



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**Reposición laboral por despido arbitrario cómo
garantía de los derechos constitucionales del
empleado bajo el régimen D.L 728 en el Perú**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

Autor:

Bach. Gonzalez Diaz Jose Miguel

<https://orcid.org/0000-0003-2046-5609>

Asesora:

Dra. Uchofen Urbina Angela Katherine

<https://orcid.org/0000-0002-8072-760X>

Línea de investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2025



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy egresado de la Escuela de Derecho, del Programa de Estudios de Experiencia Laboral de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

Reposición laboral por despido arbitrario cómo garantía de los derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L 728 en el Perú

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

GONZALEZ DIAZ JOSE MIGUEL	DNI: 43110374	
---------------------------	---------------	--

Pimentel, 15 de octubre del 2024

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO ARBITRARIO CÓMO GARANTÍA
DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL EMPLEADO BAJO EL
RÉGIMEN D.L 728 EN EL PERÚ**

Aprobación del jurado

DR. GONZALES HERRERA JESUS MANUEL

Presidente del Jurado de Tesis

MG. CABRERA LEONARDINI DANIEL GUILLERMO

Secretario del Jurado de Tesis

DRA. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

Vocal del Jurado de Tesis

REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO ARBITRARIO CÓMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL EMPLEADO BAJO EL RÉGIMEN D.L 728 EN EL PERÚ

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera la reposición laboral por despido arbitrario y fraudulento protege los derechos fundamentales de los trabajadores bajo el régimen 728 en Perú. Para abordar este tema, se empleó un enfoque cualitativo con un diseño transversal, descriptivo-explicativo y dogmático-propositivo, con carácter proyectivo. La investigación incluyó la participación de cinco abogados especializados en derecho laboral, quienes proporcionaron información clave para el análisis. Los resultados indicaron que la implementación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, junto con procedimientos claros y bien definidos para los despidos, y una mayor participación de los sindicatos, podría fortalecer significativamente el marco legal peruano en materia de protección contra despidos injustificados. Estas reformas, además, contribuirían a generar un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral, beneficiando tanto a empleadores como a trabajadores. En conclusión, se observó que el despido incausado en Perú contradice las normativas laborales y la Constitución, vulnerando el derecho fundamental al trabajo. Este tipo de prácticas no solo afectan directamente al trabajador despedido, sino que también impactan negativamente en la estabilidad económica y la cohesión social del país. Se enfatiza la importancia de la colaboración entre el sector empresarial y el gobierno para asegurar la protección de los derechos laborales y promover un entorno laboral más justo y seguro.

Palabras Clave: Despido Arbitrario, derechos constitucionales, derechos laborales

Abstract

The study aimed to determine how labor reinstatement due to arbitrary and fraudulent dismissal protects the fundamental rights of workers under the 728 labor regime in Peru. A qualitative approach was employed, using a cross-sectional, descriptive-explanatory, dogmatic-propositional design with a projective character. The research included the participation of five labor law specialists who provided key insights for the analysis. The findings indicated that implementing alternative conflict resolution mechanisms, alongside clear and well-defined procedures for dismissals, and greater involvement of unions, could significantly strengthen the Peruvian legal framework regarding protection against unjustified dismissals. These reforms would also contribute to balancing flexibility and security in the labor market, benefiting both employers and employees. In conclusion, it was observed that arbitrary dismissals in Peru contradict labor laws and the Constitution, violating the fundamental right to work. Such practices not only directly harm the dismissed worker but also negatively impact the country's economic stability and social cohesion. The study emphasizes the importance of collaboration between the business sector and the government to ensure the protection of labor rights and promote a fair and secure working environment.

Keywords: Arbitrary Dismissal, constitutional rights, labor rights

I.- INTRODUCCIÓN

La finalización del contrato laboral sin una razón válida o a través de métodos engañosos constituye una forma de concluir la relación laboral. En estos casos, el despido ocurre sin que exista motivo alguno relacionado con la conducta o competencia del trabajador. Este tipo de situaciones se da cuando el empleador decide, de forma unilateral, poner fin al vínculo laboral sin ofrecer una justificación válida, utilizando su autoridad para impedir que el trabajador tenga la oportunidad de corregir sus acciones.

A nivel internacional, existen diversos instrumentos y organizaciones que protegen el derecho a la estabilidad en el empleo y previenen los despidos sin motivo válido. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Acuerdo 158 sobre la finalización del contrato de trabajo, estipula que no se puede despedir a los empleados sin una razón justificada. Además, establece que, en caso de despido injustificado, los trabajadores tienen derecho a recibir una compensación adecuada o una reparación (OIT, 1982).

En América Latina, varios países han implementado leyes que garantizan la reinstalación en el empleo en casos de despido injustificado. Un ejemplo de esto es Argentina, donde la Ley de Contrato de Trabajo instituye que los despidos sin una causa justificada deben ser debidamente compensados, y en ciertas circunstancias, el trabajador elija ser reincorporado a su puesto.

A nivel nacional, la reposición laboral tras un despido injusto es una acción fundamental para salvaguardar los derechos en el ámbito laboral reconocidos en la Constitución, tal como lo indica el Decreto Legislativo 728. Este recurso protege a los trabajadores frente a despidos sin justificación, garantizando su derecho al empleo y a la estabilidad en el trabajo, ambos principios fundamentales en la norma constitucional del Perú. La normativa actual contempla que, ante un despido arbitrario, el empleado tiene el derecho de ser restituido en su puesto, actuando como un mecanismo correctivo contra decisiones empresariales que puedan atentar contra sus derechos laborales, ofreciendo así una herramienta efectiva para mantener la estabilidad en su empleo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

A nivel local, la implementación del sistema establecido por el Decreto Legislativo 728, junto con el concepto de reincorporación laboral, ha adquirido importancia en la protección de los derechos de los empleados en diversas regiones del

Perú. Casos emblemáticos en diversas localidades han demostrado que la intervención judicial a favor de la reposición laboral fortalece el cumplimiento de los derechos constitucionales a nivel micro. Las cortes locales han jugado un papel crucial al garantizar que los empleados despedidos arbitrariamente puedan regresar a sus labores, preservando así sus ingresos y estabilidad económica. Este enfoque no solo refuerza el estado de derecho, sino que también promueve un entorno laboral más justo y equitativo, donde las garantías constitucionales del trabajador son respetadas y protegidas (Defensoría del Pueblo, 2021).

En este sentido, la investigación contribuirá a fomentar un empleo digno y respetuoso para los trabajadores del sector privado bajo el régimen laboral vigente. Esto permitirá, en última instancia, abordar la infracción del derecho fundamental al trabajo, garantizando el amparo de los trabajadores y sus familias, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú. Como resultado, se generarán beneficios concretos y directos.

Se observa una creciente tendencia en la que los empleadores ejercen un excesivo control sobre sus trabajadores. Conforme al marco teórico, el comienzo de un reclamo laboral se lleva a cabo mediante la presentación de una demanda en un procedimiento de amparo, tal como lo establece el artículo 56 del Código Procesal Constitucional. Este proceso suele ocurrir como resultado del incumplimiento del contrato de trabajo y de una terminación sin causa justificada, constituyendo un despido injustificado. Según los criterios de admisibilidad legalmente establecidos, el empleado se desempeña como parte demandante en un litigio relacionado con un caso laboral individual de carácter privado.

Una referencia clave es la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el caso Baylón Flores (expediente N° 0206-2005-PA/TC). Esta resolución se considera un precedente vinculante, tal como lo establece el artículo VII del Título Preliminar del Código. A partir de esa decisión, el juez encargado del caso debe analizar y decidir si hubo una irregularidad en los contratos y si el despido que el trabajador cuestiona fue justificado.

Es requisito que en el contrato se registren los períodos de tiempo de empleo, especificando si se trata de un contrato regular y de larga duración o si se trata de un contrato temporal. En esta circunstancia particular, se estaría estableciendo un vínculo de empleo con características definidas

En el ámbito laboral, uno de los asuntos que se examina en mayor medida debido a su impacto, es la terminación laboral de los empleados por parte del empleador, lo que conlleva a la disolución de la relación laboral entre ambas partes. En este contexto, es fundamental señalar que el contrato constituye la base formal del derecho laboral. Al concluir el período de prueba, en el cual se evalúa la compatibilidad entre el trabajador y el empleador, pueden presentarse diferentes inconvenientes con el tiempo que impactan la producción de bienes y servicios, afectando así la dinámica laboral. En primer lugar, cuando un empleador pierde confianza en un empleado, se genera una situación de inestabilidad laboral que debe abordarse mediante los procesos legales correspondientes. No obstante, es importante destacar que en ocasiones se emplean métodos impropios para despedir al trabajador, donde supuestas justificaciones poco éticas e ilegales son utilizadas por la patronal, lo cual resulta en perjuicios significativos para el empleado.

Con respecto al despido sin justificación, la base legal se fundamenta en los artículos 139° y 200°, inciso 2°, de la Constitución, además de los artículos VI y VII del Título Preliminar del Código Civil, y en los artículos 1°, 5° y 9° del Código Procesal Constitucional.

Según el Tribunal Constitucional, un despido sin causa se caracteriza por la falta de justificación en la decisión unilateral del empleador de terminar la relación laboral. La normativa estipula que dicha justificación debe fundamentarse en el comportamiento o en la aptitud del trabajador. Aunque el empleado tenga un desempeño deficiente o realice acciones que afecten negativamente el ambiente de trabajo, esto no autoriza al empleador a proceder con un despido unilateral sin señalar faltas específicas, negando al trabajador la posibilidad de corregir su comportamiento. En este contexto, el derecho al trabajo proporciona directrices para mantener un equilibrio en la relación laboral.

Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo evidenciar que la reincorporación en casos de despido arbitrario y fraudulento de trabajadores protegidos por el D.L. 728 representa una vulneración de sus derechos fundamentales. Esto implica el respeto al derecho al trabajo como un derecho esencial, así como la defensa efectiva de los empleados y sus familias.

Los antecedentes tenemos a nivel internacional como a Piñas, (2021) Ecuador, se realizó una investigación acerca de la terminación repentina de los contratos laborales de empleados en una empresa durante la crisis de salud en Riobamba. Se evaluaron las medidas de "aislamiento preventivo" implementadas por las autoridades gubernamentales para contener los efectos de la pandemia, y se analizó el incumplimiento de los derechos laborales por parte de determinados sectores empresariales que llevaron a cabo reducciones salariales y despidos sorpresivos. Los datos proporcionados revelan que un total de 130 empleados fueron cesados en Riobamba. Se determinó que los derechos de estos trabajadores fueron objeto de una infracción y violación.

Para Betancourt (2021) en su tesis titulada "Legalidad de terminación unilateral de contratos de servicios prestados en el sector público por incumplimiento en los tiempos de entrega en el período 2020-2021", Se llevó a cabo un estudio que examinó los aspectos relacionados con el proceso de contratación pública y la finalización de contratos laborales en el sector durante la pandemia. Estos resultados demuestran que la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto considerable en la economía y limitó la capacidad del Estado para cumplir con sus compromisos y realizar contrataciones. Se realizó un análisis exhaustivo de las responsabilidades del Estado hacia sus contratistas y los deberes hacia los ciudadanos, junto con la interpretación de la normativa legal. A través de una metodología basada en documentos, se determinó que existe un impacto jurídico relacionado con el cumplimiento de la legalidad en los contratos, resoluciones, leyes y otras regulaciones legales, lo cual podría haber afectado a todas las partes implicadas en dichas acciones por parte del Estado.

Harari (2021) analizó los enfrentamientos, las estrategias de gestión laboral adoptadas y las peticiones de los trabajadores que emergieron en Argentina durante la ejecución de acciones derivadas de la pandemia de COVID-19. La investigación fue documental. Se han identificado medidas políticas que incluyen la implementación de regulaciones referentes al trabajo a distancia, exenciones para ciertas actividades y empleo temporal, así como disposiciones relacionadas con la terminación laboral y la suspensión de contratos, con el objetivo de ayudar a aquellos que no pudieron trabajar o quedaron sin empleo. Según el informe, se desprende que las medidas regulatorias y las políticas implementadas para contener el incremento del desempleo no consiguieron mitigar eficazmente los recortes laborales ni las detenciones. A la vez, se permitió una

disminución del salario nominal, lo que, junto con el retraso en las negociaciones salariales, contribuyó a la disminución de los salarios reales.

