



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Reposición Laboral por despido injustificado en el ámbito de las
microempresa Piura 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Merino Chavez, Dianela Denisse (orcid.org/0000-0003-3390-3065)

ASESOR:

Mg. López Cruz, Manuel Francisco ([orcid.org/ 0000-0001-5179-8487](https://orcid.org/0000-0001-5179-8487))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA-PERÚ
2023**

DEDICATORIA

“... A Dios y a mi familia por guiarme siempre y darme fortaleza para seguir adelante en todo este proceso, a mi mama Enma Chávez y mi hermana Jackeline, por haberme forjado como la persona que soy, muchos de mis méritos se los debo a ustedes entre los que incluye este, gracias por apoyarme en todo y motivarme constantemente para alcanzar mis anhelos, a mis amigos por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria, y a nuestro asesor por el tiempo de paciencia y dedicación en la elaboración de esta tesis”.

Dianela Denisse Merino Chávez

AGRADECIMIENTO

Dedicado a mi familia, especialmente a mi sobrina. Los amo mucho. A mis amigos, a mis amigas y a Steven, todos son personas muy importantes en mi vida.

Dianela Denisse Merino Chávez.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA:	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	11
3.3 Escenario de estudio	12
3.4 Participantes	12
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6 Procedimiento	14
3.7 Rigor Científico	14
3.8 Método de análisis de datos	15
3.9 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
4.1 Resultados	17
4.2 Discusión	23
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

RESUMEN

El objetivo de investigación fue Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas, Piura – 2023. El diseño de la investigación fue estudio de casos y tipo básico, de igual manera el enfoque fue cualitativo, los resultados hallados fueron positivos y ricos para la investigación, concluyendo Es importante, lo que corresponde administrar justicia relacionado a defensa del derecho, Es pertinente establecer una ley que cree un marco autónomo e imparcial, a fin de que las resoluciones dictadas mediante dicho marco sean ejecutadas con eficacia, con carácter vital y obligatorio, en razón de que va a permitir a los trabajadores del interés personal régimen para ser reintegrado de su proceso, habiendo sido despedidos sin el justo propósito previsto en la norma legal, por lo que logrando asegurar el derecho a los bienes y diferentes derechos fundamentales del trabajador; asegurando la estabilidad e igualdad en el marco socio-monetario niveles de trabajadores. Además, generar una disminución de la carga procesal dentro de los Juzgados Laborales del Poder Judicial y por ende una menor inversión de los bienes del gobierno central.

Palabras clave: Despido incausado, reposición laboral, microempresas, estabilidad laboral.

ABSTRACT

The research objective was to determine if unfair dismissal has an impact on the labor replacement of workers in the field of Microenterprises, Piura - 2023. The research design was a case study and basic type, in the same way the approach was qualitative, The results found were positive and rich for the investigation, concluding It is important, what corresponds to administer justice related to the defense of the right, It is pertinent to establish a law that creates an autonomous and impartial framework, so that the resolutions issued through said framework are executed effectively, with a vital and mandatory character, because it will allow the workers of the personal interest regime to be reinstated from their process, having been dismissed without the just purpose provided for in the legal norm, thus managing to ensure the right to goods and different fundamental rights of the worker; ensuring stability and equality in the socio-monetary framework levels of workers. In addition, generate a decrease in the procedural burden within the Labor Courts of the Judiciary and therefore a lower investment of central government assets.

Keywords: Uncaused dismissal, job replacement, microenterprises, job stability.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho en América Latina relativo a la disolución de lo que representa un vínculo laboral es inconsistente; debido a que en un gran número de lugares en Latinoamérica ya no contemplan condiciones pertenecientes a su legislación que defiendan u orienten la separación de cargo colectivo. Sobre dicho tema, Aladio, y Pagès, (2016) hacen mención sobre “las disposiciones para los despidos colectivos que rigen son: tiempo, cargos o notificación procedimientos, máximo países imponen estas cláusulas mientras que la persona encargada de contratar despide masivamente a una gran variedad de trabajadores en el mismo tiempo, siendo estas disposiciones muy convencionales”. De acuerdo con la función anterior, se dice que las generalidades de las naciones latinoamericanas ahora no consistir en consejos particulares para decidir una separación de cargo masivo de una organización que emplea a una concreta categoría de personas.

Perú en el año 2003 firmó un Tratado de Libre Comercio (en adelante TLC) con los Estados Unidos de América (EE.UU.) revalidado en el año 2006 y realizándolo el 2009, en dicho tratado ya no solo se advierten problemas de cambio internacional, sino también problemas de índole laboral, que el reino peruano se vio en la obligación de revisar y poner en vigencia, por lo que previo a su puesta en funcionamiento en el año 2009, se dio anuncio al Decreto Legislativo No. 1086, que aprueba el reglamento para el fomento de la competencia, formalización y progreso de las MYPE y PYME comercial y derecho de ingreso al trabajo digno, en razón de que el Perú necesitaba adaptarse a numerosas de las indicaciones de cobertura del trabajo duro ponderadas sobre los problemas del trabajo duro, dando como resultado una legislación laboral especial, autónoma, de dirección, del régimen general y de las prestaciones laborales vigentes únicas para este Gutiérrez (2019).

En los años noventa se originó en Perú un suceso de vital estimación todo esto bajo el mando del entonces presidente Alberto Fujimori cuando éste el cual consideraba realzar el sistema económico de EE. UU. Dinamizar la economía americana sobre la base del Tratado de Filadelfia, que fue ratificado el 10 de mayo de 1944, obtuvo la destitución colectiva de cada uno de los colaboradores

de las autoridades, otorgándoles un reembolso de dinero tomando como principio sus derechos decretados por ley, en otras palabras, el periodo de tiempo laborado. De igual manera ahora, a causa del escenario fitness por el COVID 19, la figura se repite una vez más experimentando unos escasos a nivel de la economía y con puestos de trabajo.

En Piura, muchos colectivos y empresarios indican que no pueden pagar los trabajos realizados en sus empresas por la caída de la demanda de los clientes, dejando desprotegido su derecho fundamental a realizar un trabajo, consecuencia de la poca productividad a causa del COVID 19 en el período 2020-2021. Como resultado, la norma de la estabilidad laboral es violada por el despido colectivo, lo que genera malestar (infelicidad y desobediencia), ira y protestas.

Un porcentaje de las causas de los despidos masivos se deben a la escasez de descripción del reglamento relativo a las bases objetivas de destitución laboral, o el mal software hecho por el uso de empresas de la organización que utilizan esta forma de despido como instrumento para evitar el pago decretado por ley al momento del despido. Causando esta especie de despido daño moral (sentimientos) y perjuicios monetarios a empleados y familiares propios aportantes.

Además de su amplia participación financiera, la creación de empleo y la mejora, las MYPES son la fuerza impulsora detrás de las naciones en desarrollo. También pueden ser los más probables en términos de rentabilidad y beneficios de mano de obra intensiva.

En este punto se presenta el siguiente problema ¿De qué manera el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas?

En la justificación teórica de la presente investigación, se tendrá en cuenta diversos factores históricos a fin de constatar la problemática que se presenta a diario en el contexto del derecho internacional y como estas logran favorecer o subestimar el daño sufrido

En cuanto al **aspecto metodológico**, esta se basará en una investigación básica, mediante un nivel descriptivo, los instrumentos para la correcta recolección de datos serán a través de la guía de entrevista aplicadas a abogados especialistas en materia del derecho civil, como también un análisis documental.

La **justificación práctica**, tiene como objetivo determinar si el establecimiento de baremos puede incorporarse a la normatividad peruana, esto con el fin de garantizar un cálculo más preciso respecto al perjuicio al cuerpo de las personas en el país de Perú y brindarles los medios y garantizar un provenir idóneo, esto permitirá proporcionar el beneficio primordialmente a aquellos individuos que resulten perjudicados por una acontecimientos , o también que siguen un proceso por accidentes, negligencias, etcétera, ya que son más susceptibles a las presiones sociales.

Se presenta como objetivo General Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas, Piura – 2022.

Se presentan como objetivos específico – Determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado - Analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas.

II. MARCOTEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales se consignan la postura; Según Quiñonez, (2018) explica en su pesquisa nombrada “La relación entre la identificación organizacional y la satisfacción de beneficios laborales en trabajadores de la empresa de Guatemala”, Cuyo motivo de esta pesquisa está basado en significar los estilos de vida de la correspondencia producida de la identidad de la empresa y la satisfacción de beneficios laborales en los empleados que laboran en la corporación guatemalteca. La técnica cuantitativa que se emplea como parte de la metodología tiene como punto de referencia a

40 funcionarios de la administración del sitio de la administración. El cuestionario, que incluía doce ítems, se utilizó como uno de los principales instrumentos de la serie para medir la satisfacción de los empleados con el trabajo. Este estudio obtiene como resultado que los derechos de participación en el ejercicio adecuado y la dedicación estructural óptima se relacionan entre sí. Mientras, el equipo de trabajadores que ya había sido encuestado indica una alta carga de popularidad de actividad, y se sienten cómodos con las bendiciones.

