficiencia de la reposición laboral	Con respecto al derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020. Por ello, se plantea que la reposición es parte del derecho del trabajador en casos de despidos arbitrarios, injustificados o despido nulo, teniendo en cuenta el principio de continuidad y la protección de la constitución y las normas laborales. Churata (2016). El presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la reposición laboral-periodo 2011-2015.

4. Presentación de instrucciones para la magister :

A continuación, a usted le presentamos la guía de entrevista elaborada por **Mery Karen Stefany Galvan Bermejo** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores a fin de que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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 (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente 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

Categorías y subcategorías del instrumento:

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
Despido arbitrario	Estabilidad laboral.
	Indemnización laboral.
	Falta grave laboral
Reposición laboral	Eficiencia de la reposición laboral.

Fuente: Elaboración propia (2023)

- Objetivos de las Categorías y subcategorías: Recabar información de los expertos especialistas en el **estabilidad laboral como falta grave laboral** y como está influye en la **reposición laboral**, con la finalidad de lograr el objeto de estudio, consiguientemente generar teorías emergentes pertinente al estudio.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivo General: Analizar como el despido arbitrario vulneran la reposición laboral en la Municipalidad del Callao 2023?	En su opinión: ¿Considera que en la Municipalidad del Callao se respetan los derechos laborales?	3	4	4	
	Según su experiencia, ¿Cuáles son las principales causas del despido arbitrario en la Municipalidad del Callao? Uno de los factores clave que conduce al despido arbitrario en la Municipalidad del Callao es la sobrepoblación de empleados.	4	3	3	
	De acuerdo a su experiencia, ¿Considera que la reposición laboral en la Municipalidad del Callao, se cumplen ante los despidos arbitrarios?	3	4	4	
Objetivo Específico 1: Analizar cual serían las causas y circunstancias que conducen al despido arbitrario de empleados en la Municipalidad del Callao durante el año 2023.	Desde su perspectiva ¿De qué manera se pueden garantizar los derechos laborales en Municipalidad del Callao, para prevenir los despidos arbitrarios?	4	3	4	
	En su opinión, ¿considera que el cambio de gobierno o gestión, origina despidos masivos de personal administrativo y obrero en la Municipalidad del Callao?	4	3	4	
	De acuerdo a su experiencia ¿Considera usted que debería dejar de contratarse por locación de servicios al personal obrero y administrativo en la Municipalidad del Callao?	4	4	3	
Objetivo Específico 2: Describir los procedimientos y requisitos que se siguen para llevar a cabo la reposición laboral en esta entidad municipal.	Desde su perspectiva ¿Considera usted que la Municipalidad del Callao, cumple el mandato judicial de reposición de trabajadores municipales?	3	3	3	
	Según su experiencia ¿considera usted que se deberían cumplir las reposiciones en estado de medida cautelar de la Municipalidad del Callao?	3	3	3	



	En su opinión, ¿Considera usted que debería existir una sanción penal por incumplimiento de medidas cautelares y sentencias que ordenen la reposición laboral?	3	3	3	
--	--	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: María Claudia Díaz Cornejo
Especialidad del validador: Derecho Administrativo.

Lima, 18 de Noviembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

MARIA CLAUDIA DIAZ CORNEJO

DNI: 72094767

TELF.: 946240739

ANEXO 3.3.: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban Llontop, Pedro.
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **ficha de análisis de fuente de documentos**
 1.4 Autor de Instrumento: Galvan Bermejo Mery Karen Stefany

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación												X	
2. OBJETIVIDAD	Contiene la información comprendida en la cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Contiene la información de acorde a los aportes recientes al derecho											X		
4. INTENCIONALIDAD	Contiene la información adecuada para valorar las Categorías											X		
5. COHERENCIA	La información tiene coherencia entre los problemas, objetivos e hipótesis											X		
6. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías.											X		
7. PERTINENCIA	El instrumento contiene información que considera un problema crucial, tiene relevancia global.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Lima, 10 de octubre 2023

FIRMA DEL EXPERTO
 INFORMANTE
 Dr. Santisteban Llontop, Pedro
 DNI No 09803311
 Telf.: 983 278 657