Según Gotelli (2021) en un análisis realizado en Argentina arrojó luz sobre las iniciativas políticas y laborales llevadas a cabo por la CICOP y SUTEBA, en respuesta a la emergencia de salud pública en curso. Estas acciones han dado paso a un panorama distinto de conflicto dentro del sector público, como se describe en el informe. Según un análisis documental, los sindicatos albergaban expectativas significativas de aumentos salariales y una búsqueda activa de mejoras sustanciales en infraestructura, programas definidos y nuevas políticas sectoriales bajo el nuevo régimen gubernamental. No obstante, la crisis sanitaria trajo consigo una transformación en las exigencias y en las acciones de los sindicatos, los cuales se pusieron de relieve en la preservación de la conexión con sus afiliados, fomentando nuevas dinámicas internas en la organización, llevando a cabo negociaciones con el gobierno para establecer nuevas condiciones laborales en el contexto sindical-corporativo y brindando respaldo al nuevo gobierno.

Para Reyes (2022) Ecuador, en su estudio “Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector público, provincia de Santa Elena, 2020” La pandemia generó una disrupción en el crecimiento productivo, lo cual llevó a una infracción del derecho al empleo de los trabajadores de diferentes entidades gubernamentales, constituyendo el foco central de este ensayo. Las circunstancias imperantes dificultaron el normal desarrollo de las actividades laborales, principalmente por las limitaciones de movilidad y la ausencia de medidas de bioseguridad adecuadas. Como consecuencia, hubo un mayor riesgo de infección generalizada y una mayor aprensión entre la población de Santa Elena con respecto a contraer el virus, afectando particularmente a personas de grupos vulnerables. Como el Covid-19 no fue clasificado como una enfermedad, los empleadores decidieron adherirse a las regulaciones establecidas en el Código del Trabajo y la Ley de Apoyo Humanitario, lo que, de manera inadvertida, intensificó la violación del derecho al trabajo mediante despidos y terminaciones unilaterales de contrato sin justificación.

Los antecedentes tenemos a nivel nacional como a Pacori (2019), en su artículo sobre la Ley N° 24041, relacionada con la protección contra el despido injustificado en el régimen laboral público bajo el Decreto Legislativo N° 276, se realizó un análisis basado en la jurisprudencia de la Corte Suprema, enfocándose en los artículos 1 y 2 de la ley.

Según el estudio de Pacori (2019), esta normativa protege a los funcionarios públicos de despidos arbitrarios. La aplicación de esta protección requiere que se cumplan ciertos criterios: ser servidor público, tener un puesto permanente, haber trabajado al menos un año de forma continua, estar bajo el régimen laboral 276, y no estar incluido en las excepciones del artículo 2. Sin embargo, esta protección no implica el derecho automático a un nombramiento, ya que esto depende de un concurso público.

Para Cornejo (2021), en su tesis “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales”, El estudio tuvo como objetivo determinar si las formalizaciones de contratos modales suscritos por el Estado vulneraban o no los 'Derechos Fundamentales' de los trabajadores en relación con la estabilidad laboral, de acuerdo con el Artículo 27 de la Constitución Política. A través de un enfoque descriptivo, se ha demostrado que el estudio de las resoluciones emitidas por el "Tribunal Constitucional" pone de manifiesto una infracción de estos derechos fundamentales.

Según Cruz (2021), mediante su tesis “Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en las interrupciones tendenciosas que dificulta la aplicación de la Ley N° 24041”, el objetivo del estudio fue analizar de qué manera se vulnera el derecho a la "estabilidad laboral" mediante "perturbaciones intencionales" realizadas por el empleador para evitar que el trabajador se beneficie de la "Ley N° 24041". Empleando una metodología de teoría establecida y llevando a cabo entrevistas con tres jueces de la "Corte Superior de Justicia de Piura" y abogados especializados en derecho laboral en el ámbito del contencioso administrativo, se llegó a la conclusión de que es esencial establecer criterios normativos adicionales para proteger a los empleados del sector público de despidos sin justificación. En este contexto, se puede decir que incluir la estabilidad laboral en la legislación ayudará a proteger los derechos laborales de estos empleados.

Según, Ortiz y Alarcón (2021), en su tesis "Afectación del derecho de estabilidad laboral de los trabajadores administrativos no sujetos al decreto legislativo N° 276 por la aplicación del decreto de urgencia 016-2020", la investigación evidenció que la reciente implementación del “Decreto de Urgencia N° 016-2020” violó el derecho a la estabilidad laboral de aquellos trabajadores administrativos no cubiertos por dicho decreto que tenían más de un año de servicio continuo.

En su artículo "La Ley 24041 vs el Decreto de Urgencia 016-2020: la inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia 016-2020 y la vigencia de la Ley 24041 en el ordenamiento jurídico peruano", Cari (2020) Se analizó la eliminación de la "Ley 24041" por el "Decreto de Urgencia 016-2020", basándose en el "principio de protección del derecho laboral", que busca garantizar la estabilidad laboral en el régimen público 276 como un derecho irrenunciable. El análisis documental concluyó que las situaciones establecidas según el artículo 1 de la Ley 24041, antes de la vigencia del Decreto de Urgencia, están protegidas por los principios de no retroactividad y de irrenunciabilidad de los derechos laborales, beneficiando así al trabajador.

Como justificación práctica, uno de los importantes temas de discusión en la aplicación del Derecho del Trabajo es el despido como forma de terminación del contrato laboral, dado que en este aspecto se evidencian las distintas limitaciones o restricciones que se imponen al poder del empleador dentro de una relación laboral. Por lo tanto, el despido puede ser entendido desde la perspectiva de los costos que implica para el empresario al momento de finalizar un vínculo laboral.

Desde una perspectiva teórica, el Decreto Legislativo 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral) en Perú establece un conjunto de derechos y responsabilidades para empleadores y trabajadores. En relación con los despidos arbitrarios, la ley contempla medidas específicas para salvaguardar los derechos del empleado.

Como justificación metodológica, se empleó la técnica de la entrevista, bajo la dirección de mi asesor metodológico. Todo este proceso fue respaldado por una trayectoria metodológica que nos permitió llevar a cabo esta investigación de manera ordenada, disciplinada y con rigor académico.

Con base en lo expuesto, se formula el problema general de la investigación: ¿De qué manera la reposición laboral por despido arbitrario y despido fraudulento protege y tutela los derechos fundamentales del trabajador bajo el régimen 728 en el Perú?

El objetivo general, determinar si la reposición laboral por despido arbitrario garantiza La protección de derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L 728 en el Perú. Como primer objetivo específicos, analizar la viabilidad de la ejecución de las empresas incausado del despido que vulnera el derecho al trabajo. Segundo objetivo específicos, demostrar cómo afecta el incumplimiento de despido legal por las empresas

en la reposición del trabajador bajo el régimen laboral del D.L. 728 y tercer objetivo específico proponer una fórmula legal para mejorar la protección de empleados frente a despidos arbitrarios bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 en Perú.

El derecho al trabajo es un derecho esencial que se distingue tanto por la protección que brinda como por las oportunidades de acceso que proporciona a las personas. Por ello, ha sido suficientemente enunciado en sentencias, y su necesaria cautela ha sido descrita en sentencias. tanto el acceso a él como su protección han sido bien especificados. (Jimenez, 2020)

Cualquier actividad destinada al sustento vital del individuo y su familia está respaldada por el contenido constitucional del derecho al trabajo. Este está asegurado cuando se ajusta a estándares constitucionales como la legalidad y se ejerce dentro de un marco jurídico adecuado. Además, garantiza dos aspectos: primero, la posibilidad de acceder a un empleo; y segundo, la protección contra despidos injustificados y de acuerdo con la ley. Según el análisis constitucional, un funcionario público solo puede ser despedido por una causa razonable que esté directamente relacionada con su desempeño laboral. (Catacora, 2020)

Una forma de pensar en el trabajo es que es algo que la gente hace para cambiar su entorno. El ser humano tiene la capacidad única de modificar su entorno, lo cual es un aspecto fundamental de su naturaleza. Esto se debe a que ninguna otra especie animal puede realizar este tipo de trabajo. La razón por la que ninguna otra especie animal puede trabajar es porque sus acciones están impulsadas por su instinto de supervivencia. Otra forma de definir el trabajo es que implica el uso de las fuerzas humanas, tanto espirituales como materiales, para crear algo útil. Así pues, el trabajo es cuando las personas utilizan sus capacidades morales, intelectuales y físicas para crear algo o prestar un servicio. (García, 2021)

La importancia del derecho al trabajo es increíblemente significativa cuando se considera la lista de derechos sociales ya que son increíblemente importantes. De hecho, en muchos países de todo el mundo, teóricos de renombre en este campo han llegado a afirmar que deberían considerarse el máximo exponente de los derechos sociales. Varios autores, incluyendo a Daum, Jacobs, Remy, Vasak y Barrada, sostienen que los derechos sociales constituyen el primer derecho social de la historia. Los describen como el

«paradigma de los derechos sociales» o el «derecho social por excelencia». Según algunos de ellos, el derecho al trabajo es considerado uno de sus «puntos neurálgicos». (Orsini, 2022)

Uno de los elementos principales de las sociedades democráticas contemporáneas es el concepto de "puntos neurálgicos", el cual también se considera una referencia política esencial para el Estado. El Estado Social representa una referencia política crucial que funciona bajo el principio del imperio de la ley.

Las personas tienen el derecho de ejercer una actividad laboral, como establece el artículo 2, apartado 15, de la Constitución. Este artículo instituye que todo el mundo tiene libertad para trabajar, siempre que cumpla la ley. Yo estoy obligado por la ley. Es importante que los individuos cumplan con sus responsabilidades para con la sociedad, ya que sólo se puede progresar cuando todos trabajan de la manera correcta.

La sociedad progresará si ellos lo hacen. La sociedad tiene una responsabilidad hacia cada individuo, ya que es importante que la sociedad esté estructurada de forma que fomente el empleo y, en última instancia, ayude a los individuos a alcanzar sus objetivos. El Estado es responsable de fomentar el empleo productivo y la formación para el trabajo, conforme a lo que establece el artículo 23°. Esto se encuentra en total concordancia con el mandato del mencionado artículo, que exige al Estado promover estos aspectos. Además, el Artículo 58 de la Constitución también instruye al Estado a impulsar el empleo productivo y la educación laboral. De acuerdo con el Artículo 58, el Estado tiene la responsabilidad de orientar el desarrollo del país, con un enfoque principal en la promoción del empleo. (Bernales, 2022)

De acuerdo con el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Cada individuo tiene el derecho al empleo, a elegir libremente su profesión, a disfrutar de condiciones laborales justas y agradables, y a recibir resguardo contra el desempleo. Yo también deseo contar con buenas condiciones laborales y una protección adecuada contra el desempleo. Ahora, pasemos a discutir el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El artículo 6° de este Pacto establece que los países firmantes reconocen el derecho al trabajo, lo que incluye la posibilidad de que cada persona pueda ganarse la vida mediante un empleo (Arque, 2020)

Las personas tienen la posibilidad de ganarse la vida a través de un trabajo que elijan o acepten de manera voluntaria. Es fundamental implementar las acciones necesarias para asegurar la protección de este derecho.. Para ejercer plenamente este derecho, cada una de las partes involucradas en este Pacto debe adoptar ciertas acciones. Estas acciones incluyen ofrecer orientación y capacitación técnica y profesional.

Proporcionamos asesoramiento, capacitación técnica y profesional, así como la creación de programas, normas y técnicas para impulsar un adelanto económico, social y cultural continuo. Nuestro objetivo es garantizar un empleo pleno y productivo, mientras protegemos las libertades políticas y económicas fundamentales de los individuos.

La reposición laboral tras un despido arbitrario en Perú es un tema de gran notabilidad en el ámbito del derecho laboral y constitucional. A través del Decreto Legislativo 728, se busca proteger los derechos fundamentales de los trabajadores frente a despidos injustificados. Este régimen proporciona un marco normativo que garantiza la estabilidad laboral, considerada un derecho constitucional fundamental. La jurisprudencia peruana ha fortalecido esta protección, subrayando la necesidad de asegurar la continuidad del empleo y prevenir la violación de los derechos de los trabajadores. (García, 2020).

