



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES
Y PEDAGÓGICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS
INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES
JUDICIALES EN TEMAS DE REPOSICIÓN LABORAL
DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE TORATA 2023

PRESENTADO POR
BACH. LUIS GUSTAVO SILVERT COAYLA COLANA

ASESOR
DR. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA – PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (___) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional (___) /

“INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES EN TEMAS DE REPOSICIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA 2023”

Presentado por el (la):

BACH. LUIS GUSTAVO SILVERT COAYLA COLANA

Para obtener el grado académico (___) o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad (___) ABOGADO asesorado por el/la DR. BENITO VALVERDE CEDANO, asesor con Resolución de Decanato N°0006-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. LUIS GUSTAVO SILVERT COAYLA COLANA	“INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES EN TEMAS DE REPOSICIÓN LABORAL DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA 2023”	11%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 11%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 07 de MAYO de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona
Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
PÁGINA DE JURADO	ii
CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Definición del problema	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	17
1.5. Variables y operacionalización	19
1.6. Hipótesis de la investigación	21
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Marco conceptual	31

CAPÍTULO III: MÉTODO	34
3.1. Tipo de investigación	34
3.2. Diseño de investigación	34
3.3. Población y muestra	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	37
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	39
4.1. Presentación de resultados por variables.....	39
4.2. Contrastación de hipótesis.....	45
4.3. Discusión de resultados.....	47
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
5.1. Conclusiones	51
5.2. Recomendaciones	53
BIBLIOGRAFÍA.....	55
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Cuadro de operacionalización de variables</i>	20
Tabla 2 <i>Confiabilidad</i>	37
Tabla 3 <i>Análisis de la variable “Incumplimiento de las resoluciones judiciales”</i>	39
Tabla 4 <i>Análisis de la dimensión “Doctrinal”</i>	40
Tabla 5 <i>Análisis de la dimensión “Jurisprudencial”</i>	41
Tabla 6 <i>Análisis de la variable “Reposición laboral”</i>	42
Tabla 7 <i>Análisis de la dimensión “Vía doctrinal”</i>	43
Tabla 8 <i>Análisis de la dimensión “Vía constitucional”</i>	44
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad</i>	45
Tabla 10 <i>Relación entre “Incumplimiento de las resoluciones judiciales” y “Reposición laboral”</i>	46
Tabla 11 <i>Relación entre “Dimensión doctrinal” y “Reposición laboral”</i>	46
Tabla 12 <i>Relación entre “Dimensión jurisprudencial” y “Reposición laboral”</i>	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diagrama de relación</i>	35
Figura 2 <i>Análisis de la variable “Incumplimiento de las resoluciones judiciales”</i>	39
Figura 3 <i>Análisis de la dimensión “Doctrinal”</i>	40
Figura 4 <i>Análisis de la dimensión “Jurisprudencial”</i>	41
Figura 5 <i>Análisis de la variable “Reposición laboral”</i>	42
Figura 6 <i>Análisis de la dimensión “Vía doctrinal”</i>	43
Figura 7 <i>Análisis de la dimensión “Vía constitucional”</i>	44

RESUMEN

El estudio ha incurrido en la necesidad de determinar la relación entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023. Ante un tipo de estudio básico con diseño correlacional, se ha considerado el empleo del cuestionario en un total de 71 profesionales del derecho. Los resultados indicaron que se ha mantenido una relación significativa de 0.611 (Sigma inferior a 0.050) entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales referentes a la reposición laboral. Esto evidencia que la reposición laboral es un mandato judicial crucial para restaurar las relaciones laborales previas, y su desatención constituye un incumplimiento flagrante de las resoluciones judiciales. Este incumplimiento no solo menoscaba la autoridad del órgano jurisdiccional, sino que también socava los cimientos del sistema jurídico al despojar a las sentencias de su carácter vinculante y obligatorio. Se ha concluido que este hecho es esencial para el mantenimiento del Estado de Derecho y la protección de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Palabras clave: Resolución judicial, reposición laboral, trabajadores, doctrina, jurisprudencia.