Calvacante (2017), en su investigación utilizó un planteamiento especificativo de una perspectiva cuantitativa y cualitativa, con 5 estudiosos del derecho en el ámbito laboral, De acuerdo con el estudio, se observa un alto nivel de insatisfacción, lo que se debe al grado en que se están cumpliendo los beneficios profesionales. No hay duda de que el estudio no especifica leyes, se puede suponer que el verdadero marco regulatorio está dado en la problemática de la formalidad y retribuciones al personal mismo que es reiterativo en entornos a nivel internacional. En el estudio en cuestión, Argentina, la principal deducción, es que la habilidad de cada colaborador para lograr mudarse de centro laboral se encuentra, reducida debido al camino equivocado de la administración pública. Dada la ambigua estructura de la política pública, es razonable suponer que el marco regulatorio es inadecuado. A este tema se añade, la poca posibilidad hacer mucho mejor los beneficios a los colaboradores.

La defensa pública de los derechos laborales fue vista como una preocupación en la indagación de Mariscal (2017) para su tesis “La defensa pública de los derechos laborales, como mecanismo para abrir el acceso a la justicia a los trabajadores de bajos ingresos económicos en La Paz”. Colaboradores que con una reducida percepción económica pueden usar como una herramienta de defensa pública, cuyo principal objetivo es examinar los derechos laborales de estas personas, pertenecientes a las MYPES. La metodología empleada responde a un enfoque cualitativo y cuantitativo, la muestra fue realizada con treinta colaboradores además de diez especialistas en derecho. Esto tiene como resultado, que los colaboradores no cuentan con el conocimiento adecuado sobre sus derechos dentro de la empresa y por ende mucho son pasados por alto.

Bautista (2018). Nos precisa que la finalidad de su estudio ha sido precisar las herramientas de amparo profesional destinados a los colaboradores de las pequeñas empresas. Así pues, los métodos utilizados fueron de carácter numérico y fenomenológico, con un tamaño de muestra de una docena de individuos actuando como mediadores, asesores y empleados del Ministerio de Trabajo. En este respecto, el estudio llega a la conclusión de que, que los esfuerzos del Estado para promover inversiones, Esto conduce a la desigualdad y perjudica a los trabajadores de las MYPES y PYMES.

Chino y Eliez (2018) en su estudio se propuso determinar en qué medida se cumplen los beneficios en el lugar de trabajo. De lo cual en base al estudio documental y jurisprudencial busca concretar los aspectos relevantes de aquellas compensaciones laborales, de lo mismo que se comprende que los colaboradores pertenecientes a las MYPES del entorno antes mencionado no estarían respetando de una manera competente aquello que por ley les corresponde.

Con respecto a la pesquisa efectuada por Vela (2017), misma que contiene la finalidad total establecer que debido a este descuido se perjudica los intereses de la comunidad de aquellos que habitan en el ya mencionado distrito. A favor de esto utilizó una muestra de noventa colaboradores contando con

herramientas como el fichaje y análisis documental. El autor finaliza indicando que el 93% de los encuestados cree que sus contratantes no cumplen adecuadamente con su responsabilidad social cuando se trata los derechos al cuidado de la salud.

La estabilidad laboral se desglosa en las siguientes subcategorías: a) estabilidad absoluta, que otorga a los trabajadores el derecho a no ser nunca despedidos por ningún motivo y la capacidad de buscar su reemplazo en caso de vulneración de ese derecho. De esta manera, existe una "estabilidad absoluta " ya que el empleado no puede perder su trabajo por ningún motivo (Rendón, 1981, p. 104).

B) Estabilidad Relativa: Este el derecho protege a los empleados contra el despido improcedente y les da la facultad de reclamar daños y perjuicios cuando se haya completado el proceso correspondiente. En consecuencia (Rivera, 2017, pág. 26), nos dice que la estabilidad en este sentido estipula recibir una compensación a cambio, pero no se podrá regresar al lugar de trabajo

En lo que corresponde a las teorías que respaldan la investigación recurrimos a Toyama (2015, p.468) Considera que el despido es una de las condiciones de relación laboral más tediosas que existen., en vista de que se recibe mediante el anuncio unilateral de voluntad con el auxilio de la celebración del cumpleaños del contratante, provocando de esta manera a una pugna del colaborador y la corporación.

Sánchez (2003) brinda un acercamiento al tema sobre regulación laboral, en sentido estricto mencionada bajo el apoyo entorno jurídico que permite la regularización dada entre el trabajador y el contratante, lo cual sería probable por causa de a la participación del gobierno, en la forma de ofrecer amparo a las personas que ofrecen algún proveedor de subordinación, con esto es posible estar en un factor de estabilidad entre los derechos de ejercicio y obligaciones.

El despido, según Cuba (2017, pág. 59), Es un acto particular para el contratante y a su vez un derecho que le permite concluir con el contrato dado con el

colaborador, Cuba estima que no existe una totalidad en este derecho ya que guarda relación a la causalidad legítima para realizar dicha acción.

Arce, (2008. p.522) Establece que el despido se manifiesta como una acción particular del contratante por lo tanto es preciso que sea aceptado por el colaborador. Bajo el criterio de la ley peruana este hecho debe realizarse por escrito.

Zegarra, (2017), Expone que “La terminación posee su propia provisión en un movimiento unilateral realizado por la empresa comercial, verdad no forzosa que disuelve el finiquito de trabajo y éste causa sinceramente perjuicio al trabajador que ve interrumpido dolosamente el contrato.

Al igual que Montañez (2018, pág. 29), quien sostiene que el trabajo de una persona debe ser interrumpido de manera justa para que se produzca un despido, el despido laboral es una acción formal que toma el legislador cuando el contrato de trabajo de un empleado es terminado por un del empleador

Se deduce de las anteriores alegaciones que el despido es expresión de la decisión del empresario mismo que debe ajustarse a requisitos esenciales, entre ellos la previa notificación del procedimiento que motivó el despido, y que este acto debe repetirse en forma regular. Se requieren seis días para registrar el evento a través del empleado.

Son causas por las cuales se puede dar por terminada la datación contractual, las cuales podrán ser reguladas en la obra de arte. Decimosexta de los esfuerzos de regulación de la productividad y la competitividad, en cualquier medida ulterior (LPCL), Estas razones son: a. La muerte de cualquiera de los 2 temas en la relación de trabajo duro; b. Renuncia por medio del empleado; C. La gloria suprema del proveedor o trabajo; d. La liquidación mutua entre ambos eventos (organización, trabajador); y. la jubilación; F. El despido.

Para Montoya (2015, p. 492), los despidos colectivos son aquellos que están motivados por factores organizacionales, técnicos y económicos que afectan la

producción. Alabama. (2016) afirma “es la extinción del contrato que se produce por causas independientes de las partes, mismo que puede representar la clausura definitiva a una compañía o la reducción irrevocable de su plantilla” (p. 75).

Según el diario Perú 21 (2017), que se toma en consideración cuando se habla de las microempresas se consideran la fuerza más influyente en el Perú y su sistema económico apoyando en la superación de esta. Granados (2019) expone que la mayor participación económica en el país está localizada en 2 clases de mercados, el informal y el de las MYPES, y con respecto a los datos de empadronamiento realizados por el Ministerio del Trabajo (2017), un 75 por ciento representan la comunidad informal, lo que quiere decir que no gozan de los beneficios estipulados por ley.

De acuerdo para Montañez (2018, p. 29), la ley de Promoción y Formalización, que fue promulgada para promover la micro y pequeña empresa, es por origen un régimen especial ya que difiere mucho del régimen general. Dado que pueden enmarcarse en cualquier rubro o forma de negocio y tener tanto personas naturales como jurídicas, y cuando los factores primarios se refieren a la cantidad de colaboradores y las ventas anuales, lo cual conduce a una ley laboral particular para micro y pequeñas empresas.

Por sus características, ubicación o campos de especialización, toda empresa tiene derechos fundamentales que deben ser respetados.

Sánchez (2017) demuestra que es fascinante presentar el ciclo legítimo en torno al problema que tienen las MIPYMES en diferentes zonas del país. De hecho, vale la pena enfocarse en que a pesar de que los hechos realmente confirman que todas las naciones cuentan con normativas que ayudan al avance y mejoramiento del área, existen ciertas diferencias con respecto a las definiciones que se dan a ciertos términos. Por ejemplo, MYPE, PYME, así como su lineamiento.