El Decreto Legislativo 728, conocido también como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estipula que un despido es arbitrario cuando no está establecido en una causa justa y comprobada. En tales casos, el trabajador tiene el derecho a ser repuesto en su puesto de trabajo. Este mecanismo de reposición no solo pretende devolver el empleo perdido, sino también desalentar a los empleadores de realizar despidos injustificados. La Corte Constitucional del Perú ha subrayado que la reposición es una medida efectiva para garantizar los derechos laborales, considerando que la indemnización económica a menudo no es suficiente para reparar el daño causado (Álvarez, 2021).

La protección contra el despido arbitrario está íntimamente ligada al derecho al trabajo, reconocido en la Constitución Política del Perú. Este derecho se basa en principios de justicia social y equidad, promoviendo condiciones laborales dignas y seguras. En este marco, la reincorporación laboral se configura como un recurso fundamental para defender estos principios, asegurando que los trabajadores no sean

objeto de decisiones unilaterales y arbitrarias por parte de sus empleadores (Fernández, 2019).

El impacto de la reposición laboral se extiende más allá del ámbito individual del trabajador afectado. Este mecanismo también influye en el entorno laboral en general, promoviendo una cultura de respeto hacia los derechos de los trabajadores. La existencia de un marco legal robusto que ampare la reposición laboral contribuye a una mayor estabilidad en las relaciones laborales, promoviendo un clima de confianza y colaboración entre empleadores y empleados. Según estudios recientes, la implementación efectiva de la reposición laboral ha resultado en una disminución de los conflictos laborales y un aumento en la satisfacción de los trabajadores (Pérez, 2022).

Sin embargo, la aplicación de la reposición laboral no está exenta de desafíos. Uno de los principales obstáculos es la resistencia de algunos empleadores a acatar las órdenes de reposición, lo que puede llevar a prolongados litigios y a la necesidad de intervención judicial. Además, existe una preocupación constante sobre la efectividad de las sanciones impuestas a los empleadores que incumplen con la reposición, lo que podría debilitar el impacto disuasorio de esta medida. A pesar de estos desafíos, la reposición laboral sigue siendo una herramienta vital para la protección de los derechos laborales en el Perú (Ramos, 2023).

Desde una perspectiva jurídica, es fundamental señalar que el Decreto Supremo N° 003-97-TR establece las directrices para regular el despido, fundamentándose en el principio de causalidad. Este principio indica que la terminación del contrato de un empleado debe estar sustentada en una situación vinculada a su desempeño o conducta laboral. Por lo tanto, si el despido no está respaldado por una causa justa o si no se puede demostrar tal causa, se consideraría una acción ilegal. En cambio, un despido que esté correctamente justificado se consideraría legítimo.

De Lama (2014) Se observa que el empleado afectado, que buscaba su reposición tras el despido, “descubrió en el proceso constitucional de amparo una oportunidad para alcanzar su objetivo, a pesar de que su despido no estuviera fundamentado en ninguna de las causales mencionadas en el artículo 29 de la LPCL”. (p. 7)

El modelo del proceso de amparo ha pasado de ser una opción a convertirse en un recurso residual, adaptándose mejor a su naturaleza jurídica de tutela urgente, ya que se

solicitaba amparo para asuntos que no tenían relevancia constitucional. Esta tutela sugiere que los procedimientos constitucionales se consideran un medio procesal para abordar de manera rápida, eficaz y oportuna los temas que requieren una protección inmediata y necesaria. Por ello, no se incluye una etapa probatoria como en el proceso ordinario, ya que el objetivo es ofrecer atención urgente al afectado, quien accede al proceso no para que se reconozca un derecho, sino para recibir protección.

Cachay (2018) se examina la aplicación del precedente vinculante STC 5057-2013/PATC en los procedimientos de reposición de los empleados afiliados al régimen laboral privado que brindan sus servicios para el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, una entidad especial vinculada al Gobierno Regional de la Libertad. Esta investigación se clasifica como cualitativa, centrada en fundamentos básicos y correlacionales. Para alcanzar los objetivos establecidos, se emplearon métodos deductivos, inductivos, analíticos y sintéticos. Asimismo, se basó en técnicas de recolección de análisis, tales como documentales e entrevistas.

Dichas estrategias se implementaron con el fin de llevar a cabo de manera rigurosa la investigación científica y obtener respuestas pertinentes a la problemática abordada. A partir de la ausencia de un marco legal que establezca la existencia de una carrera administrativa, se puede concluir que el precedente mencionado no es aplicable a los trabajadores de CHAVIMOCHIC. La información recopilada en la investigación muestra que, según las decisiones emitidas por la Corte Constitucional, a partir de la sentencia del proceso No. 1124-2001-AA del 11 de julio de 2002, la reincorporación laboral es posible a través del proceso de amparo. Sin embargo, su ámbito de aplicación para el sector público ha sido restringido, como lo señalan las sentencias STC 05057-2013-PA/TC y 06681-2013-AA/TC.

El despido injustificado es una modalidad de conclusión de la relación laboral en la que se pone fin al vínculo con el trabajador, ya sea de forma verbal o a través de una notificación escrita, sin que haya una justificación relacionada con su comportamiento o desempeño laboral (Tribunal Constitucional, EXP. N° 976-2001-AA/TC, 2003). Este tipo de despido vulnera el "derecho al trabajo", ya que se ve afectado cuando un trabajador es despedido, ya sea de manera verbal o a través de un aviso escrito, sin presentar una causa relacionada con su comportamiento o desempeño que demuestre tal decisión.

El Decreto Legislativo N° 728, también conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) en Perú, establece las normas que regulan las relaciones laborales en el sector privado. Entre sus disposiciones, se contempla la protección contra el despido arbitrario.

Es fundamental reconocer que un avance notable en el desarrollo del Derecho laboral es la creación de una relación laboral estable y segura. La estabilidad y seguridad en el empleo son cruciales, ya que el trabajo constituye la principal fuente de ingresos para las personas, y esta fuente de ingresos debería perdurar tanto como la vida misma.

El trabajo de una persona es su principal fuente de ingresos, y es fundamental que esta fuente sea tan perdurable como su vida. De esta manera, podrá satisfacer sus propias necesidades, así como las de su familia y amigos. La vida de una persona es valiosa porque le admite atender sus oportunas necesidades y las de sus dependientes económicos, además de contribuir a mantener y mejorar su estatus. Para preservar y elevar el estatus de una persona, es esencial que la legislación laboral contemporánea priorice la protección de la estabilidad en todas las relaciones laborales. (Ferro, 2022)

El Tribunal Constitucional (TC) ha introducido recientemente un cambio en su criterio para determinar qué constituye un «despido arbitrario». Ahora consideran que, si hay un problema con el traslado de un empleado del Estado, como un defecto en el traslado de temporal a indefinido, o si el servicio objeto del plazo ha sido desnaturalizado, no se exige la readmisión. En su lugar, el Tribunal sólo concederá una indemnización para reparar el daño causado por el despido. (Flores, 2022)

No obstante, desde nuestra perspectiva, el despido injustificado se fundamenta en el concepto de "derecho al trabajo". Este derecho se ve vulnerado cuando un trabajador es despedido, ya sea de forma verbal o escrita, sin que se justifique la decisión en función de su comportamiento o del desempeño de su labor. Las acciones o tareas que podrían justificar un despido deben ser consideradas. Los despidos que se realizan bajo este principio legal contravienen los principios fundamentales del derecho al trabajo, tal como se establece en el artículo 22 de la Constitución, que define claramente los aspectos esenciales de este derecho. Existen dos aspectos clave: el acceso a un empleo es importante, pero también lo es el derecho a no ser despedido a menos que haya una razón válida.

El despido justificado se refiere al despido de un trabajador por razones directamente relacionadas con su comportamiento o capacidades. Según los artículos 23° y 24° del D.S. 003-97-TR TUO del D. Leg. 728, existen causas específicas para despedir a un trabajador en función de sus capacidades y comportamiento.

Deben adherirse a un procedimiento legal que es obligatorio. Si no se respeta este procedimiento, el trabajador puede solicitar una indemnización a la empresa si considera que su despido fue arbitrario. Asimismo, podría demandar su reintegro al puesto de trabajo si solicita su reincorporación tras un despido improcedente, nulo o fraudulento, según las circunstancias específicas. Esta solicitud se realizará a través de un juicio de amparo. (Quispe, 2022)

Existe una protección legal contra los despidos laborales injustificados, como se señala en los tratados internacionales de derechos humanos mencionados previamente. Estos tratados pueden adoptar un enfoque restitutivo o indemnizatorio.

La primera implica el reconocimiento de la estabilidad total, mientras que la segunda puede ser restitutiva o compensatoria. El término "restitución" alude a un acuerdo de estabilidad relativa. En el contexto peruano, dado que la protección del trabajador frente al despido está regida por la ley, es relevante señalar que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece una indemnización para los despidos injustificados o sin causa. En el caso de despidos considerados nulos, se prevé una tutela que puede ser restitutiva o indemnizatoria, dependiendo de la elección del demandante (Arque, 2022)

Por otro lado, en 2017, el Tribunal Supremo de Trabajo adoptó un acuerdo a través del V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. Este acuerdo establece que, si un trabajador es despedido de forma improcedente o fraudulenta, tiene derecho a ser reincorporado a su puesto. Además, puede tener derecho a recibir una compensación por los daños y perjuicios ocasionados, que pueden abarcar el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. He sufrido tanto lucro cesante como daños morales. En lo que respecta a daños y perjuicios, la indemnización reemplaza cualquier reclamación de compensación acumulada por el dinero que he dejado de ganar.

Para determinar la existencia del daño, la relación causal con el despido, el aspecto subjetivo de la atribución de responsabilidad y la cuantificación del monto de la

indemnización, el juez evaluará las pruebas aportadas. El monto de la indemnización se fijará según la solicitud y los hechos del caso. Además, el juez ordenará el pago por los daños y perjuicios sufridos. La decisión sobre la cuantía de los daños punitivos será tomada por el juez, y la cantidad máxima corresponderá a lo que habría recibido el trabajador. El importe equivalente es la suma que el trabajador habría contribuido al Sistema Privado de Seguros. (Justicia, 2017)

El reconocimiento de los derechos fundamentales, que a menudo se consideran esenciales en un marco jurídico, es crucial para que puedan ser exigibles, actuando como una limitación a la acción tanto del Estado como de los individuos. Asimismo, su significado ético y axiológico refleja manifestaciones del valor intrínseco de la dignidad humana, que precede al orden estatal y se expresa como el fin último de la sociedad y del individuo.

Los derechos fundamentales de las personas se sustentan en valores esenciales que provienen de eventos históricos. Estos valores están organizados y estructurados, ya que poseen su propio fundamento. Se originan en tres pilares fundamentales: la libertad, la igualdad y el proceso de liberalización de los pueblos, que facilita la autodeterminación. La integración de estos valores en el marco jurídico se realiza mediante los derechos y libertades de los pueblos, un concepto conocido como autodeterminación.

Los derechos básicos que pueden verse afectados por el despido y que deben ser protegidos se conocen como derechos laborales fundamentales no específicos. Estos derechos son inherentes a toda persona y no pueden ser resguardados a través de la restitución. Son derechos que pertenecen a todos los individuos y no pueden ser comprometidos por su situación laboral. Como se menciona, los derechos inespecíficos no dependen de la condición particular del trabajador, sino de su calidad como persona. No obstante, se expresan y se reclaman ante el empleador, lo que implica que son derechos que pertenecen a todas las personas, pero que son ejercidos por aquellos que trabajan en el marco de una relación laboral (Palomeque, 2021)

Los derechos fundamentales de un trabajador son aquellos que le corresponden en virtud de su actividad laboral. Estos derechos están imbuidos de un sentido ético, lo que significa que se adaptan a la relación específica entre el empleador y el trabajador. Cuando el empresario o su representante toma decisiones que limitan el ejercicio pleno de estos

derechos fundamentales sin una justificación adecuada, de manera arbitraria o desproporcionada, o sin respetar su contenido esencial, se produce una vulneración o afectación de dichos derechos (Rentería, 2022)

Según el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, todas las personas tienen el derecho a trabajar, a elegir libremente su ocupación, a disfrutar de condiciones laborales justas y satisfactorias, y a recibir protección frente al desempleo. Este artículo busca erradicar la discriminación y asegurar un salario equitativo por trabajos de igual valor. Igualmente, cada trabajador tiene derecho a obtener una compensación equitativa y suficiente que le permita vivir con dignidad, tanto para él como para su familia. Esta remuneración debe incluir, cuando sea necesario, una cobertura social adicional.