ABSTRACT

The study has incurred the need to determine the relationship between non-compliance with judicial resolutions on issues of job replacement of workers of the District Municipality of Torata, 2023. Given a type of basic study with a correlational design, the use of the questionnaire in a total of 71 legal professionals. The results indicated that a significant relationship of 0.611 (Sigma less than 0.050) has been maintained between non-compliance with judicial resolutions regarding job reinstatement. This shows that labor reinstatement is a crucial judicial mandate to restore previous labor relations, and its neglect constitutes a flagrant breach of judicial resolutions. This failure not only undermines the authority of the court, but also undermines the foundations of the legal system by stripping judgments of their binding and mandatory nature. It has been concluded that this fact is essential for the maintenance of the rule of law and the protection of the rights recognized for workers.

Keywords: Judicial resolution, labor reinstatement, workers, doctrine, jurisprudence.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en países como Francia, Italia, Portugal, España, y Panamá, se ha criticado rigurosamente a los tribunales por su falta de morosidad, responsabilidad, eficiencia y transparencia, generando desconfianza en la población. En España, los procesos judiciales suelen demorar, y la calidad de las resoluciones judiciales es deficiente, lo que refleja una incorrecta Administración de Justicia. En América y otros países del mundo, la demora en los procesos judiciales conlleva al incumplimiento de numerosas resoluciones judiciales. En América Latina, países como Costa Rica, Bolivia y Ecuador también enfrentan problemas de cumplimiento y falencias en las resoluciones judiciales relacionadas con la reposición laboral (León, 2021; Flores, 2020).

Se ha evidenciado la elaboración de contratos temporales por obra o servicio que, pese a ser lícitos en apariencia, se utilizan para realizar trabajos permanentes en un municipio. Estos contratos temporales desnaturalizados generan conflictos laborales cuando los funcionarios despedidos solicitan su reposición laboral al ser retirados de sus puestos sin motivo justificado. Esto se contrapone al principio de primacía de la realidad en la doctrina y jurisprudencia laboral, lo que puede desembocar en situaciones de fraude en los juicios laborales (Calderón, 2021).

En la Municipalidad Distrital de Torata, Moquegua, se ha observado que varios colaboradores de distintas áreas han sido despedidos indebidamente, lo que los ha llevado a buscar su reposición laboral a través de los juzgados. Sin embargo, muchas de las resoluciones judiciales a favor de los trabajadores no han sido cumplidas ni acatadas, impidiéndoles regresar a sus puestos de trabajo. La investigación se enfoca en examinar el incumplimiento de las resoluciones judiciales relacionadas con la reposición laboral de los trabajadores de esa municipalidad. Ante lo señalado, se ha considerado la siguiente pregunta de estudio ¿Qué relación existe entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023?

La relevancia social de este estudio radicó en su capacidad para identificar las dinámicas que afectan el cumplimiento de las resoluciones judiciales en casos de reposición laboral en la Municipalidad Distrital de Torata, ofreciendo

perspectivas sobre cómo las infracciones contra las sentencias pueden socavar la confianza en el sistema de justicia y los derechos laborales. Además, proporcionó un marco para mejorar procedimientos y estrategias destinadas a garantizar el respeto a las decisiones judiciales, lo que puede fortalecer la administración de justicia en casos laborales similares.

El estudio se estructuró meticulosamente en cinco secciones diferenciadas para asegurar la consecución de los objetivos previstos. La primera parte se enfocó en la exposición de la problemática, definición de objetivos, identificación de variables e instancias justificativas de la investigación propuesta. Acto seguido, la segunda sección se consagró al sustento teórico y el contexto precedente del tema en cuestión. En la tercera, se detalla el procedimiento empleado para el levantamiento de la información. Posteriormente, el cuarto capítulo se dedicó a la presentación y análisis de lo hallado. Finalmente, el documento culmina con un quinto capítulo que ofrece sugerencias y deduce conclusiones del escaparate analítico presentado. No menos relevante es la inclusión de una compilación de fuentes bibliográficas y material complementario en anexos que enriquecen la comprensión del texto principal.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, tanto en Francia, como en Italia y Portugal, según estudio revelaron que los tribunales han sido criticados rígidamente dado a su falta de morosidad, responsabilidad, eficiencia, transparencia, inaccesibilidad, costos, provocando desconfianza de la población ante el sistema judicial en procesos judiciales. En el caso de España, los procesos suelen demorar mucho y la decisión del Juez suele ser tardía; otro problema viene a ser la deficiente calidad respecto a varias resoluciones judiciales en temas sobre reposición laboral, donde este problema evidencia una incorrecta Administración de Justicia, así como un deficiente marco normativo, en el cumplimiento de estas RJ en trabajadores. Panamá, también se observa tal problema en los colaboradores, dado que muchos de estos no son reincorporados a su puesto de trabajo según los estipulado en las resoluciones (León, 2021).