En lo que respecta a la legislación comparada se toma en cuenta los aspectos relevantes de aquellos países latinoamericanos que resaltan lo relevante del estudio, de lo cual tenemos:

Fabio y Luis (2016) ambos nos presentan un punto de vista de micro y pequeñas empresas, la cual indica la existencia de algunas similitudes al hablar de la regulación de este régimen único, esto lo podemos apreciar según el número de empleados y sus ingresos, comenzando con la frase: “el caso específico de la Ley N° 24.467, conocida como “Estatuto PYME” o la regulación de los pequeños y medianos negocios, En su artículo 2 de la directiva establece que corresponde a las autoridades en este caso decretar cada concepto las cuales han de ser reflejadas en las pequeñas y medianas empresas, considerando las peculiaridades del Perú, y las actividades económicas que realizan”, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Título III de la Ley relativa a las relaciones laborales, cuya ejecución corresponde al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Al respecto el art. 83 del marco ley nos indica lo siguiente: una compañía pequeña debe contar con las siguientes condiciones a) el número de colaboradores no debe superar los 40. B) Tener un monto de ingreso en el año menor al que fije la Comisión Especial de Seguimiento en el artículo 104 de esta Ley para cada actividad o sector.

Carlo (2011) nos indica de acuerdo con su estudio y define a la pyme se refiere a cualquier tipo de empresa económica, ya sea operada por una persona natural o jurídica, que se rige por los siguientes criterios: el número de empleados en la empresa, y el valor total de los activos expresado en salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Dentro de lo que respecta al análisis jurisprudencial se toma en cuenta que se menciona el precedente legal EXP N°. 045556-2011-PA/TC- San Martín, en el cual el demandante solicita la anulación de la solicitud de devolución de 59 indemnizaciones, gratificaciones, vacaciones negativamente gozadas y vacaciones truncas por un monto elevado, con interés legal agregado con fundamentos en; (i) aplicación indebida del principio de primacía de la realidad,

puesto que, nunca se comprobó el mismo, (i) el demandante no mencionó que la empresa es Microempresa, y la misma tiene su misma regulación de beneficios laborales.

Adicionalmente tenemos el EXP N°004891-2016 de la segunda sala constitucional y social transitoria , en la cual se estimó el recurso de apelación de la empresa demandada contra la sanción en enero de 2016 y la sentencia confirmó el fallo indicado en la fecha de agosto de 2015, entonces se declaró fundada por parte a la demanda; por lo que el proceso consta de reintegro de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, La sentencia declaró infundada la solicitud de la empresa al dejar en claro que solo se ampara el pago de las prestaciones laborales , no el del despido arbitrario .

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación:

Se distingue la pesquisa integrada a un enfoque cualitativo, en consecuencia, resulta útil realizar un tipo de mejora simple que, de acuerdo con Nicomedes (2018), incluye un examen dirigido a la compra y auge de información sobre un tema previamente determinado, creando así las situaciones vitales para otros investigadores, utilizando una expresión newtoniana. — pararse sobre los hombros de gigantes y contribuir a la mejora del saber hacer humano.

Por lo anterior, la investigación predominante puede ser de nivel descriptivo. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la razón de ser de la investigación descriptiva es describir y elementos actividades reales. En este sentido, puede fabricarse una descripción de la forma en que se presenta el derecho a los datos y, además, la presunción de inocencia en los juicios paralelos, ya que son millas dentro de esta última en las que se determinan las colisiones entre los citados derechos.

Diseño de investigación:

Resulta prácticamente un diseño no experimental-transversal entorno a lo planteado por Vargas (2011), consiste en analizar—sin manipular las variables o categorías—el nivel o estado de, entre otros, categorías en un determinado momento. Lo neurálgico de este diseño es que, como se dijo supra, la indagación se realiza en un tiempo específico.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Esta pesquisa percibe géneros o subgéneros que guardan relación concordante con tema que respalda un planteamiento, dado, Baena (2017) interpreta son dispositivos intelectuales los cuales intuyen características científicas abarcan pesquisa, debido a, la relación de categorías que entrelaza subcategorías que buscando una distinción entre sí.

Reposición Laboral por Despido Injustificado en el ámbito de las Microempresas Piura
2022

En esta línea, Herrera, Guevara y Munter (2015) plantean que todo autor debe reconocer, programar y organizar las estadísticas generalizadas dentro de la investigación y desechar las que no; Cabe decir que esta estadística se puede diagnosticar fácilmente al desarrollar los tipos y subcategorías, y de esta manera se puede categorizar lo crítico.

Se tiene como primera categoría el derecho de información, que según Espín (2017) comprende, por un lado, Reposición Laboral por Despido Injustificado (vertiente activa); y, por el otro, recibir información con la característica antes dicha (vertiente pasiva). De ello se desprenden las subcategorías: estabilidad laboral, estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

Se tiene, como segunda categoría, a la presunción de inocencia que, según Fernández, (2018), acarrea el ámbito de aplicación de las Microempresa, De ello se desprende las subcategorías, disolución de la empresa, Naturaleza jurídica, Estabilidad Laboral.

3.3. Escenario de estudio

Cuando se habla del contexto de análisis, en sintonía con Escudero y Cortez (2018), se hace referencia a la única área, ambiente o piso que es ideal y crítico para llevar a cabo la investigación, eso se debe a que aquí se encuentra muy lejos. en que se ubican los individuos. Quienes han atesorado datos sobre los atributos y situaciones del problema planteado.

Entrando a tomar en cuenta ese escenario de estudio centrado lo encontramos en el departamento de Piura.

En ese sentido, el escenario escogido es el Distrito de Piura y se tiene como criterios de selección:

- ❖ Juzgados Laborales.
- ❖ Consultorio Jurídicos Distrito de Piura.

3.4. Participantes

Canales (2006) alude, si los estudios tienen un enfoque cualitativo, existen elementos representativos que emergen como los participantes, quienes pueden

ser definidos por los temas o problemáticas que se seleccionan por ser relevantes para las estadísticas que brindan.

En ese sentido, los participantes del escenario de estudios serán diez (10) Abogados Especialistas en Materia Laboral y especializados en lo Laboral, en correspondencia con los criterios de selección mencionados anteriormente.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de hechos ocurre con el motivo de acumular y organizar las estadísticas que están íntimamente asociadas a los objetivos y categorías definidas dentro de la investigación. En esta experiencia, es muy importante aplicar estrategias con el equipo ideal para que pueda satisfacer la razón indicada.

La técnica escogida es la entrevista, cuyo dispositivo es la guía de entrevista. Bertomeu (2016) afirma que este método pretende recoger hechos verbales a partir de las valoraciones e informes del entrevistado, por lo que este último tiene que darse cuenta de la preocupación de observar de forma intensiva.

Por ello, este instrumento se aplicará a los Abogados del distrito judicial de Piura ya que ellos constituyen nuestros participantes, cabe decir, que la guía de entrevista consta de 8 preguntas que contienen tanto el objetivo general como los objetivos específicos.

La validación de la guía de entrevista se realizará por tres especialistas:

Tabla 1. *Tabla de validación de la guía de entrevista dirigida a jueces*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS		
(Guía de entrevista a jueces del distrito judicial de Piura)		
Datos generales	Cargo	Calificación
Manuel Francisco López Cruz	Docente Universitaria.	Excelente.
Dayron Lugo Denis	Docente Universitario.	Muy bueno.
Omar Gabriel Velasco Palacios	Docente Universitario.	Bueno.

Total	
-------	--

3.6. Procedimiento

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que, dentro de una investigación, el procedimiento puede ser muy importante porque aquí se encuentran los pasos que ha dado el investigador para cumplir con el objetivo que se planteó.

El primer paso es estudiar la verdad, es aquí donde se observa el fenómeno a estudiar, que luego surge dentro de la realidad, formulando así el problema general y los objetivos, tanto conocidos como precisos.

El 2do paso es acumular todos los registros bibliográficos sobre el fenómeno de estudio, este debe provenir de activos confiables incluyendo tesis, artículos clínicos, libros, revistas indexadas y diferentes documentos que sean aptos para los estudios.

El paso 3 es hacer un instrumento apropiado para recopilar las estadísticas, dentro de la caja de regalo, se hace una guía de entrevista.

El cuarto y restante paso incluye el software de los instrumentos indicados, los mismos con la intención de ser utilizados para adquirir los registros correspondientes y, posteriormente, lograr las soluciones y el debate.

3.7. Rigor científico

Los datos obtenidos se van a estructurar considerando 4 posiciones fundamentales: a) la dependencia, se sustenta con el nivel de fiabilidad de los orígenes de donde se obtuvo dicha información; b) la credibilidad, la cual radica correspondencia de los datos con las conclusiones; c) la transferencia, que consiste en comprobar que la información conseguida sean semejantes con otros ambientes semejantes donde se pueda examinar el hecho tal cual; y d) la confirmación, que consiste en la autenticidad además de la credibilidad del

análisis y además es dada de personal especializado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.8. Método de análisis de información

El amorfo apartado conseguirá tener una estructura coherente, es decir, todo el contenido estará asociado, por lo que motivo de los resultados adquiridos es que haya una interpretación racional. Por eso los artilugios se habían organizado de acuerdo con los objetivos propuestos; Puede afirmarse que el conjunto de expresiones expresadas confirmará cuál va a ser la idea aportada por cada colaborador.