Para evidenciar la afectación por despido injustificado bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 en Perú, el trabajador debe iniciar un procedimiento judicial específico que consiste en presentar una demanda ante los tribunales laborales. Este proceso comienza con la recopilación y presentación de pruebas que acrediten la naturaleza arbitraria del despido. Las pruebas pueden consistir en documentos como el contrato laboral, comunicaciones escritas entre el empleador y el trabajador, testimonios de colegas, y cualquier otra evidencia que evidencie la ausencia de una causa justa para el despido. En este contexto, la carga de la prueba recae inicialmente en el trabajador, quien debe demostrar que el despido no se fundamentó en una justificación válida (Muñoz, 2023).

Una vez presentada la demanda, el juez laboral evaluará las pruebas y determinará si el despido fue efectivamente arbitrario. En este punto, es crucial que el trabajador cuente con una representación legal adecuada para argumentar su caso de manera efectiva. La jurisprudencia peruana ha señalado que la intervención del poder judicial es fundamental para garantizar la protección justa y equitativa de los derechos del trabajador. Asimismo, el juez tiene la facultad de ordenar la reincorporación del trabajador a su puesto si se concluye que el despido fue arbitrario, lo que resalta la importancia del papel del sistema judicial en la salvaguarda de los derechos laborales (Rodríguez, 2022).

El impacto psicológico y económico del despido arbitrario también se considera una forma de afectación que debe ser demostrada. Estudios recientes indican que los

trabajadores que sufren despidos injustificados enfrentan consecuencias significativas, como estrés, ansiedad y pérdida de ingresos. Estos efectos pueden ser documentados a través de informes médicos y financieros, que se presentan como parte del proceso judicial para ilustrar el alcance de la afectación. Al reconocer estos impactos, el sistema judicial no solo busca remediar la pérdida del empleo, sino también abordar las repercusiones más amplias del despido arbitrario, garantizando una reparación integral para el trabajador.

En conclusión, la reincorporación laboral por despido arbitrario bajo el régimen del D.L. 728 en Perú constituye una garantía fundamental de los derechos constitucionales de los trabajadores. Este mecanismo no solo tiene como objetivo restablecer el empleo que se ha perdido de manera injusta, sino que también promueve una cultura de respeto y cumplimiento de las normativas laborales. A pesar de los retos en su implementación, la reposición continúa siendo un pilar clave para la protección de los derechos laborales en el país (Alvarez, 2021).

II. MATERIALES Y MÉTODO

El estudio se ha realizado con un enfoque cualitativo. Según Corona (2018), este tipo de enfoque permite la recopilación y análisis de información que no es numérica. Este enfoque es especialmente útil para comprender en profundidad conceptos, antecedentes y doctrinas relacionadas con un tema específico. En el caso del presente estudio, el enfoque cualitativo ha permitido describir y analizar la situación actual de la reposición laboral por despido arbitrario y cómo esta protege los derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L. 728 en el Perú.

La tipología empleada en el estudio fue descriptiva, lo que facilitó una exposición detallada del problema, abarcando desde sus aspectos más generales hasta los más particulares. Martínez (2018) asegura que esta tipología es ideal para estudiar fenómenos complejos, como es el caso de la reposición laboral y su impacto en la defensa de los derechos fundamentales. Este enfoque también permitió al investigador contextualizar el problema en términos de tiempo y espacio, lo que favoreció un análisis completo del despido arbitrario y su impacto en los derechos constitucionales del trabajador. Además, esta tipología favorece el desarrollo de conocimientos tanto teóricos como prácticos, involucrando a los expertos y participantes en el campo del derecho laboral.

Finalmente, el diseño utilizado en el estudio fue de tipo fenomenológico. Castillo (2021) señala que este enfoque investigativo permite una adecuada descripción del problema y proporciona una comprensión de las razones detrás de los despidos arbitrarios, así como el papel que juega la reposición laboral en la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores en Perú. Es importante destacar que este enfoque también facilita la obtención de información relevante y detallada sobre el fenómeno estudiado, lo que contribuye a una comprensión completa del efecto del despido arbitrario en el contexto legal y laboral en Perú.

A través del escenario de estudio elegido, se analizará cómo los abogados especializados en derecho laboral manejan y abordan los casos de despido arbitrario, especialmente dentro del marco del régimen D.L. 728. También se explorará la interpretación y aplicación de las normativas vinculadas a la reincorporación laboral y los derechos constitucionales. Por último, se identificarán los factores que afectan la decisión

de presentar demandas de reincorporación y cómo se implementa esta normativa en el contexto laboral peruano.

Santos (2020) menciona que las técnicas de recolección de datos comprenden una serie de métodos o herramientas utilizadas para recoger y analizar la información necesaria para una investigación. Además, destaca que uno de los métodos más habituales es la entrevista, complementada con el análisis de documentos relevantes. Estas herramientas fueron cruciales para profundizar en la interpretación legal de los despidos arbitrarios y su relación con los derechos constitucionales de los trabajadores.

Por otra parte, el análisis documental es un enfoque que consiste en la revisión y evaluación de documentos significativos, como sentencias, regulaciones, informes y decisiones administrativas, que están relacionados con la gestión de despidos arbitrarios y la implementación de la reposición laboral bajo el régimen del D.L. 728. Este tipo de análisis proporcionará información significativa sobre las prácticas judiciales y legislativas, así como sobre los roles de los actores principales y las perspectivas de la realidad en el contexto laboral. Para ello, se examinará la legislación vigente y los precedentes judiciales con el fin de identificar vacíos o inconsistencias en la regulación actual (Peña, 2022).

Otro de los instrumentos clave utilizados en la investigación fue la ficha, que facilitó la recopilación y el análisis de la información contenida en regulaciones, informes, sentencias judiciales y otros documentos relevantes. Estos documentos se evaluarán para obtener datos sobre la gestión de despidos injustificados y la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores. La información recolectada de este estudio será registrada y organizada para su posterior interpretación y análisis (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

La ejecución de la investigación se realizó a través de los siguientes procedimientos: antes de comenzar la recolección de datos, se obtuvo la aprobación del proyecto por parte de la Escuela Profesional o la institución académica pertinente. Este medio garantizó que la investigación cumpliera con los estándares éticos y metodológicos requeridos, asegurando que la información recolectada se manejara de manera confidencial y se respetaran los derechos de los participantes.

El método empleado para el análisis de datos adoptó un enfoque cualitativo, con la finalidad de integrar y resumir la información recolectada a lo largo de la investigación sobre la reincorporación laboral en situaciones de despidos injustificados., así como la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores bajo el régimen D.L. 728 en Perú. Se tomaron en cuenta las diversas perspectivas proporcionadas por los especialistas entrevistados y los documentos revisados.

Una vez que la información fue organizada y estructurada, se llevó a cabo la interpretación para identificar relaciones, conexiones y patrones entre las categorías o temas identificados. Este análisis facilitó la detección de vacíos normativos y áreas en las que la legislación vigente podría optimizarse para ofrecer una mejor protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en situaciones de despido arbitrario bajo el régimen D.L. 728.

Los jueces encargados de la validación de los instrumentos fueron seleccionados en función de su experiencia y formación académica en áreas relacionadas con la construcción y el derecho. Los jueces que participaron en el proceso de validación fueron:

Guerrero Sampen, María Teresa: Abogada con grado académico de Magíster y 3 años de experiencia profesional como abogada independiente.

Instrumento evaluado: Guía de entrevistas.

Objetivo de la evaluación: Determinar si los ítems incluidos en el instrumento permitían identificar con claridad la influencia de las interrupciones en los contratos de construcción en Chiclayo y su relación con la improductividad laboral.

En el anexo 5 de la presente tesis se encuentran los detalles del proceso de validación, junto con el **Certificado de Validez de Contenido del Instrumento**, donde los jueces marcaron con un aspa las preguntas e ítems que consideraban pertinentes, relevantes y claros.

La muestra estuvo conformada por cinco abogados especialistas en el ámbito del derecho laboral, quienes fueron seleccionados por su conocimiento y experiencia directa en la gestión de casos de despido arbitrario y la defensa de los derechos laborales bajo el régimen D.L. 728 en el Perú. Estos profesionales cuentan con al menos cinco años de experiencia trabajando en derecho laboral, habiendo intervenido en la resolución de

conflictos laborales, específicamente en casos de despidos injustificados y procedimientos de reposición laboral.

La selección de la muestra fue no probabilística e intencional, ya que el objetivo de la investigación era obtener información detallada y especializada sobre la reposición laboral por despido arbitrario y su relación con la protección de los derechos constitucionales del trabajador. Este enfoque permitió que los datos obtenidos fueran profundos y específicos al contexto del régimen laboral peruano bajo el D.L. 728, brindando una visión clara de la problemática investigada.

Es importante señalar que el análisis de datos cualitativos es un proceso cíclico y reflexivo. A lo largo del estudio, se llevó a cabo una revisión continua de la información obtenida, así como una comprobación de la coherencia interna y la triangulación de los resultados mediante la comparación de diversas fuentes y enfoques. Este análisis se llevó a cabo de forma rigurosa y transparente, cumpliendo con los principios metodológicos de la investigación cualitativa, tal como se establece (Hernández -Sampieri & Mendoza, 2018).

La investigación se llevó a cabo en estricta adherencia a los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la reconocida universidad en la que se realizó el estudio. El respeto, la protección y el bienestar de los participantes fueron aspectos esenciales a lo largo de todo el proceso. Además, se garantizaron la confidencialidad de los datos, la integridad científica y la responsabilidad hacia la sociedad, cumpliendo con los principios éticos que aseguran el manejo adecuado y responsable de la información obtenida en la investigación.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Tabla 01

Objetivo específico 01: *Analizar la viabilidad de la ejecución de las empresas incausado del despido que vulnera el derecho al trabajo.*

Describir la influencia de las empresas del despido incausado que vulnera el derecho al trabajo.			
El objetivo de describir la Influencia de las empresas en el despido incausado que vulnera el derecho al trabajo se centra en entender cómo las prácticas empresariales afectan negativamente la estabilidad laboral y la seguridad de los trabajadores. En el contexto del régimen del Decreto Legislativo 728 en Perú, el despido incausado, o despido arbitrario, es una acción que carece de una justificación legal válida y atenta directamente contra los derechos fundamentales de los empleados. Este análisis busca esclarecer las consecuencias de tales prácticas en el mercado laboral y la necesidad de una legislación más robusta que proteja a los trabajadores.	Las empresas que recurren al despido incausado generan un ambiente de incertidumbre y desconfianza entre sus empleados. Este tipo de despido no solo causa un impacto económico inmediato en los trabajadores despedidos, sino que también afecta su bienestar emocional y psicológico. La inseguridad laboral resultante de estos despidos puede disminuir la productividad y el compromiso de los empleados, ya que la constante amenaza de perder el empleo sin causa justa mina la moral y la motivación del personal. Por lo tanto, la influencia negativa de las empresas en este contexto es significativa y perjudicial para la salud organizacional y el clima laboral.	Además, la práctica del despido incausado contribuye a una percepción de injusticia y desprotección en el mercado laboral. Cuando los trabajadores sienten que sus derechos no están adecuadamente protegidos por la legislación vigente, la confianza en las instituciones y en el sistema de justicia laboral disminuye. Esta desconfianza puede llevar a una menor participación en el mercado formal de trabajo y fomentar la informalidad, donde los derechos laborales son aún más vulnerables. Por lo tanto, las empresas que recurren a despidos incausados no solo afectan a sus empleados directos, sino que también socavan la estabilidad y equidad del mercado laboral en general.	La reposición laboral por despido arbitrario tiene el potencial de mitigar estas influencias negativas. Al establecer mecanismos claros y eficaces para la reposición y la indemnización de los trabajadores despedidos injustamente, se reforzará la protección de los derechos laborales y se promoverá un ambiente de trabajo más justo y seguro. Esta ley no solo beneficiaría a los trabajadores al proporcionarles una mayor seguridad y estabilidad, sino que también incentivaría a las empresas a adoptar prácticas laborales más responsables y justas. En consecuencia, la implementación de esta legislación puede tener un impacto positivo en el fortalecimiento del estado de derecho y la justicia social en el ámbito laboral peruano.