Por otro lado, hoy en día nos hallamos atravesando una crisis en la Administración de Justicia en muchos países de América y del mundo. Por ello es que, los últimos estudios revelan que uno de los principales problemas en este ámbito viene a ser la demora en los procesos, donde ello implica el incumplimiento de muchas resoluciones judiciales. En España el principal problema de la administración de justicia viene a ser la deficiente calidad de resoluciones judiciales, donde ello está vinculado con la falta de eficacia por parte de los operadores de justicia. En países de América Latina, como Costa Rica, Bolivia y Ecuador se encontró que muchos de los trabajadores no pueden ser reposicionados

en sus puestos de trabajo, dado al poco cumplimiento y falencias que muchas de las resoluciones judiciales presentan (Flores, 2020).

En el contexto nacional, frente a un despido laboral, es habitual que se realice daño moral sufrido por el colaborador, donde ello conlleva a que estos en un 90% sean dictados judicialmente, una reposición laboral (RL); ello sin considerar el daño moral que presenta la persona jurídica a raíz de esta disposición de RL. Esto a pesar de la existencia de una doctrina y jurisprudencia que apoya a la persona jurídica, como un trabajador con derecho susceptible de presentar un daño moral. Por otro lado, este escenario se declina en nuestro país, ya que dado a los perjuicios económicos fundados por el COVID-19, los despidos van constantemente en acrecentamiento, y en efectos las RL también incrementan; por ello actualmente resulta crucial efectuar criterios de daño moral en el ámbito del sujeto jurídico; dado que, contrariamente, los operadores de justicia, a fin de corregir los daños presentados por el trabajador, concluyen perjudicando a las personas jurídicas (Díaz, 2021).

Asimismo, la elaboración de contratos tanto por obra o servicio donde, siendo temporales contratos empleados lícitos supuestamente, pero que fueron empleados para realizar trabajos permanentes en un municipio, donde al ser despedidos produjo que los funcionarios soliciten su RL, al ser estos retirados sin motivo alguno de su puesto laboral. Frente a ello es que, los temporales contratos vienen siendo desnaturalizados originando conflictos laborales, donde para ello se señala al principio de primacía de la realidad, en la doctrina, así como en la jurisprudencia y frente a juicios laborales, donde ello se destina ante la presencia de fraude, donde ello significa que, caso que haya desacuerdo entre los hechos o la práctica efectuada por el trabajador (Calderón, 2021).

Por otro lado, estudios señalan que el Perú está sumergido en una profunda crisis tanto moral como ética, asociada principalmente al desarrollo y cumplimiento de sentencias y/o resoluciones judiciales. Frente a ello, uno de los fallos más notables y significativos vienen a ser los que se emiten en materia laboral, esencialmente los de estabilidad laboral; es por ello que una de las percepciones de

la ciudadanía respecto a los fallos o al incumpliendo de las resoluciones en lo laboral y civil, vienen a ser la corrupción (Ramos, 2020).

En el ambiente regional e institucional, en la Municipalidad Distrital de Torata, Moquegua, se observó que muchos de los colaboradores de diferentes áreas han sido despedidos indebidamente de su puesto de trabajo, donde muchos de estos acudieron a juzgados a fin de conseguir su reposición laboral; no obstante, el problema recae en que muchas de las resoluciones judiciales a favor de los trabajadores no han sido cumplidas ni acatadas según lo determinado de judicialmente, limitándolos a continuar sus funciones en su puesto de trabajo. Ante lo mencionado, es que la presente indagación busca examinar el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores del municipio mencionado.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión doctrinal del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023?