En ese sentido, los métodos a considerar son los siguientes:

- ❖ Método inductivo, ya que le permitirá al investigador tener una visión desde su perspectiva, partiendo desde lo general hasta llegar a lo particular.
- ❖ Método comparativo, ya que permitirá una evaluación idónea de los datos que se recolecten gracias al instrumento.
- ❖ Método hermenéutico, ya que le permitirá al investigador dar a conocer y estudiar sus propios juicios teniendo como fundamento la explicación sobre la información alcanzada.

3.9. Aspectos éticos

De acuerdo con Viorato y Reyes (2019), para el investigador es importante tener en cuenta componentes éticos, metodológicos y técnicos excepcionales, considerando que estos son fundamentales para el perfeccionamiento de un cuadro de investigación. Por esta razón, la presente observación se ejecuta de manera transparente, respetando los derechos de propiedad intelectual de los investigadores, además de considerar requisitos éticos, fomentando la originalidad de los estudios.

La investigación que se realizó es completamente auténtica, ya que además de cumplir con los consejos instalados con el auxilio del colegio y los principios que rige el CONCYTEC, los registros proporcionados y los datos recabados cumplen con la citación notoria correspondiente a los estándares de la versión 7 de APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados:

Este punto lo destinamos analizar los aportes de los participantes, bajo la consigna de recopilar los aspectos relevantes entorno al estudio:

Respecto al primer objetivo Especifico Determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado se presentan las interrogantes:

¿Considera que los aspectos entorno a establecer la naturaleza restitutoria es eficaz en su cumplimiento en el ámbito de Microempresas? Explique			
Aporte N° 01	Aporte N° 02	Aporte N° 03	Aporte N° 04
Ante la violación a amenaza de derechos laborales considero no resulta eficaz la figura restitutoria entorno a la celeridad del proceso	Es importante establecer que la eficacia de la acción restitutoria frente al despido injustificado en microempresas resulta deficiente.	Los aspectos indemnizatorios otorgados en el ámbito de microempresa resultan insuficientes en torno de reparar el daño causado	Considero no resulta eficaz los aspectos de celeridad procesal frente los procesos laborales en los despidos injustificados.
Aporte N° 05		Aporte N° 06	
En lo que corresponde Microempresas no resultan suficientes los aspectos plasmados en nuestra legislación tomando en cuenta la efectividad de nuestros operadores de justicia en la toma de decisiones.		Resultan insuficientes los beneficios frente a la naturaleza restitutoria, lo cual genera que resulte ineficaz su rápido cumplimiento.	

Exegesis: Los especialistas 1, 3 y 5 presentan respuestas relacionadas al establecer que no resultan eficaces los aspectos restitutorios, entorno a buscar su cumplimiento en el ámbito de microempresas, los especialistas 2, 4 y 6 manifiestan que resultan insuficientes los beneficios brindados en la naturaleza restitutoria.

¿Considera que la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado? ¿Por qué?			
Aporte N° 01	Aporte N° 02	Aporte N° 03	Aporte N° 04
Se establece una Relación considerable en los casos de Reposición en microempresa.	Las consecuencias de un despido injustificado pueden ser de dos formas, pero en el ámbito de microempresas pocas veces invocan la reposición.	Considero que las reposiciones ante despidos injustificados son mínimas la mayoría de los trabajadores prefieren la indemnización en El ámbito de microempresa	Lo alcances de Nuestra Legislación respecto a reposición son exactas, tomando en cuenta lo invocado judicialmente.
Aporte N° 05		Aporte N° 06	
Es importante establecer el tiempo de trabajo dentro de la microempresa ya que bajo los supuestos del despido Injustificado la reposición e indemnización no resultan convenientes para el trabajador.		Si, ya que al presentarse un despido injustificado al seguir un proceso judicial por medio de una medida cautelar se podrá otorgar la reposición laboral.	

Exegesis: La totalidad de los participantes coinciden respecto a establecer que existe plena relación entre el despido injustificado y la reposición laboral en el ámbito de microempresas.

Lo que corresponde **al segundo objetivo** específico Analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas.

¿Considera que la doctrina entorno al pago de remuneraciones devengadas genera aportes a las casuísticas actualmente? ¿Por qué?			
Aporte N° 01	Aporte N° 02	Aporte N° 03	Aporte N° 04
Si ya que coadyuva a proyectar resoluciones motivadas acorde a derecho.	La doctrina resulta importante como fuente del derecho en el ámbito laboral considerando las lagunas que se dan.	Si, considerando que la doctrina resulta importante en cualquier proceso judicial.	Considero que es un complemento a la toma de decisiones, pero no relevante considerando nuestra legislación
Aporte N° 05		Aporte N° 06	
Si, tomando en cuenta que actúa de forma mediata en el legislador.		La preexistencia de la reanudación laboral representa gran importancia respecto a la doctrina.	

Exegesis: Los participantes 1,2,3 y 5 coinciden plenamente al considerar a la doctrina como una fuente relevante en las caustica de reposición laboral, los participantes 4 y 6 discrepan moderadamente respecto que no resulta relevante tomando en cuenta la ley propiamente dicha.

¿Considera que las Microempresas incumplen el procedimiento de despido, al quebrantar la Ley, por despedir a los trabajadores sin causa alguna? Explique			
Aporte N° 01	Aporte N° 02	Aporte N° 03	Aporte N° 04
Si, teniendo en cuenta que se vulnera derechos laborales fundamentales	Lógicamente si ya que se va contra el ordenamiento jurídico laboral.	Al configurar lo planteado en el artículo 34 del TUO de la LPCL, se habla de	Al no existir causa justa y no acogerse al debido proceso se vulnera la Lay.

		una vulneración al derecho	
Aporte N° 05		Aporte N° 06	
Si, existe una afectación a la a ley, el resultado acarreará un proceso legal debido a reparar el daño.		La afectación de Derechos fundamentales genera un conflicto legal, sea microempresa o pequeña empresa se somete al ordenamiento jurídico.	

Exegesis: Existe un aporte unificado de parte de nuestros especialistas considerando que las microempresas que van contra el ordenamiento jurídico representan una alteración al debido procedimiento.

¿Considera Ud. que el pago de remuneraciones en microempresas es un derecho causa del despido encausado y fraudulento? ¿Por qué?			
Aporte N° 01	Aporte N° 02	Aporte N° 03	Aporte N° 04
El considerar los cambios del sueldo básico dentro de las microempresas, en algunos casos representa despidos injustificados	Considero que no siempre se toma como causa de despido las remuneraciones ya que son puntos que están plasmados en un contrato laboral.	Si, ya que las Remuneraciones en caso de microempresas muchas veces están sujetas a la productividad laboral.	Considero que no representa causa suficiente considerar que los casos por despido se deban a la remuneración.
Aporte N° 05		Aporte N° 06	
Se puede obtener resultados variados dependiendo de las circunstancias, pero los despidos encausados o fraudulentos no siempre es por la remuneración.		No necesariamente tomando en cuenta que representa un acto contrario a la ley.	

Exegesis: Los participantes 1, 2,3 y 5 coinciden que la remuneración si representa una causa para delegar despido injustificado, por otro lado, los

participantes 4 y 6 indican que no necesariamente teniendo en cuenta que no representa una causa común.

En este punto consideramos el objetivo principal que es Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas, Piura – 2023.

¿Considera respecto a la legislación de nuestro país ha establecido supuestos adecuados para el ejercicio de la reposición en el ámbito de microempresas?			
Aporte N° 01	Aporte N° 02	Aporte N° 03	Aporte N° 04
Considero que existe protección normativa, respaldadas por las fuentes del derecho.	Considero que son medianamente adecuados tomando en cuenta las casuísticas presentadas	Si resultan adecuados ya que cumplen su objetivo que es respaldar los derechos laborales vulnerados	Considero que existen ciertas falencias, que generan ineficaces la protección de los derechos.
Aporte N° 05		Aporte N° 06	
Considero que dentro de nuestro ordenamiento se plantean las herramientas normativas que están direccionadas a la protección de derechos laborales, siempre existen vacíos, pero son superables.		Considero que el legislador ha optado por establecer puntos importantes, que van direccionados a la protección de los beneficios laborales de los trabajadores.	

Exegesis: Se logra obtener un aporte unificado en lo que corresponde a la legislación laboral que se inclina a respaldar los derechos laborales, consignado que el principio de celeridad no permite lograr una protección adecuada a los derechos fundamentales del trabajador.