Nota. Se aborda cómo el despido incausado contradice directamente la legislación laboral y la Constitución de Perú, atentando contra el derecho básico al trabajo. Se resalta que esta práctica no solo afecta al individuo despedido, sino que tiene implicaciones más amplias, afectando la estabilidad económica y la cohesión social del

país. se hace un llamado a la colaboración entre el sector empresarial y el gobierno para garantizar la protección de los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo justo y seguro.

Tabla 02

Objetivo específico 02: *Demostrar cómo afecta el incumplimiento de despido legal por las empresas en la reposición del trabajador bajo el régimen laboral del D.L. 728.*

¿Cuáles son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la protección de los empleados contra despidos arbitrarios?

E-1	E-2	E-3	E-4	E-5
Al analizar el Decreto Legislativo 728, es notable que, en comparación con legislaciones laborales en otros países, presenta limitaciones en cuanto a los criterios de indemnización por despido arbitrario. Mientras que en otras jurisdicciones se consideran factores como la antigüedad y el impacto socioeconómico en el empleado, el marco peruano podría percibirse como menos detallado en estas áreas	Una limitación significativa del Decreto Legislativo 728 es la falta de claridad y previsibilidad en la interpretación de 'despido arbitrario'. Esta ambigüedad puede llevar a interpretaciones judiciales inconsistentes, lo que reduce la seguridad jurídica para empleadores y empleados, dificultando la planificación y gestión de riesgos laborales.	Desde el punto de vista de los derechos humanos y la protección del trabajador, el Decreto Legislativo 728 podría considerarse limitado en su capacidad de proteger a grupos vulnerables en el ámbito laboral. Por ejemplo, no establece suficientes salvaguardas contra la discriminación en el despido o mecanismos específicos para la protección de trabajadores con responsabilidades familiares o condiciones de salud particulares.	Una crítica al Decreto Legislativo 728 desde una perspectiva económica podría ser que, al imponer restricciones estrictas en los despidos, limita la flexibilidad del mercado laboral.	Finalmente, al considerar el contexto de la globalización y las normas internacionales del trabajo, se observa que el Decreto Legislativo 728 puede no estar completamente alineado con las tendencias globales y recomendaciones de organizaciones como la OIT en términos de protección contra despidos arbitrarios.

Pregunta 02

Tabla 03

¿Qué enfoques legales han sido exitosos en otros países para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?

E-1	E-2	E-3	E-4	E-5
Implementar un sistema de indemnizaciones basado en la antigüedad del trabajador, aumentando el monto a pagar por el empleador en caso de despido arbitrario conforme a los años de servicio.	Crear tribunales laborales especializados para resolver disputas de manera rápida y eficiente, asegurando una interpretación coherente y experta de las leyes laborales.	Establecer la mediación como un paso obligatorio antes de proceder a un litigio, fomentando la resolución de conflictos de manera menos confrontativa y más costo-eficiente.	Definir legalmente causas justificadas para el despido, proporcionando a empleadores y empleados una guía clara sobre lo que constituye un despido legítimo.	Ofrecer programas gubernamentales de capacitación y recolocación para empleados despedidos, apoyando la transición a nuevos empleos y reduciendo el impacto negativo de los despidos.

Pregunta 03

Tabla 04

¿Cómo podrían fortalecerse las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?

E-1	E-2	E-3	E-4	E-5
Detallar y especificar claramente en la legislación las causas justificadas de despido, proporcionando ejemplos y guías para evitar interpretaciones ambiguas.	Establecer el procedimiento formal y estrictos para la notificación de despido, incluyendo la obligación de informar por escrito al empleado las razones del despido y el cumplimiento de plazos adecuados.	Garantizar el derecho del empleado a presentar su defensa ante un despido propuesto, incluyendo la posibilidad de una audiencia ante una comisión o autoridad imparcial.	Facilitar el acceso a una revisión judicial rápida y eficiente para los casos de despido, asegurando que los empleados puedan desafiar los despidos que consideren injustos sin demoras excesivas.	Implementar un sistema de registro y fiscalización de despidos que permita a las autoridades laborales supervisar y verificar el cumplimiento de los procedimientos legales, identificando y actuando ante patrones de despidos injustificados.

Pregunta 04

Tabla 05

¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?

E-1	E-2	E-3	E-4	E-5
Establecer la mediación como un paso obligatorio antes de proceder a un litigio laboral. Esto involucraría a ambas partes trabajando con un mediador neutral para encontrar una solución consensuada, antes de acudir a los tribunales.	Ofrecer la opción de arbitraje como una alternativa al litigio judicial. Las partes en disputa podrían acordar someterse a la decisión de un árbitro imparcial, cuyo fallo sería vinculante y tendría la misma validez que una sentencia judicial.	Crear centros especializados en mediación y arbitraje laboral, proporcionando un espacio y recursos para que las disputas se resuelvan de manera eficiente y especializada.	Incluir programas de formación para empleadores y trabajadores en técnicas de negociación, mediación y arbitraje, promoviendo una cultura de resolución pacífica de conflictos en el ámbito laboral.	Introducir incentivos legales o económicos para fomentar el uso de la mediación y el arbitraje. Esto podría incluir reducciones en las tasas judiciales o en los tiempos de proceso para aquellos casos que se resuelvan a través de estos métodos.

Pregunta 05

Tabla 06

¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?

E-1	E-2	E-3	E-4	E-5
Los sindicatos pueden representar las preocupaciones y necesidades colectivas de los trabajadores, asegurando que sus intereses y perspectivas sean considerados en cualquier reforma propuesta.	Estas organizaciones pueden participar activamente en mesas de diálogo y negociación con empleadores y el gobierno, buscando acuerdos equilibrados que reflejen las necesidades de todas las partes.	Al estar directamente involucrados con los trabajadores, los sindicatos tienen un conocimiento práctico de las situaciones de despido y pueden proponer reformas basadas en experiencias reales y casos específicos.	Pueden desempeñar un papel educativo, informando a los trabajadores sobre sus derechos y las posibles mejoras al marco legal. Esto puede incluir campañas de sensibilización y formación.	Los sindicatos y asociaciones pueden ayudar a monitorear la implementación de las nuevas regulaciones y abogar por el cumplimiento efectivo de las leyes para proteger contra despidos injustificados.

Nota. Una combinación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, procedimientos claros y bien definidos para despidos, y una participación activa y representativa de los sindicatos, podría mejorar considerablemente el marco legal peruano en lo que respecta a la protección contra despidos injustificados. Estas reformas promoverían un equilibrio entre la flexibilidad y seguridad en el mercado laboral, beneficiando tanto a empleadores como a empleados.

Objetivo específico 03: Proponer una fórmula legal para mejorar la protección de empleados frente a despidos arbitrarios bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 en Perú.

Elaborar una propuesta sobre la fórmula legal para mejorar la protección de empleados frente a despidos arbitrarios bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 en Perú.

El bachiller José Miguel González Díaz, estudiante de la Escuela de Pregrado de la Universidad de Sipán, en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 107 de la Constitución Política y los Artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta este documento de acuerdo con la propuesta legislativa planteada.

I. Exposición de motivos

El objetivo de esta ley es reforzar la protección de los derechos constitucionales de los trabajadores, enfocándose en el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la defensa contra despidos arbitrarios. Dentro del contexto del Decreto Legislativo 728, es fundamental crear mecanismos claros y efectivos que faciliten la reincorporación del trabajador a su puesto cuando se demuestre que ha sido despedido de manera injustificada.

II. Contenidos de la propuesta

La propuesta de ley que establece la reposición laboral en casos de despido arbitrario como una garantía de los derechos constitucionales del trabajador bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 en Perú abarca varios aspectos esenciales. En primer lugar, proporciona una definición precisa de despido arbitrario y afirma que todo trabajador despedido injustamente tiene derecho a ser reinstalado en su puesto, manteniendo sus condiciones laborales anteriores. Asimismo, introduce una compensación adicional por los daños y perjuicios causados por el despido arbitrario.

III. Efectos de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional

El procedimiento judicial sugerido es ágil, con un plazo máximo de resolución de 30 días hábiles, asegurando así la rapidez y efectividad en la protección de los derechos del trabajador. La propuesta también contempla medidas de protección contra represalias y

discriminación, y asigna un papel activo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la supervisión y cumplimiento de la normativa. La implementación de esta ley fortalecería la legislación nacional al ofrecer un mecanismo más sólido y justo para salvaguardar los derechos de los trabajadores, fomentando una mayor estabilidad laboral y justicia social. Además, contribuiría a desarrollar una cultura de respeto hacia los derechos laborales que beneficiaría tanto a empleados como a empleadores, así como al progreso económico y social del país.

IV. Análisis costo – beneficio

La iniciativa legislativa, de la presente ley conlleva ciertos costos, especialmente para los empleadores y el Estado, los beneficios a largo plazo son sustanciales. La reposición laboral y las indemnizaciones adicionales proporcionan una mayor estabilidad y seguridad a los trabajadores, mejorando su calidad de vida y promoviendo un entorno laboral más justo. A su vez, los empleadores pueden ver mejoras en la moral y productividad de sus empleados, y el Estado fortalece la protección de los derechos laborales y reduce el desempleo. En conjunto, estos beneficios superan los costos, haciendo que la implementación de esta ley sea una inversión valiosa para la sociedad peruana.

Fórmula legal: cómo quedaría la propuesta

1. Derecho a la Reposición:

Legislación Actual: No establece la reposición automática en caso de despido arbitrario.

Proyecto de Ley: Establece la reposición automática del trabajador en su puesto de trabajo como derecho.

2. Indemnización:

Legislación Actual: Proporciona una indemnización económica limitada.

Proyecto de Ley: Incluye indemnización adicional por daños y perjuicios, además de la reposición.

3. Procedimiento Judicial:

Legislación Actual: El proceso puede ser más largo y no tiene un plazo específico para la resolución de casos.

Proyecto de Ley: Establece un procedimiento acelerado con un plazo máximo de 30 días hábiles para la resolución del caso y orden de reposición.

4. Protección del Trabajador:

Legislación Actual: No contempla medidas específicas contra represalias por reclamar derechos.

Proyecto de Ley: Incluye disposiciones para proteger al trabajador de represalias y discriminación.

5. Órgano de Vigilancia y Cumplimiento:

Legislación Actual: No especifica un rol proactivo del Ministerio de Trabajo.

Proyecto de Ley: Otorga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo un papel activo en la vigilancia y cumplimiento de la ley, así como en la difusión y sensibilización sobre los derechos laborales.

Conclusión

El proyecto de ley propuesto busca fortalecer significativamente la protección de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, mediante la implementación de la reposición laboral automática y una indemnización más comprehensiva en caso de despido arbitrario. Esto representa una mejora considerable en términos de estabilidad laboral y protección contra prácticas injustas por parte de los empleadores.

Disposición Final

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

3.2.- Discusión

En relación al primer objetivo específico es analizar la viabilidad de la ejecución de las empresas incausado del despido que vulnera el derecho al trabajo, atentando contra el derecho básico al trabajo. Se resalta que esta práctica no solo afecta al individuo despedido, sino que tiene implicaciones más amplias, afectando la estabilidad económica y la cohesión social del país. se hace un llamado a la colaboración entre el sector empresarial y el gobierno para garantizar la protección de los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo justo y seguro. Tal como indica los autores Ortiz y Alarcón (2021) que revelaron que la reciente implementación del “Decreto de Urgencia N° 016-2020” vulneró el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos no sujetos al Decreto Legislativo N° 276, quienes contaban con más de un año de servicio continuo. Este hallazgo coincide con el de Gotelli (2021) donde se analizó las iniciativas políticas y laborales emprendidas por la CICOP y SUTEBA en respuesta a la emergencia de salud pública. Dichas acciones han configurado un nuevo panorama de conflicto dentro del sector público, tal como se describe en el informe.