¿Considera Ud. que la Nueva Ley Procesal del Trabajo garantiza la celeridad reposición del trabajador en relación con las microempresas?			
Aporte N° 01	Aporte N° 02	Aporte N° 03	Aporte N° 04
Es necesario tener en cuenta la carga procesal un factor importante para que el principio de	No, ya que la carga de expedientes en los juzgados es un factor importante	Es conocido que la acumulación de expediente y la ineficacia de nuestras	No, porque nuestras autoridades no

celeridad cumpla para no dar una rápida autoridades juega dan celeridad a su objetivo. respuesta. un factor los expedientes. importante para emitir fallos en las casuísticas	
Aporte N° 05	Aporte N° 06
Resulta notable que la rápida respuesta de nuestros juzgadores se ve ineficiente tomando en cuenta la carga procesal.	Nuestro ordenamiento prima la protección de los trabajadores, pero la carga procesal da como resultado que el principio de celeridad cumpla su cometido.

Exegesis: Los especialistas consideran que la carga procesal juega un papel muy importante en el cumplimiento de la celeridad procesal, dando como resultado un perjuicio a los trabajadores en la protección de sus derechos.

¿Considera usted que el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores?			
Aporte N° 01	Aporte N° 02	Aporte N° 03	Aporte N° 04
La afectación de Derechos fundamentales genera un conflicto legal, sea microempresa o Pequeña empresa se somete al ordenamiento jurídico.	Al configurar lo planteado en el artículo 34 del TUO de la LPCI se habla de una vulneración al derecho.	El despido injustificado genera un problema que se está volviendo común en nuestra legislación.	Si repercute el despido injustificado en los casos de reposición laboral ya que nuestra legislación busca proteger los derechos laborales.
Aporte N° 05		Aporte N° 06	
La consigna del despido injustificado si representa un injusto laboral que presenta una consigna por cubrir.		Resulta importante tomar en cuenta que los despidos injustificados se están generalizando últimamente, resulta insuficiente las normas ya establecidas si no se considera la carga procesal.	

Exegesis: Respecto al aporte de nuestros participantes coinciden respecto a establecer que los despidos injustificados representan una problemática en el ámbito de microempresas tomando en cuenta la acumulación de procesos entorno a los casos indicados, la ley procesal de trabajo representa la base normativa importante para lograr proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

4.2. Discusión:

Es importante considerar que como **objetivo específico número uno** determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado, tratando de establecer consignas que representan de qué manera la reposición laboral se presenta como consigna importante ante la vulneración de los derechos laborales fundamentales en el ámbito de microempresas; Entorno al análisis es importante tomar en cuenta al catedrático Arroyo (2017), Interpreta lo que respecta al derecho al trabajo como “aquella disciplina a la que corresponde regular el ejercicio de la relación, esto es, el cortejo penal-económico de carácter contractual entre sujetos denominados empresa comercial y trabajador; buscando establecer un equilibrio entre los eventos, en interés de la flagrante desigualdad, corresponde a la postura planteada recurrir a Mujica (2018) quien establece que la ley del trabajo duro es responsable de "regular el uso del trabajo ajeno por medio de un empresario y sacar de él rentas, permitiéndolo, pero controlándolo, y dirigiendo los conflictos individuales y sociales que se originan en esa datación".

Lo que corresponde a las interrogantes que respaldan el objetivo la totalidad de los participantes coinciden respecto a establecer que existe plena relación entre el despido injustificado y la reposición laboral en el ámbito de microempresas. Por otro lado, Los especialistas 1, 3 y 5 presentan respuestas relacionadas al establecer que no resultan eficaces los aspectos restitutorios, entorno a buscar su cumplimiento en el ámbito de microempresas, los especialistas 2, 4 y 6 manifiestan que resultan insuficientes los beneficios brindados en la naturaleza restitutoria. Entorno a ello Corrales (2019) en su estudio “Régimen Laboral De

Las Microempresas y el Proyecto de Ley General De Trabajo. - Viabilidad De La Formalización Laboral” su consigna respalda el estudio entorno de plantear al despido injustificado como problemática latente en las microempresas Aunque pueda parecer que no va, y esto tiene que ver con el deber social que debe determinarse a través de las empresas en general y las más eficaces en particular, una de las Los motivos de su informalidad, fundamentalmente transnacional, es resultado de la presión de las regulaciones que impone la matriz para que se ubiquen a través de sus sucursales o subsidiarias dentro del global, al que destina no pocos número de personas en nómina con las que se deben cumplir los deseos de la afición que debe hacerse en una determinada zona geográfica.

La consigna, se relaciona con lo instalado por autores de todo el país: Santa Cruz (2019), presenta su investigación: “La inclusión de la Ley 728 - el despido incautado, fraudulento por didáctica profesional en el marco de la actividad privada régimen”, concluyó que puede ser necesaria la inclusión en la Ley 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el despido injustificado y fraudulento por didácticos profesionales bajo el régimen de pasatiempo no público, a fin de que no se cometan injusticias con la ayuda de los magistrados, debido a la pésima recomendación de los profesionales del derecho, y los errores en la enseñanza de la regulación laboral a los estudiantes universitarios, y sindicalistas que asesoran a los empleados mientras son ignorados y conocen didácticamente el camino correspondiente, aspectos que se relacionan con el espacio de microempresas.

Lo que corresponde al **segundo objetivo específico**, analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas; es importante considerar se debe mencionar Que puede existir una distinción conceptual entre el saldo laboral de entrada y el saldo laboral de salida; Para los doctores Toyama y Vinatea (2016), la estabilidad de acceso “es la garantía penal mediante la cual, desde el inicio de la relación laboral, el trabajador tiene seguridad respecto de su terminación, la cual sólo puede surgir por las causas especialmente indicadas. Ley”, y la estabilidad de salida “corresponde a la protección contra la extinción de la relación laboral, por lo que procede por simple causalidad exhaustiva¹⁶”.

Así, el acceso a la estabilidad laboral se manifiesta cuando la norma exige que exista una justificación para la contratación por un tiempo determinado y cuando establece que el período de prueba en estándar tiene una vigencia máxima de 3 meses, mientras que la salida de balance se materializa cuando la norma impone límites y resultados a la entidad que despide arbitrariamente a un empleado.

En torno al aporte de nuestros especialistas lo correspondiente al participante número 1, 2,3 y 5 coinciden que la remuneración si representa una causa para delegar despido injustificado, por otro lado, los participantes 4 y 6 indican que no necesariamente teniendo en cuenta que no representa una causa común. Entorno al despido injustificado en nuestra doctrina Los participantes 1,2,3 y 5 coinciden plenamente al considerar a la doctrina como una fuente relevante en las caustica de reposición laboral, los participantes 4 y 6 discrepan moderadamente respecto que no resulta relevante tomando en cuenta la ley propiamente dicha; Existe un aporte unificado de parte de nuestros especialistas considerando que las microempresas que van contra el ordenamiento jurídico, representa una alteración al debido procedimiento. Es así López (2017), quien en su investigación nombrada: “Plazo de prescripción de la demanda de reintegro frente al despido injustificado”, concluyó que el artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-noventa y siete-TR forma parte del contenido constitucional de la propia trabajar; reintegro (como ok protección frente al despido arbitrario) frente al despido injustificado. La protección de los Derechos Constitucionales (y su contenido constitucional protegido, así como el reintegro frente al despido injustificado) ya no debe ser problema de los plazos de caducidad sino de la prescripción.

Como último punto considerando **iniciativa principal** Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas, Piura – 2023. Corrales (2019) exterioriza que quizás una de las soluciones a esta situación se pueda observar en el artículo cincuenta y seis de la propia Ley, en tanto que en su inciso final establece que los trabajadores con actividades familiares existentes el 4 de julio de 2003, mientras dicha Ley entró en vigencia, preservar su arduo trabajo y los derechos de protección social derivados de su arduo trabajo a los miembros de la familia, esto significa que sólo las personas nuevas que se contraten ingresarán al régimen

especial. Y para cerciorarse de la Ley de que el microempresario ya no seguirá prescindiendo de sus antiguos trabajadores para contratar nuevos dentro del régimen especial, el artículo cincuenta y siete de este sanciona esta forma de despido con el precio de una indemnización especial equivalente a dos remuneraciones mensuales. -a mes por cada año trabajado, sin deliberar límite. Así, en la práctica, lo que ocurre es que los dos mil treientos trabajadores que prestaron servicios en la fecha señalada se mantienen en el régimen general, y en lo más efectivo los flamantes trabajadores que alquilen podrían estar dentro del régimen único; Y si los microempresarios se consultan con el MTPE y deciden respetar los derechos y ventajas de ejercicio de su gente, ellos tamizarán los incumplimientos en que hayan incurrido, con la consecuente serie de contingencias a las que estarán expuestos. .

Respecto al aporte de nuestros participantes el número 1,2,3,4,5 y 6 coinciden respecto a establecer que los despidos injustificados representan una problemática en el ámbito de microempresas tomando en cuenta la acumulación de procesos entorno a los casos indicados, la ley procesal de trabajo representa la base normativa importante para lograr proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. Se logra obtener un aporte unificado en lo que corresponde a la legislación laboral que se inclina a respaldar los derechos laborales, consignado que el principio de celeridad no permite lograr una protección adecuada a los derechos fundamentales del trabajador de lo cual respecto a la carga procesal juega un papel muy importante en el cumplimiento de la celeridad procesal, dando como resultado un perjuicio a los trabajadores en la protección de sus derechos.

Casanova (2020), quien en su tesis titulada: “El despido incausado-fraudulento y su daño ético cuantificado mediante la utilización de los jueces de la fuerza judicial del distrito de La Merced, provincia de Chanchamayo para el periodo 2014 -2017”, concluyó que dentro la gran mayoría de la muestra (8 de 10) indicó que la cuantificación se tornó arbitraria e injusta, debido a que los Jueces no observan conjuntamente los estándares o parámetros propuestos vía doctrina, con la justa valoración y las reglas de la sana denuncia ; Por el contrario, al parecer, dichos Jueces practican el dispositivo de libre apreciación dentro del uso de los criterios o parámetros restringidos, resultando en una cuantificación

arbitraria e injusta. Y García (2019), quien en su tesis titulada: “La extensión del pago de las remuneraciones acumuladas a la restitución por despido improcedente o fraudulento”, concluyó que las remuneraciones acumuladas derivadas de un recurso de amparo por despido lesivo de derechos constitucionales tienen en consecuencia, deben extenderse adicionalmente a la reincorporación por despido improcedente y fraudulento.

V. CONCLUSIONES

- Es pertinente establecer una ley que cree un marco autónomo e imparcial, a fin de que las resoluciones dictadas mediante dicho marco sean ejecutadas con eficacia, con carácter vital y obligatorio, en razón de que va a permitir a los trabajadores del interés personal régimen para ser reintegrado de su proceso, habiendo sido despedidos sin el justo propósito previsto en la norma legal, por lo que logrando asegurar el derecho a los bienes y diferentes derechos fundamentales del trabajador, asegurando la estabilidad e igualdad en el marco socio-monetario niveles de trabajadores. Además, generar una disminución de la carga procesal dentro de los Juzgados Laborales del Poder Judicial y por ende una menor inversión de los bienes del gobierno central.
- Las motivaciones de la informalidad pueden ser diversas. En el sector de la microempresa, los costos desmesurados y la incomodidad de la formalidad posiblemente los impulsen a escapar del marco legal general. El mismo problema se da con menor intensidad en los grupos pequeños, aunque ya se podía ver en ellos y con mayor fuerza en las organizaciones medianas y masivas, lo que podría considerarse en términos generales dentro del llamado sector formal, que la informalidad de las posiciones de cuadros positivos es mayor. inspirada fundamentalmente en la preferencia por lograr mayores ingresos a partir del desconocimiento de los derechos y ventajas sociales de las personas, actitud que tiene que merecer una singular reacción del Estado frente a la informalidad de las microempresas que responde a instancias.

- La reincorporación laboral en supuestos de despido incausado dentro del régimen de esfuerzos de la actividad personal, constituye la aglomeración del derecho propio a las obras como derecho constitucional y la protección eficaz de los trabajadores y sus hogares, lo que incide en el descuento del despido del trabajador sin causa. relacionados con la conducta o capacidad del trabajador por cuenta ajena, los cuales deben ser realizados por la entidad administradora con éxito conforme a la ley.

VI. RECOMENDACIONES

- La reincorporación laboral por despido injustificado debe tramitarse administrativamente en el ámbito de microempresa para que se aseguren los derechos esenciales del trabajador dentro del ámbito privado, es decir, que la reincorporación debe proceder por iniciativa de la empresa comercial mientras que la violación del derecho propio de los cuadros ha sido determinada previamente a una técnica administrativa. Y que no se haya verificado ningún motivo relacionado con la capacidad y conducta del empleado prevista en la ley, para que se le desprecie.
- Ante los continuos despidos sin justa causa que realizan las microempresas, se propone la creación de órganos de control y supervisión que realicen la reevaluación y administración procesal del trabajo con base en las causas de capacidad y conducta del trabajador previstas en la ley, y así evitar la vulneración del derecho al trabajo y otros derechos fundamentales del trabajador, también nos permitirá reducir la excesiva carga judicial que existe hoy en día.
- Es importante presentar un plan de proyecto debido a crear un Tribunal Administrativo Laboral, direccionado: “Para efectos de la reposición laboral por despido incausado principalmente microempresas y demás formas de despidos previstos en la ley, crease el Tribunal Administrativo Laboral, adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, como organismo autónomo e independiente en sus funciones,

cuyas resoluciones emitidas por dicho organismo tendrán el carácter imperativo de cumplimiento obligatorio para las microempresas frente a despidos arbitrarios en sus diferentes formas”. Lo que nos permitirá disminuir la carga procesal en los Juzgados Laborales del Poder Judicial.

REFERENCIAS

1. Abad, S., & Morales, J. (2005). El derecho de acceso a la información pública - Privacidad de la intimidad personal y familiar. Lima: Gaceta jurídica.
2. Alegría, C. (22 de enero de 2016). Los derechos fundamentales. Lima: Tecnos. Obtenido de [http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/12 El principio de proporcionalidad en el derecho_penal.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/12_El_principio_de_proporcionalidad_en_el_derecho_penal.pdf)
3. Azcárate, P. (1945). League of Nations and National Minorities. Washington: Princeton University Press
4. Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Pearson Educación.
5. Bernales, E. (2012). La Constitución de 1993. Lima: Idemsa.
6. Canessa, A. (2008). Derechos humanos laborales. España: Tecnos.
7. Carbonell, M. (2004). La Constitución pendiente, México: UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
8. Carrasco, C. (12 de enero de 2017). Derechos fundamentales y test de proporcionalidad. Obtenido de <http://charliecarrascosalazar1.blogspot.pe/2017/01/derechos-humanos-y-derechos.html>
9. Casabona, C. (12 de junio de 2017). Despido encausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017. Obtenido de <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/498/TESIS%20CASABONA.pdf?s equence=1&isAllowed=y>
10. Castillo, A. (20 de junio de 2002). Hacia una nueva interpretación del despido sin causa justa. Obtenido de <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-29.pdf>.
11. Catacora. (octubre de 2016). Contenido constitucional del derecho al trabajo. Lima: Tecnos.
12. Catacora, A. (octubre de 2016). El despido arbitrario. Lima: Tecnos. De la Fuente, C. (1976). Principios jurídicos del derecho a la estabilidad. Buenos Aires: Edictus.

13. Fernández, J. C. (diciembre de 2017). La reposición laboral en el Perú. Lima: Tecnos. Obtenido de <https://estudiocoello.com/noticia/la-reposicion-y-la-naturaleza-de-los-conceptosdevengados-remunerativos-o-indemnizatorios/>
14. Ferrajoli, L. (2006). Los Derechos Fundamentales y sus garantías. México: Comisión Nacional de los Derechos.
15. Ferrajoli, L. (21 de Agosto de 2016). Los Derechos Fundamentales y sus garantías. Obtenido de http://www.garciaalonso.com.ar/doc-80-el-despido-concepto--distinciones-y-protección-contrael-despido-injustificado.html#_ftn1
16. Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia dle Tribunal Constitucional. Revista de la Facultad de Derecho. PUCP, 471-494.
17. Flores, A. (2015). Reposición o indemnización laboral en el Perú. Lima: San Marcos.
18. E. FERNÁNDEZ-MALDONADO MUJICA, “5 mitos sobre flexibilidad laboral en el Perú [y un consenso inaplicado]”, Revista Poder, 2014. Disponible en: Consulta: 4 de marzo de 2020
19. García, I. (12 de junio de 2016). La extensión del pago de remuneraciones devengadas a la restitución por despido encausado o fraudulento. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5872/GarciaCardenas_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. G. SERKOVIC GONZÁLEZ, “El TC y la estabilidad laboral – V”, El Peruano, 2017. Disponible en: < <http://www.elperuano.pe/noticia-el-tc-y-estabilidad-laboral-v53161.aspx>>. Consulta: 17 de junio de 2020.
21. García, M. (2019). La reposición laboral en el Tribunal Constitucional. Lima: San Marcos.
22. García, V. (2013). Derecho fundamental al trabajo. Lima: Adrus.
23. Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A.
24. Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A.
25. Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill

26. Jiménez, J. (2009). El derecho al trabajo. Actualidad empresarial, V.
27. Justicia, C. S. (4 de agosto de 2017). V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Jurisprudencia. Lima.
28. López, J. (2015). La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Valencia: Universidad de Valencia.
29. López, J. (12 de junio de 2017). Plazo de prescripción de la pretensión de reposición frente al despido incausado. Obtenido de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/901/3/Jireth_Tesis_bachiller_2017.pdf
30. Morales. (2004). [Repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7386/DEDpalola.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7386/DEDpalola.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
31. Nataren, C. (2007). La prueba, reforma del proceso penal y derechos fundamentales. México: Instituto de investigaciones jurídica.
32. Obregon. (2016). <file:///C:/Users/usuario/Downloads/18832-74661-1-PB.pdf>.
33. Orsini, J. (2013). El derecho al trabajo como límite constitucional al despido injusto. Madrid: FJS.
34. Palomeque, M. (2004). Derechos fundamentales generales y relación laboral. Los derechos laborales inespecíficos. El Derecho del Trabajo y razón crítica. Salamanca: Tecnos.
35. Peces-Barba, G. (1999). Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual. Madrid: Boletín oficial del Estado.
36. Quezada, J. (2016). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana. Cuenca: Universidad de Cuenca.
37. Quispe, M. (2015). Procedimiento de despido pasos a seguir a fin de evitar pagar la indemnización por despido arbitrario. Lima: San Marcos.
38. Rasales, A. (2007). El derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral. Guatemala: USCG.
39. Rendón, R. (2002). Apuntes sobre el derecho del trabajo colectivo. Lima: Edilabor.
40. Rentería, J. (2016). Derechos fundamentales del trabajador. Lima: Tecnos.
41. Ringas, O. (07 de 08 de 2009). El desido incausado laboral. Lima:

Tecnos.