En relación al segundo objetivo específico: demostrar cómo afecta el incumplimiento de despido legal por las empresas en la reposición del trabajador bajo el régimen laboral del D.L. 728. El impacto de estos procesos en las empresas es significativo, afectando tanto la gestión de recursos humanos como la planificación general de la empresa, y potencialmente deteriorando la relación entre empleados y empleadores. Este marco legal, por lo tanto, no solo protege al trabajador, sino que también impone a las empresas la necesidad de manejar los despidos con cuidado y conforme a la ley para evitar repercusiones negativas. Tal como indica el autor Cruz (2021), Se planteó investigar de qué manera se vulnera el derecho a la estabilidad laboral mediante interferencias intencionadas por parte del empleador, con el objetivo de evitar que el trabajador se beneficie de la Ley N° 24041. El estudio concluyó que es crucial establecer criterios normativos adicionales para salvaguardar a los trabajadores del sector público contra despidos injustificados. Por lo tanto, se puede afirmar que incluir la estabilidad laboral en la normativa ayudará a proteger los derechos laborales de estos empleados.

En relación al tercer objetivo específico: una combinación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, procedimientos claros y bien definidos para despidos, y una participación activa y representativa de los sindicatos, podría mejorar considerablemente el marco legal peruano en lo que respecta a la protección contra despidos injustificados.

Estas reformas promoverían un equilibrio entre la flexibilidad y seguridad en el mercado laboral, beneficiando tanto a empleadores como a empleados. Tal como indica el autor Reyes (2022), analiza cómo la pandemia provocó una disrupción en el crecimiento productivo, lo que resultó en una infracción del derecho al empleo para los trabajadores de diversas entidades gubernamentales. Las circunstancias prevalecientes dificultaron el desarrollo normal de las actividades laborales, principalmente debido a las restricciones de movilidad y la falta de medidas de bioseguridad adecuadas. Como consecuencia, hubo un mayor riesgo de infección generalizada y una creciente aprensión entre la población de Santa Elena respecto a contraer el virus, afectando particularmente a las personas de grupos vulnerables. Dado que el Covid-19 no fue clasificado como una enfermedad laboral, los empleadores se adhirieron a las disposiciones del Código del Trabajo y la Ley de Apoyo Humanitario, lo que reforzó inadvertidamente la vulneración del derecho al trabajo mediante despidos y terminaciones unilaterales de contrato sin causa justificada.

IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.- Conclusiones

Con el objetivo específico 1, en el contexto peruano, el régimen del Decreto Legislativo 728 ha sido instrumental en la protección de los derechos laborales, proporcionando mecanismos de reposición para aquellos empleados que han sido despedidos de manera arbitraria. Sin embargo, la persistencia de prácticas empresariales que desatienden estas normativas indica una necesidad urgente de fortalecer la vigilancia y el cumplimiento de las leyes laborales. La reposición laboral no solo actúa como un remedio inmediato para el trabajador afectado, sino que también sirve como un disuasivo para las empresas, promoviendo un entorno laboral más equitativo y respetuoso de los derechos fundamentales.

Respecto al objetivo específico 2, esta situación no solo vulnera el derecho fundamental al trabajo, sino que también afecta negativamente la estabilidad económica y emocional de los empleados afectados. La falta de adhesión a las disposiciones legales de despido crea un ambiente laboral de inseguridad y desprotección, donde los trabajadores pueden ser injustamente removidos de sus puestos sin el debido proceso. Además, la ineficacia en la aplicación de medidas correctivas, como la reposición laboral, debilita la confianza en el sistema judicial y en la capacidad del Estado para proteger los derechos laborales.

Por último, el objetivo específico 3, la mejora del marco legal en Perú respecto a la protección contra despidos injustificados podría lograrse mediante una combinación de estrategias. Estas incluyen la implementación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, la definición clara y precisa de procedimientos para los despidos, y una participación más activa y representativa de los sindicatos. Estas reformas tendrían como objetivo principal promover un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral, lo cual resultaría beneficioso tanto para los empleadores como para los empleados.

4.2.- Recomendaciones

En el contexto peruano, el régimen del Decreto Legislativo 728 ha sido fundamental en la protección de los derechos laborales, proporcionando mecanismos de reposición para aquellos empleados que han sido despedidos de manera arbitraria. Sin embargo, la persistencia de prácticas empresariales que desatienden estas normativas indica una necesidad urgente de fortalecer la vigilancia y el cumplimiento de las leyes laborales. La reposición laboral no solo actúa como un remedio inmediato para el trabajador afectado, sino que también sirve como un disuasivo para las empresas. Esto promueve un entorno laboral más equitativo y respetuoso de los derechos fundamentales.

Esta situación no solo atenta contra el derecho fundamental al trabajo, sino que también impacta negativamente la estabilidad económica y emocional de los trabajadores afectados. Un entorno laboral caracterizado por la inseguridad y la falta de protección erosiona la confianza de los empleados en sus derechos y en el debido proceso. Además, la ineficacia en la aplicación de medidas correctivas, como la reposición laboral, socava la credibilidad del sistema judicial y del Estado en su capacidad para proteger los derechos laborales. Es esencial fortalecer la supervisión y el cumplimiento de las leyes laborales para garantizar un ambiente de trabajo más justo y respetuoso de los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

La implementación de mecanismos alternativos para la resolución de conflictos, junto con una definición clara y precisa de los procedimientos para los despidos, son pasos esenciales para avanzar en este ámbito. Además, es vital que los sindicatos participen de manera más activa y representativa para asegurar que los intereses de los trabajadores sean defendidos adecuadamente. Estas reformas tienen como objetivo principal lograr un equilibrio justo entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral, creando un entorno que beneficie tanto a empleadores como a empleados. Promover este equilibrio no solo fortalecería la confianza en el sistema laboral, sino que también contribuiría a una mayor estabilidad y equidad en el ámbito del trabajo.

REFERENCIAS

- Alegría, C. (2016). *Los derechos fundamentales*. Tecnos. http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/12_El_principio_de_proporcionalidad_en_el_derecho_penal.pdf
- Alfonzo, B. D. (2020, 1 de noviembre). Fratricide: Epic Background and Tragic Directions of a Topic Re-emphasized in the Figure of the Oedipus' Exile in Euripides' *Phoenissae*. *Redalyc*, 12-28. <https://doi.org/10.19130/iifl.nt.2021.39.1.27543>
- Alvarez, R. (2021). El Decreto Legislativo 728, conocido también como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, estipula que un despido es arbitrario cuando no está basado en una causa justa y comprobada.
- Alva, J. L. (2020). *Derecho penal: parte especial I*. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=5991>
- Arque, R. (2017). *Evolución del despido incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2002-2015*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4238/Arque_Monzon_Rocio_Leonarda.pdf?sequence=1
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.
- Bernales, E. (2012). *La Constitución de 1993*. Idemsa.
- Betancourt Luzardo, P. A. (2021). *Legalidad de terminación unilateral de contratos de servicios prestados en el sector público por incumplimiento en los tiempos de entrega en el período 2020-2021 durante la pandemia*. Repositorio Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/58067>
- Cabrera, K. D. (2018). *El homicidio entre hermanos a propósito del artículo 107 del Código Penal*. Repositorio Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6366/Tesis_homicidio%20entre%20hermanos_Art%C3%ADculo%20107_c%C3%B3digo%20penal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos Trujillo, C. J., Campos Trujillo, Z. M., & Rodríguez Zavaleta, D. E. (2018). *Análisis doctrinario del fratricidio y la incorporación al Código Penal Peruano*. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35150>
- Catacora, L. (2020). Cualquier actividad cuya variable esté destinada al supuesto vital del individuo y su familia está garantizada por el contenido constitucional del derecho al trabajo.
- Casabona, C. (2017). *Despido incausado-fraudulento y su daño moral cuantificado por los jueces del poder judicial del distrito de la merced provincia de Chanchamayo del periodo 2014-2017*. <http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/498/TESIS%20CASABONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Casas, G. (2018). *El Código penal de El Salvador*. Secretaria de la Sala Penal de Apelaciones, El Salvador.
- Castillo, A. (2002). *Hacia una nueva interpretación del despido sin causa justa*. <https://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-29.pdf>
- Cornejo Gallegos, Y. (2021). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral en los contratos modales*. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4190>
- Cachay, C. (2018). Explore la aplicación del precedente vinculante STC 5057-2013/PATC caso Rosalía Huatuco en los procedimientos de reposición de los empleados afiliados al régimen laboral privado que prestan sus servicios para el Proyecto Especial CHAVIMOCHIC, una entidad especial adscrita al Gobierno Regional de la Libertad.
- Espinoza Díaz, A. O. (2021). *Determinación de la protección uniforme de la familia en los homicidios para garantizar el principio de coherencia normativa (Lima, 2021)*. Repositorio de la Universidad Peruana de las Américas, Lima. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1756/TESIS-ESPINOZA%20DIAZ%20ANIBAL%20OCTAVIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, J. (2019). La protección contra el despido arbitrario está fuertemente vinculada con el derecho al trabajo, reconocido en la Constitución Política del Perú.
- Ferro, M. (2022). El trabajo de una persona es su principal fuente de ingresos, y es importante que esa fuente sea tan duradera como su vida.
- Flores, A. (2022). El Tribunal Constitucional (TC) ha introducido recientemente un cambio en su criterio para determinar qué constituye un «despido arbitrario».
- García Quispe, G. B. (2019). *El delito de feminicidio y la vulneración de los derechos humanos, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2015*. Maestría en Derecho Constitucional. Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3379/GARC%C3%8dA%20QUISPE%20GLADYS%20%20BEATRIZ%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (2021). Una forma de pensar en el trabajo es que es algo que la gente hace para cambiar su entorno.
- González Lillo, D. (2021). El delito de parricidio: consideraciones críticas sobre sus últimas reformas. *Política Criminal*, 10(19), 192-233. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33992015000100007>
- Gotelli, A. N. (2021). *Sindicatos del sector público frente al escenario de emergencia sanitaria. Acciones político-sindicales del CICOP y SUTEBA durante la emergencia sanitaria: un nuevo escenario de conflicto*. Memoria.fahce. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.14485/ev.14485.pdf

- Harari, I. (2021). La política laboral y la conflictividad obrera en Argentina durante la pandemia del covid-19. *Revistas.iaen*, 2(13). <https://orcid.org/0000-0002-1877-0543>
- Huaroto Ramos, M. L. (2018). *Implicancias jurídicas en el delito de homicidio entre hermanos del Distrito Judicial de Lima Norte 2017*. Repositorio de la UCV, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20113>
- Justicia, M. (2017). Para determinar la existencia del daño, la relación de causalidad con el despido, el factor subjetivo de atribución de responsabilidad y el cálculo de la cuantía de la indemnización, el juez valorará los medios probatorios.
- Morales, M. E. (2019, 28 de noviembre). Antigone and her Siblings, from Fratricide to Fraternal Solidarity. *Redalyc*, 1-19. <https://doi.org/10.24215/1851779Xe060>
- Narváez Montenegro, S. (2020). *El infanticidio y su consideración como figura penal*. <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4119/1/TUAMDP001-2016.pdf>
- Muñoz, P. (2023). Para demostrar la afectación por despido arbitrario bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 en el Perú, el trabajador debe recurrir a un proceso judicial específico que involucra la presentación de una demanda ante los tribunales laborales.
- Ortiz Alvarez, E. G., Alarcón Leiva, D. M., & Aliaga Díaz, C. A. (2021). *Afectación del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos no sujetos al decreto legislativo N° 276 por la aplicación del decreto de urgencia 016-2020*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1765>
- Orsini, F. (2022). La importancia del derecho al trabajo es increíblemente significativa cuando se considera la lista de derechos sociales.
- Palomeque, F. (2021). Los derechos básicos que pueden verse afectados por el despido y deben protegerse se conocen como derechos laborales fundamentales no específicos.
- Peña Cabrera, R. (2020). *Derecho Penal Parte Especial*. [https://www.onpi.org.ar/documentos/publicaciones/publicaciones-del-notariado-internacional/derecho_penal_parte_especial_-_tomo_3\).pdf](https://www.onpi.org.ar/documentos/publicaciones/publicaciones-del-notariado-internacional/derecho_penal_parte_especial_-_tomo_3).pdf)
- Pérez, J. (2022). El impacto de la reposición laboral se extiende más allá del ámbito individual del trabajador afectado.
- Piñas, L. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID-19. *Dilemas Contemp. Educ. Política Valores*, 8(3), 00011. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Quiroz, K. J. (2022). *Estudio de caso: una mirada a un fratricida*. Universidad Simón Bolívar, Venezuela. https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/7937/Estudio_Caso_Una_Mirada_Fratricida_Resumen.pdf?sequence=2

- Quispe, C. A. (2021). *Desprotección jurídica penal del núcleo familiar ante el homicidio entre hermanos en el Perú*. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/derecho/article/view/522/450>
- Quispe, C. A. (2021). Lack of criminal legal protection of the family nucleus in cases of fratricide in Peru. En C. A. Quispe. Lima: Revista Derecho. <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/derecho/article/download/522/438/>
- Ramos, L. (2023). Sin embargo, la aplicación de la reposición laboral no está exenta de desafíos.
- Rey, F. C. (2020, 23 de diciembre). Caín y Abel. Iconografía del primer fratricidio. *Revista Digital de Iconografía Medieval*, 11(21), 131-156. <https://doi.org/10.24215/1851779Xe060>
- Reyes Tigse, Á. D. (2022). *Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector público, provincia de Santa Elena, 2020*. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6738>
- Rentería, M. (2022). Los derechos fundamentales de un trabajador son los derechos que una persona tiene por razón de su trabajo.
- Rodríguez, C. (2022). Una vez presentada la demanda, el juez laboral evaluará las pruebas y determinará si el despido fue efectivamente arbitrario.
- Terreros, F. V. (2020). *El parricidio, feminicidio e infanticidio. Derecho Penal Parte Especial*. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=29395>

ANEXOS

Anexo 1. Resolución de aprobación de Título.