42. Rorty, R. (1993). Human Rights, Rationality, and Sentimentality. En On Human Rights, The Oxford Amnesty Lectures 1993, comp. por S. Shute and S. Hurley. New York: BasicBooks.

43. S.T.C. Exp. N° 3868-2007-PA. /T

44. C (Sentencia del Tribunal Constitucional 10 de enero de 2018).

45. Santa Cruz, J. (20 de junio de 2015). La inclusión de la ley 728 – el despido encausado, fraudulento para la didáctica profesional bajo el régimen de la actividad privada. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/500/SANTA%20CRUZ%20BECERRA%20ALEX%20RAUL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

46. Tomayo, J. (2013). La Constitución comentada. Lima: Gaceta Jurídica.

47. Universidad de Celaya. (23 de noviembre de 2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Obtenido de Centro de investigación. México: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf.

48. Vázquez. (2014). Filosofía de protección contra el despido arbitrario. Lima: Tecnos.

49. Vivanco, M. (2005). Muestreo estadístico y diseño de aplicación. Lima

ANEXOS:

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUB CATEGORÍAS	INSTRUMENTO
<p>¿De qué manera el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas?</p>	<p>Objetivo General: Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas, Piura – 2023</p>	<p>Reposición Laboral por Despido Injustificado</p>	<p>La reposición laboral es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en un pronunciamiento emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de</p>	<p>El despido incausado es una de las causas que da lugar la extinción de la relación laboral, es una institución especializada del derecho laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad laboral, - Estabilidad absoluta y - La estabilidad relativa 	<p>Guía de Entrevistas</p>

			amparo. (Catacora, 2016)			
	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado.</p> <p>2. Analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas.</p>	<p>El ámbito de aplicación de las Microempresas a esa</p>	<p>Se concibe como una organización empresarial constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.</p> <p>Thomson (2013)</p>	<p>Las microempresas, aun cuando constituyen la mayor parte del tejido empresarial peruano y están categorizadas bajo un mismo umbral de ventas anuales, muestran características diferenciadoras del resto en cuanto al perfil de los empresarios, las</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disolución de la empresa, - Naturaleza jurídica, - Estabilidad Laboral 	<p>Guía de Entrevistas</p>

				características físicas del negocio y las características del empleo.		
--	--	--	--	---	--	--

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Reposición Laboral por Despido Injustificado en el ámbito de las Microempresas Piura 2023.

Datos informativos	
Nombres y apellidos del entrevistado	
Cargo, profesión, grado académico	
Institución en la que labora	
Fecha de la entrevista	

Objetivo general: Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas

- 1.- ¿Considera respecto a la legislación de nuestro país ha establecido supuestos adecuados para el ejercicio de la reposición en el ámbito de microempresas?

Respuesta:

- 2.- ¿Considera Ud. que la Nueva Ley Procesal del Trabajo garantiza la celeridad reposición del trabajador en relación con las microempresas?

Respuesta:

3.- ¿Considera usted que el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores?

Respuesta:

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado

4.- ¿Considera que los aspectos entorno a establecer la naturaleza restitutoria es eficaz en su cumplimiento en el ámbito de Microempresas? Explique.

Respuesta:

5.- ¿Considera que la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado? ¿Por qué?

Respuesta:

Objetivo específico 2: - Analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas.

6- ¿Considera que la doctrina entorno al pago de remuneraciones devengadas genera aportes a las casuísticas actualmente? ¿Por qué?

Respuesta:

7.- ¿Considera que las Microempresas incumplen el procedimiento de despido, al quebrantar la Ley, por despedir a los trabajadores sin causa alguna? Explique

Respuesta:

8.- ¿Considera Ud. que el pago de remuneraciones en microempresas es un derecho causa del despido encausado y fraudulento? ¿Por qué?

Respuesta:

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO (A)	FIRMA Y SELLO
<p data-bbox="247 481 555 517">Nombres y apellidos:</p> <hr data-bbox="263 571 798 577"/> <p data-bbox="247 667 737 703">DNI: _____</p>	

Gracias por su participación

GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Reposición Laboral por Despido Injustificado en el ámbito de las Microempresas Piura 2023.

Datos informativos	
Nombres y apellidos del entrevistado	Yesly Yomira Mijahuanga Jimenez
Cargo, profesión, grado académico	Abogado
Institución en la que labora	Estudio Jurídico Señor Cautivo
Fecha de la entrevista	17/07/2023

Objetivo general: Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas

- 1.- ¿Considera respecto a la legislación de nuestro país ha establecido supuestos adecuados para el ejercicio de la reposición en el ámbito de microempresas?

Respuesta:

Si, ya que las microempresas son unidades de producción con niveles menores de facturación que gozan de incentivos tributarios y laborales. Pero los trabajadores tienen derecho.

- 2.- ¿Considera Ud. que la Nueva Ley Procesal del Trabajo garantiza la celeridad reposición del trabajador en relación con las microempresas?

Respuesta:

Si, ya que, si se genera un despido arbitrario, este estaría vulnerando los derechos del trabajador.

3.- ¿Considera usted que el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores?

Respuesta:

- Cuando el trabajador en juicio haya reclamado la reinstalación, y haya obtenido sentencia a su favor y a pesar de ello el jefe se niegue a reinstalarlo, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización constitucional.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado

4.- ¿Considera que los aspectos entorno a establecer la naturaleza restitutoria es eficaz en su cumplimiento en el ámbito de Microempresas? Explique.

Respuesta:

Si, ya que cuando el trabajador tiene una sentencia a su favor si se puede restituir, en caso contrario se le paga una indemnización

5.- ¿Considera que la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado? ¿Por qué?

Respuesta:

No, mayormente es porque algunos trabajadores no siguen con sus actividades encomendadas o ya sea de inconvenientes de otra índole

Objetivo específico 2: - Analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas.

6- ¿Considera que la doctrina entorno al pago de remuneraciones devengadas genera aportes a las casuísticas actualmente? ¿Por qué?

Respuesta:

Si, ya que al solicitar el pago de las remuneraciones devengadas genera un aporte a las casuísticas porque lo que se busca es que se genere el cumplimiento de este pago al trabajador y es un derecho que se le realice el pago de dichas remuneraciones.

7.- ¿Considera que las Microempresas incumplen el procedimiento de despido, al incumplir la Ley, por despedir a los trabajadores sin causa alguna? Explique

Respuesta:

No, incumplen con el procedimiento de despido ya que la ley estipula que, el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador sin antes otorgarle un plazo razonable.

8.- ¿Considera Ud. que el pago de remuneraciones en microempresas es un derecho causa del despido encausado y fraudulento? ¿Por qué?

Respuesta:

Si, *En los casos de despido incausado y despido fraudulento, el trabajador tiene derecho a demandar la reposición en el empleo, además podrá acumular simultáneamente el pago de la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, las que incluyen el daño emergente, lucro cesante y el daño moral.*

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO (A)	FIRMA Y SELLO
<p>Nombres y apellidos:</p> <p>YESLY YOMIRAMIJAHUANGA JIMENEZ</p> <p>DNI: 70061205</p>	 <p>Yesly Y. Mijahuanga Jiménez ABOGADO Reg. ICAP. 6226</p>

Gracias por su participación

GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Reposición Laboral por Despido Injustificado en el ámbito de las Microempresas Piura 2023.

Datos informativos	
Nombres y apellidos del entrevistado	Oscar Lizama Temoche
Cargo, profesión, grado académico	Abogado, colegiado
Institución en la que labora	Independiente
Fecha de la entrevista	16/07/2023

Objetivo general: Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas

1.- ¿Considera respecto a la legislación de nuestro país ha establecido supuestos adecuados para el ejercicio de la reposición en el ámbito de microempresas?