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N°0802-2023/FADHU-USS

Pimentel, 21 de septiembre del 2023

VISTO:

El oficio N° 0386-2023/FADHU-ED-USS de fecha 22 de agosto del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I la **DRA. HEREDIA MUÑOZ ANA LUCIA**, a fin de que se emita la resolución de aprobación del **Proyecto de Investigación (Tesis)** a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2023-I**, Y:

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Oblención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

Que, visto el informe N° 0386-2023/FADHU-ED-USS de fecha 22 de agosto del 2023, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el **DRA. HEREDIA MUÑOZ ANA LUCIA**, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de Proyecto de Investigación (Tesis) a cargo de los estudiantes registrados en el **semestre académico 2023-I**, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.



RESOLUCIÓN N°0802-2023/FADHU-USS

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los **PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS)** de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- ALBURQUEQUE FIGUEROA KARINA ISABEL - VIERA FERNANDEZ BERTHA ROSA	DISCAPACIDAD Y EMPLEO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE FERREÑAFE 2023
2	- SANCHEZ DIAZ MARIA LUCIANA - TORRES BECERRA DEYSI	LA INCORPORACION DE MONTOS INDEMNIZATORIOS PARA CONSUMIDORES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE POTESTAD SANCIONADORA DE INDECOPI
3	- HUAMAN TORRES WALTER IVAN - VILCHEZ GUZMAN SAVINA CAROLINA	LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA EN EL ESTADO PERUANO
4	- NAVARRO TORRES FELIX ADRIANO - TARRILLO MEDINA JOSE SANTOS	LA DETERMINACIÓN DE LA REPARACIÓN CIVIL EN EL DELITO DE HOMICIDIO SIMPLE EN EL DISTRITO JUDICIAL DE CHOTA 2018-2022
5	- BERRU CUBAS DANDY - VARGAS TOCTO BETTY YDALI	LOS FRAUDES Y SU RELACIÓN CON EL USO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS EN EL DISTRITO DE CHICLAYO DURANTE- 2020 AL 2022
6	GONZALEZ DIAZ JOSE MIGUEL	REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO ARBITRARIO CÓMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DEL EMPLEADO BAJO EL RÉGIMEN D.L 728 EN EL PERÚ
7	- EDQUEN ROMERO AURA INES - GONZALES FERNANDEZ SANDRA YULIANA	LA INFLUENCIA DE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA INCIDENCIA DE CASOS DE VIOLENCIA FAMILIAR EN EL PERÚ, 2022
8	TORRES SORIANO CRISTHIAN ALONSO	LA EFECTIVIDAD DE LA ORDENANZA MUNICIPAL 0005-2020-MDCH-CM QUE SANCIONA EL ARROJO DE RESIDUOS SÓLIDOS Y BASURA EN LAS VÍAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CHONGOYAPE 2020- 2022
9	BECCERRA PAICO BRYAN DARWIN	TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL POR LÍMITE DE EDAD Y JUBILACIÓN DIGNA EN DOCENTES DE LA CARRERA PÚBLICA MAGISTERIAL PERUANA
10	- HERNANDEZ LLANOS ARACELY ELIZABETH - TORRES ZAPATA CATHERINE MARITZA	INEFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LOS DELITOS DE VIOLENCIA FAMILIAR EN EL DISTRITO DE LA VICTORIA 2022
11	OTERO SALAZAR JOSE	EMPODERAMIENTO DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA PARA FORTALECER EL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD EN CHICLAYO, 2022
12	CUBAS HUILCAMANGO JESUS CELSO	EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATERNOFILIAL COMO CRITERIO ESPECÍFICO PARA FIJAR PENSIÓN ALIMENTICIA A FAVOR DEL ASCENDIENTE EN PERÚ
13	PACHERRES ALARCON ADALIA CAMILA	PROPUESTA DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL PROGENITOR INCUMPLIENTE DEL REGIMEN DE VISITAS EN EL PERÚ-2023
14	SANDOVAL SERRATO ALEX YORSS	FALACIA JURÍDICA EN LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ, RELACIONADA AL USO DE ARMAS DE FUEGO EN CUMPLIMIENTO DE SUS FUNCIONES



15	ZAMORA ESTELA ANALUCIA	VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS ELECTRÓNICOS EN LA PRACTICA PROBATORIA DE DELITOS INFORMÁTICOS EN PROCESOS JUDICIALES DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE 2022
16	- HERRERA CHUQUIHUANGA ADILBERTO - MONZON RODAS RUTH JHANINA	CRITERIOS DE VALORACIÓN EN LAS DECLARACIONES JUDICIALES SOBRE EL MEJOR DERECHO A LA POSESIÓN EN EL PERÚ
17	VARILLAS FLORES CARLOS ALBERTO	LA EXCESIVA INMIGRACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE CHICLAYO 2019-2022
18	TORRES CAMPOS MANUEL ARISTARCO	DUPLICIDAD DE PARTIDAS PEDIALES INCOMPATIBLES Y SU INCIDENCIA EN LA EJECUCIÓN DEL EMBARGO EN LOS PROCESOS DE EJECUCIÓN CHICLAYO 2022
19	MONTALVAN ALVARADO OMAR	LA DISPOSICIÓN DE LOS BIENES SOCIALES POR UNO DE LOS CÓNYUGES SIN CONSENTIMIENTO DEL OTRO EN EL PERÚ
20	CORNEJO TINEO ROSA ELIZABETH	LA CORRUPCIÓN Y SU IMPACTO EN LA CONFIANZA EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN EL PERÚ
21	ALVARADO BUSTAMANTE DAMARIS SALOME	EFICACIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL PODER JUDICIAL OTORGADAS A LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA FAMILIAR EN EL DISTRITO DE CHICLAYO – 2022
22	OLIVA SALAZAR PEDRO ELI	LA VALORACIÓN DE LA CALIDAD DEL ARRAIGO DEL IMPUTADO PARA LA IMPOSICIÓN DE UNA MEDIDA DE PRISIÓN PREVENTIVA EN CHICLAYO 2022
23	CABRERA RUBIO MELVA NICIDA	EL DERECHO DE DEFENSA DEL IMPUTADO RELACIONADO AL ARTICULO 4.5 DEL DECRETO LEGISLATIVO 1470 PUBLICADO EN EMERGENCIA SANITARIA PERU-2021
24	CHAFLOQUE ZAPATA KAROLL LIBNI	LA REPERCUSIÓN DEL CONTROL SIMULTÁNEO EN LA PREVENCIÓN DE ACTOS DE CORRUPCIÓN EN EL MUNICIPIO PROVINCIAL DE CHICLAYO PERIODO 2020
25	MEDIANERO RIVERA LOURDES NOEMI	EL ESTADO DE EMERGENCIA DE COVID19 Y SU VINCULO CON EL ABUSO SEXUAL EN NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CHICLAYO 2020-2022

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2. Acta de aprobación de Asesor.



ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Dra. Ángela Katherine Uchofen Urbina** quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de la Escuela de Pregrado RESOLUCIÓN No. 0136-2024/FADHU-USS, del proyecto de investigación **Reposición laboral por despido arbitrario cómo garantía de los derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L 728 en el Perú**, desarrollado por el estudiante: **Bach. González Díaz, José Miguel**, del programa de estudios de **pregrado**, acredito haber revisado, realizado observaciones y recomendaciones pertinentes, encontrándose expedito para su revisión por parte del docente del curso.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Dra. Ángela Katherine Uchofen Urbina	DNI:	
--------------------------------------	------	--

Pimentel, 26 de Junio del 2024.

Anexo 3. Instrumento



ENTREVISTA 01: ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

“Reposición Laboral Por Despido Arbitrario Como Garantía de los Derechos Constitucionales Del Empleado Bajo El Régimen D.L. 728 en el Perú”

NOMBRES Y APELLIDOS: WILDER MANUEL TANTALEAN LLATAS.

TITULO PROFESIONAL: ABOGADO.

GRADO ACADÉMICO: ABOGADO.

INSTITUCIÓN DONDE LO OBTUVO: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

CENTRO LABORAL: EJERCICIO INDEPENDIENTE.

CARGO: ABOGADO.

AÑOS DE EXPERIENCIA: 30 AÑOS.

OBJETIVO:

La presente entrevista se dirige a los operadores de justicia, incluyendo jueces y abogados, con el fin de recopilar sus opiniones, propuestas y apreciaciones en relación a la afectación de la defensa ante la no actuación del abogado particular en la etapa intermedia. El propósito de esta entrevista es obtener de primera mano la perspectiva de los expertos en este tema y explorar posibles soluciones de manera razonada y explicativa.

INSTRUCCIÓN:

- La entrevista será de total confidencialidad.
- Tendrá duración no mayor de 30 minutos.

1.- ¿Cuáles son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la protección de los empleados contra despidos arbitrarios?

2.- ¿Qué enfoques legales han sido exitosos en otros países para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?

3.- ¿Cómo podrían fortalecerse las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?

4.- ¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?

5.- ¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?



Wilder Manuel Tantalean Llatas
ABOGADO
CAL. N° 1336



Universidad
Señor de Sipán

Anexo 02: Instrumento de entrevista:

ENTREVISTA 02: ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

“Reposición Laboral Por Despido Arbitrario Cómo Garantía de los Derechos Constitucionales Del Empleado Bajo El Régimen D.L 728 en el Perú”

NOMBRES Y APELLIDOS: DANIEL CARRASCO HUAMÁN

TITULO PROFESIONAL: ABOGADO

GRADO ACADÉMICO: ABOGADO

INSTITUCIÓN DONDE LO OBTUVO: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

CENTRO LABORAL: INDEPENDIENTE

CARGO: ABOGADO LITIGANTE

AÑOS DE EXPERIENCIA: 13 AÑOS

OBJETIVO:

La presente entrevista se dirige a los operadores de justicia, incluyendo jueces y abogados, con el fin de recopilar sus opiniones, propuestas y apreciaciones en relación a la afectación de la defensa ante la no actuación del abogado particular en la etapa intermedia. El propósito de esta entrevista es obtener de primera mano la perspectiva de los expertos en este tema y explorar posibles soluciones de manera razonada y explicativa.

INSTRUCCIÓN:

- La entrevista será de total confidencialidad.
- Tendrá duración no mayor de 30 minutos.

- 1.- ¿Cuáles son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la protección de los empleados contra despidos arbitrarios?
- 2.- ¿Qué enfoques legales han sido exitosos en otros países para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?
- 3.- ¿Cómo podrían fortalecerse las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?
- 4.- ¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?
- 5.- ¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?



Daniel Carrasco Huamar
ABOGADO
CALL N° 7946



Universidad
Señor de Sipán

Anexo 03: Instrumento de entrevista:

ENTREVISTA 03: ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

“Reposición Laboral Por Despido Arbitrario Cómo Garantía de los Derechos Constitucionales Del Empleado Bajo El Régimen D.L 728 en el Perú”

NOMBRES Y APELLIDOS: ARQUIMEDES FRANCISCO SANCHEZ SANCHEZ

TITULO PROFESIONAL: ABOGADO.

GRADO ACADÉMICO: ABOGADO.

INSTITUCIÓN DONDE LO OBTUVO: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS.

CENTRO LABORAL: ESTUDIO JURIDICO SALIRROSAS & TORRES.

CARGO: ABOGADO.

AÑOS DE EXPERIENCIA: 15 AÑOS.

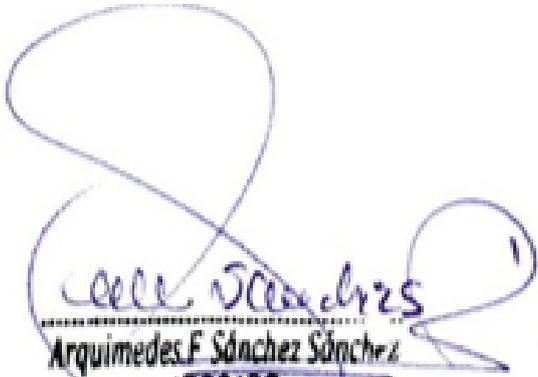
OBJETIVO:

La presente entrevista se dirige a los operadores de justicia, incluyendo jueces y abogados, con el fin de recopilar sus opiniones, propuestas y apreciaciones en relación a la afectación de la defensa ante la no actuación del abogado particular en la etapa intermedia. El propósito de esta entrevista es obtener de primera mano la perspectiva de los expertos en este tema y explorar posibles soluciones de manera razonada y explicativa.

INSTRUCCIÓN:

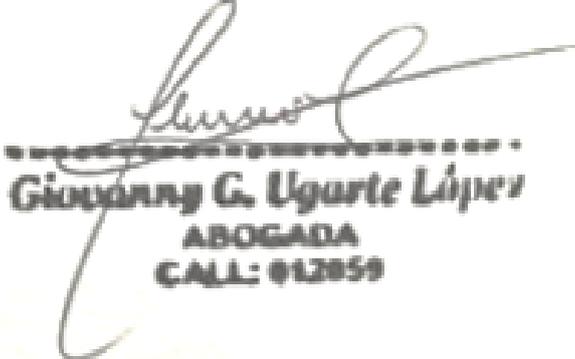
- La entrevista será de total confidencialidad.
- Tendrá duración no mayor de 30 minutos.

- 1.- ¿Cuáles son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la protección de los empleados contra despidos arbitrarios?
- 2.- ¿Qué enfoques legales han sido exitosos en otros países para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?
- 3.- ¿Cómo podrían fortalecerse las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?
- 4.- ¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?
- 5.- ¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?



Arquimedes F. Sánchez Sánchez
ABOGADO
CALL 88348

- 1.- ¿Cuáles son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la protección de los empleados contra despidos arbitrarios?
- 2.- ¿Qué enfoques legales han sido exitosos en otros países para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?
- 3.- ¿Cómo podrían fortalecerse las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?
- 4.- ¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?
- 5.- ¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?



Giovanna G. Ugarte López
ABOGADA
CALL: 013859



Anexo 05: Instrumento de entrevista:

ENTREVISTA 05: ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

“Reposición Laboral Por Despido Arbitrario Cómo Garantía de los Derechos Constitucionales Del Empleado Bajo El Régimen D.L 728 en el Perú”

NOMBRES Y APELLIDOS: Alexandra Irene Malpica Garcia

TITULO PROFESIONAL: ABOGADO

GRADO ACADÉMICO: Titulada|

INSTITUCIÓN DONDE LO OBTUVO: Universidad Nacional de Trujillo

CENTRO LABORAL: Independiente

CARGO: Asesor Legal

AÑOS DE EXPERIENCIA: 6 años

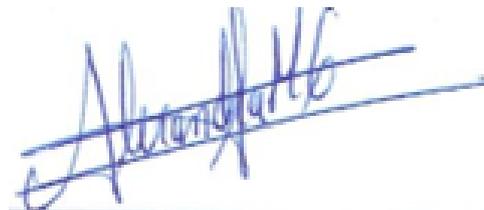
OBJETIVO:

La presente entrevista se dirige a los operadores de justicia, incluyendo jueces y abogados, con el fin de recopilar sus opiniones, propuestas y apreciaciones en relación a la afectación de la defensa ante la no actuación del abogado particular en la etapa intermedia. El propósito de esta entrevista es obtener de primera mano la perspectiva de los expertos en este tema y explorar posibles soluciones de manera razonada y explicativa.

INSTRUCCIÓN:

- La entrevista será de total confidencialidad.
- Tendrá duración no mayor de 30 minutos.

- 1.- ¿Cuáles son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la protección de los empleados contra despidos arbitrarios?
- 2.- ¿Qué enfoques legales han sido exitosos en otros países para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?
- 3.- ¿Cómo podrían fortalecerse las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?
- 4.- ¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?
- 5.- ¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Alfonso', written over a horizontal line.

Call 12395

Anexo 5. Validación de Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL JUEZ		Guerrero Sampen María Teresa						
2.	PROFESIÓN	Abogada						
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	MAGISTER						
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (ANOS)	03 años						
	CARGO	Abogada independiente						
Título de la Investigación: "Reposición laboral por despido arbitrario cómo garantía de los derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L 728 en el Perú"								
3. DATOS DEL TESISISTA								
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Gonzalez Diaz, Jose Miguel						
3.2	PROGRAMA DE PRE-GRADO	Carrera de Derecho						
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Guía de entrevista (x) 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 5. Ficha documental						
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Determinar de que manera la reposición laboral por despido arbitrario y fraudulento protege los derechos fundamentales de los trabajadores bajo el régimen 728 en Perú.						
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "SI" si está de ACUERDO o en "NO" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias								
INDICADORES/ PREGUNTAS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Nº	SUB CATEGORIA 1: Causas del despido arbitrario.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cuales son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la protección de los empleados contra despidos arbitrarios?	X		X		X		
Nº	SUBCATEGORIAS 2: Normativa aplicable (D.L. 728).	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿Que enfoques legales han sido exitosos en otros países para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?	X		X		X		

Nº	INDICADOR 1: Efectos en el derecho al trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Cómo podrían fortalecer las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?	X		X		X		
Nº	INDICADOR 2: Efectos en la estabilidad laboral y social.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?	X		X		X		
Nº	INDICADOR 2: Efectos en la estabilidad laboral y social.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?	X		X		X		

El presente instrumento es (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Sí) está en un 90% a 100

María Teresa Gutiérrez Sampón

 Abogada

 ICAL 9479

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL JUEZ		Helene Ruth Gonzales Sanchez						
2.	PROFESIÓN	Abogada						
	GRADO ACADEMICO (máximo)	Titulo Universitario, Maestrante en Derecho						
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (ANOS)	15 años						
	CARGO	Abogada independiente						
Título de la Investigación: "Reposición laboral por despido arbitrario cómo garantía de los derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L 728 en el Perú"								
3. DATOS DEL TESISISTA								
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Gonzalez Diaz, Jose Miguel						
3.2	PROGRAMA DE PRE-GRADO	Carrera de Derecho						
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Guia de entrevista (x) 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 5. Ficha documental						
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Determinar de que manera la reposicion laboral por despido arbitrario y fraudulento protege los derechos fundamentales de los trabajadores bajo el régimen 728 en Perú.						
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "SI" si está de ACUERDO o en "NO" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias								
INDICADORES/ PREGUNTAS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Nº	SUB CATEGORIA 1: Causas del despido arbitrario.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cuales son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la proteccion de los empleados contra despidos arbitrarios?	X		X		X		
Nº	SUBCATEGORIAS 2: Normativa aplicable (D.L. 728).	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿Que enfoques legales han sido exitosos en otros paises para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?	X		X		X		

Nº	INDICADOR 1: Efectos en el derecho al trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Cómo podrían fortalecer las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?	X		X			X	
Nº	INDICADOR 2: Efectos en la estabilidad laboral y social.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?	X		X		X		
Nº	INDICADOR 2: Efectos en la estabilidad laboral y social.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?	X		X		X		

El presente instrumento es (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Si) está en un 90% a 100



Helene R. Gonzales Sánchez
ABOGADA
ICAL: 4577

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL JUEZ		Héctor Luis Fernández de la Torre						
2.	PROFESIÓN	Abogado						
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	Doctor en Derecho y Ciencias Políticas						
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	14 años						
	CARGO	Docente Universitario Pre y Post Grado						
Título de la Investigación: "Reposición laboral por despido arbitrario cómo garantía de los derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L 728 en el Perú"								
3. DATOS DEL TESISISTA								
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Gonzalez Díaz, Jose Miguel						
3.2	PROGRAMA DE PRE-GRADO	Carrera de Derecho						
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Guía de entrevista (x) 2. Cuestionario () 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 5. Ficha documental						
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		Determinar de qué manera la reposición laboral por despido arbitrario y fraudulento protege los derechos fundamentales de los trabajadores bajo el régimen 728 en Perú.						
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "SI" si está de ACUERDO o en "NO" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias								
INDICADORES/ PREGUNTAS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
Nº	SUB CATEGORIA 1: Causas del despido arbitrario.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Cuáles son las principales limitaciones del Decreto Legislativo 728 en cuanto a la protección de los empleados contra despidos arbitrarios?	X		X		X		
Nº	SUBCATEGORIAS 2: Normativa aplicable (D.L. 728).	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	¿Qué enfoques legales han sido exitosos en otros países para prevenir despidos arbitrarios que podrían aplicarse en Perú?	X		X		X		

Nº	INDICADOR 1: Efectos en el derecho al trabajo.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
3	¿Cómo podrían fortalecer las medidas de debido proceso en el marco del Decreto Legislativo 728 para garantizar una mayor justicia en los despidos?	X		X		X		
Nº	INDICADOR 2: Efectos en la estabilidad laboral y social.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿De qué manera se podrían incorporar medidas de mediación o arbitraje en el Decreto Legislativo 728 para resolver disputas laborales?	X		X		X		
Nº	INDICADOR 2: Efectos en la estabilidad laboral y social.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	¿Qué papel podrían desempeñar los sindicatos o las asociaciones de trabajadores en la propuesta de reformas al Decreto Legislativo 728 para prevenir despidos injustificados?	X		X		X		

El presente instrumento es (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

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, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (SI) está en un 90% a 100



 Hector L. Fernández De La Torre
 ABOGADO
 CAL 5403

Anexo 6. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivo	Categoría y subcategoría	Población	Metodología	Técnicas e Instrumentos
<p>¿De qué manera la reposición laboral por despido arbitrario y despido fraudulento protege y tutela los derechos fundamentales del trabajador bajo el régimen 728 en el Perú?</p>	<p>General: Determinar si la reposición laboral por despido arbitrario garantiza la protección de derechos constitucionales del empleado bajo el régimen D.L. 728 en el Perú. Específicos: a) Analizar la viabilidad de la ejecución de las empresas incausado del despido que vulnera el derecho al trabajo. b) Demostrar cómo afecta el incumplimiento de despido legal por las empresas en la reposición del trabajador bajo el régimen laboral del D.L. 728. c) Proponer una fórmula legal para mejorar la protección de empleados frente a despidos arbitrarios bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 en Perú.</p>	<p>Categoría 1: Reposición laboral por despido arbitrario.</p> <p>Subcategorías:</p> <p>a) Causas del despido arbitrario.</p> <p>b) Normativa aplicable (D.L. 728).</p> <p>Categoría 2: Impacto en los derechos fundamentales.</p> <p>Subcategorías:</p> <p>a) Efectos en el derecho al trabajo.</p> <p>b) Efectos en la estabilidad laboral y social.</p>	<p>Abogados especialistas en derecho laboral y trabajadores afectados por despidos arbitrarios bajo el régimen D.L. 728.</p>	<p>Tipo: Cualitativa.</p> <p>Diseño: Descriptivo-explicativo, fenomenológico, no experimental.</p>	<p>Técnicas: Entrevistas, análisis documental.</p> <p>Instrumentos: Guía de entrevistas, ficha documental.</p>