Respuesta: no existe una regulación especial, específica para las microempresas, si bien es cierto existe una ley, pero es de manera general, teniendo en cuenta que las empresas pequeñas hay capital pequeña para pagar una indemnización

2.- ¿Considera Ud. que la Nueva Ley Procesal del Trabajo garantiza la celeridad reposición del trabajador en relación con las microempresas?

Respuesta: la nueva ley procesal del trabajo no garantiza la celeridad reposición del trabajador, pues no existe una norma especial que asegure o garantice su efectividad.

3.- ¿Considera usted que el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores?

Respuesta: si repercute ya que busca que repongan al trabajador en su puesto de trabajo.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado

4.- ¿Considera que los aspectos entorno a establecer la naturaleza restitutoria es eficaz en su cumplimiento en el ámbito de Microempresas? Explique.

Respuesta: es eficaz siempre y cuando la microempresa sea una empresa formal.
Porque suele suceder que muchas microempresas prefieren cerrar con la finalidad evitar la indemnización de un trabajador o restituirlo.

5.- ¿Considera que la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado? ¿Por qué?

Respuesta: un despido siempre ocasionar a una reposición en favor siempre va a generar una repercusión.

Objetivo específico 2: - Analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas.

6.- ¿Considera que la doctrina entorno al pago de remuneraciones devengadas genera aportes a las casuísticas actualmente? ¿Por qué?

Respuesta: si bien es cierto existe buena doctrina, su aporte, pero a medida que la legislación no sea buena, no se verán buenos resultados en cuanto a la casuística.

7.- ¿Considera que las Microempresas incumplen el procedimiento de despido, al incumplir la Ley, por despedir a los trabajadores sin causa alguna? Explique

Respuesta: si por lo general si incumplen, es más son las microempresas las que más incumplen con el procedimiento de despido. Ya que algunas son informales.

8.- ¿Considera Ud. que el pago de remuneraciones en microempresas es un derecho causa del despido encausado y fraudulento? ¿Por qué?

Respuesta: NO, el pago de las remuneraciones es un derecho el cual está estipulado, contemplado y se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico.
El pago de las remuneraciones es un derecho que le pertenece al trabajador como compensación por la prestación de un servicio.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO (A)	FIRMA Y SELLO
<p>Nombres y apellidos:</p> <p>Oscar Lizama Temoche</p> <p>DNI: 70940532</p>	 Oscar F. Lizama Temoche Abogado ICAP. N° 5488

Gracias por su participación

GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Reposición Laboral por Despido Injustificado en el ámbito de las Microempresas Piura 2023.

Datos informativos	
Nombres y apellidos del entrevistado	Jorge Alonso Bamonde Olaya
Cargo, profesión, grado académico	Abogado, colegiado
Institución en la que labora	Independiente
Fecha de la entrevista	10/06/2023

Objetivo general: Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas

1.- ¿Considera respecto a la legislación de nuestro país ha establecido supuestos adecuados para el ejercicio de la reposición en el ámbito de microempresas?

Respuesta: No concurre una norma específica en el ámbito de reposición a los trabajadores de las microempresas, sin embargo, concurre una ley, pero es de manera muy general.

2.- ¿Considera Ud. que la Nueva Ley Procesal del Trabajo garantiza la celeridad reposición del trabajador en relación con las microempresas?

Respuesta: No, es una garantía con efectividad en la acción de celeridad reposición del subordinado.

3.- ¿Considera usted que el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores?

Respuesta: Lo es porque el trabajador es apartado de su ambiente cotidiano de trabajo, existe una repercusión económica. También, debe realizar trámites como interponer una demanda laboral y demostrar la ilegalidad del despido.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado

4.- ¿Considera que los aspectos entorno a establecer la naturaleza restitutoria es eficaz en su cumplimiento en el ámbito de Microempresas? Explique.

Respuesta: Sí, es eficaz cuando la microempresa sea formal. Porque cuando el trabajador exige la restitución con una sentencia será efectivo.

5.- ¿Considera que la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado? ¿Por qué?

Respuesta: Claro, la relación del despido injustificado trae consigo la reposición laboral.

Objetivo específico 2: - Analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas.

6.- ¿Considera que la doctrina entorno al pago de remuneraciones devengadas genera aportes a las casuísticas actualmente? ¿Por qué?

Respuesta: Si, aporta a la doctrina peruana porque sería precedente para avalar al trabajador en el pago y efectuar el cumplimiento.

7.- ¿Considera que las Microempresas incumplen el procedimiento de despido, al incumplir la Ley, por despedir a los trabajadores sin causa alguna? Explique

Respuesta: Si, muchas veces las Microempresas pecan al no realizar el procedimiento de despidos en forma legal, incurriendo en despido injustificada.

8.- ¿Considera Ud. que el pago de remuneraciones en microempresas es un derecho causa del despido encausado y fraudulento? ¿Por qué?

Respuesta: Si, en situaciones como el despido fraudulento y despido encausado el pago que corresponde a sus remuneraciones es un derecho como tal que le pertenece al trabajador.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO (A)	FIRMA Y SELLO
<p data-bbox="248 1223 751 1290">Nombres y apellidos: Jorge Alonso Bamonde Olaya</p> <p data-bbox="248 1480 456 1514">DNI: 72697335</p>	 <p data-bbox="997 1391 1281 1469">Jorge Alonso Bamonde Olaya ABOGADO ICAP 6186</p>

Gracias por su participación

GUÍA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: Reposición Laboral por Despido Injustificado en el ámbito de las Microempresas Piura 2023.

Datos informativos	
Nombres y apellidos del entrevistado	Karen Jesús Saavedra Herrera
Cargo, profesión, grado académico	Abogado, colegiado
Institución en la que labora	Independiente
Fecha de la entrevista	4/07/2023

Objetivo general: Determinar si el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores en el ámbito de las Microempresas

1.- ¿Considera respecto a la legislación de nuestro país ha establecido supuestos adecuados para el ejercicio de la reposición en el ámbito de microempresas?

Respuesta: No porque existe mucha informalidad en el país, y desigualdad entre la protección del empleador con el empleado.

2.- ¿Considera Ud. que la Nueva Ley Procesal del Trabajo garantiza la celeridad reposición del trabajador en relación a las microempresas?

Respuesta: No, es una garantía porque muchos de los contratantes no cumplen adecuadamente con su responsabilidad social cuando se trata los derechos al cuidado en el trabajo y de la salud.

3.- ¿Considera usted que el despido injustificado repercute en la reposición Laboral de los trabajadores?

Respuesta: Si implica una repercusión a los colaboradores porque la mayoría de ellos no cuentan con el conocimiento adecuado sobre sus derechos dentro de la empresa y por ello son pasados por alto.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado

4.- ¿Considera que los aspectos entorno a establecer la naturaleza reparatoria eficaz en su cumplimiento en el ámbito de Microempresas? Explique.

Respuesta: Si, se predispone el cumplimiento siempre y cuando exista una formalidad en la empresa.

5.- ¿Considera que la reposición Laboral en las Microempresas se ve relacionada frente al despido injustificado? ¿Por qué?

Respuesta: Coexiste una tremenda relación a la reposición laboral en las Microempresas frente al despido injustificado.

Objetivo específico 2: - Analizar la base doctrinaria del despido injustificado entorno a las Microempresas.

6.- ¿Considera que la doctrina entorno al pago de remuneraciones devengadas genera aportes a las casuísticas actualmente? ¿Por qué?

Respuesta: Si, aporta a la casuística actual peruana para las futuras demandas en el proceso que consta de reintegro de indemnización por despido.

7.- ¿Considera que las Microempresas incumplen el procedimiento de despido, al incumplir la Ley, por despedir a los trabajadores sin causa alguna? Explique

Respuesta: Si, porque se pierde la estabilidad laboral del empleado se ve afectada porque es violada por el despido sin causa alguna, lo que genera malestar tanto emocional como económico y social.

8.- ¿Considera Ud. que el pago de remuneraciones en microempresas es un derecho causa del despido encausado y fraudulento? ¿Por qué?

Respuesta: Si, es un derecho siempre y cuando sea un despido encausado o despido fraudulento porque existiría una afectación al futuro patrimonio eh ideales y desarrollo profesional del trabajador.

NOMBRE Y DNI DEL ENTREVISTADO (A)	FIRMAY SELLO
<p>Nombres y apellidos: Karen Jesús Saavedra Herrera</p> <p>DNI: 73692536</p>	

Gracias por su participación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ CRUZ MANUEL FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Reposición Laboral por Despido Injustificado en el ámbito de las Microempresas Piura 2023", cuyo autor es MERINO CHAVEZ DIANELA DENISSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ CRUZ MANUEL FRANCISCO DNI: 46091219 ORCID: 0000-0001-5179-8487	Firmado electrónicamente por: MANULOPEZ el 10- 07-2023 14:46:00

Código documento Trilce: TRI - 0583573