¿Qué relación existe entre la dimensión jurisprudencial del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión doctrinal del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023

Identificar la relación entre la dimensión jurisprudencial del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

La **relevancia social** de este estudio radicó en su capacidad para identificar y comprender las dinámicas subyacentes que afectan al cumplimiento de las resoluciones judiciales en casos de reposición laboral. Al abordar particularmente a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, esta investigación proporcionó perspectivas cruciales sobre cómo las infracciones contra las sentencias emitidas pueden socavar la confianza en el sistema de justicia y la estabilidad de los derechos laborales. A través de la elucidación de estas interacciones, la investigación buscó promover el desarrollo de políticas más robustas y mecanismos de cumplimiento que aseguren la integridad de las decisiones judiciales y la protección efectiva de los trabajadores.

Desde un **enfoque práctico**, este análisis proporcionó un marco con base empírica para la mejora de procedimientos y estrategias enfocadas en garantizar el respeto a las decisiones judiciales. El escrutinio de las causas y consecuencias asociadas al incumplimiento en la reposición laboral proporciona información valiosa para los operadores del sistema judicial, quienes pudieron utilizar los resultados para perfeccionar su actuación y, consecuentemente, reforzar la

observancia de las resoluciones judiciales. Este impulso hacia la eficacia práctica tiene el potencial de mejorar la administración de justicia en casos laborales similares.

El **apoyo teórico** para esta indagación proviene de la necesidad de vincular el entendimiento teórico de los principios de justicia y derecho laboral con la realidad empírica de su aplicación. El entramado de normativas vigentes y la jurisprudencia relacionada con la reposición laboral se analizó en contraste con los datos recabados, lo que permitió evaluar la congruencia entre la teoría y la práctica en el ámbito jurídico. Este análisis teórico enriqueció la comprensión de las estructuras que rigen el cumplimiento de las resoluciones y el comportamiento de los entes involucrados.

Además, la **justificación metodológica** giró en torno al uso de un diseño correlacional, el cual fue adecuado para la investigación por su capacidad para identificar la existencia y naturaleza de las relaciones entre variables, como son el proceso de ejecución de resoluciones judiciales y los factores que inciden en el incumplimiento de estas. La recolección de datos por medio de cuestionarios aplicados a operadores de justicia fue esencial para obtener información directa y específica, favoreciendo la acumulación de una base de datos significativa y relevante para posterior análisis estadístico. Por consiguiente, este enfoque metodológico fortaleció la credibilidad y relevancia de los resultados de la investigación.

Esta investigación sobresalió por su **importancia** en cuanto a la contribución que ofrece al debate sobre la eficacia del sistema judicial en proteger y reinstaurar los derechos de los trabajadores municipales. Resaltó el impacto que las falencias en el cumplimiento de las resoluciones pueden tener en la vida de los individuos y en la percepción general de equidad y justicia en la sociedad. Además, los resultados obtenidos fueron fundamentales para alertar a las autoridades competentes sobre las áreas que requieren atención y posibles reformas dentro del panorama de justicia local.

En cuanto a las **limitaciones** inherentes a la investigación, fue fundamental reconocer las posibles barreras que podrían influir en la interpretación de los

resultados. Por ejemplo, la recolección de datos podría verse limitada por la disposición de los operadores de justicia a participar y la sinceridad de sus respuestas en los cuestionarios. Adicionalmente, el análisis correlacional si bien ha contribuido hacia la comprensión de la temática de estudio, los hallazgos deben ser considerados dentro de un contexto de asociación y no de causalidad directa entre las variables estudiadas.

1.5. Variables y operacionalización

1.5.1. Variables

Variable independiente: Incumplimiento de las resoluciones judiciales

Definición conceptual: El incumplimiento de las resoluciones judiciales se refiere a la falta de cumplimiento por parte de una o varias partes involucradas en un proceso legal de las decisiones tomadas por un tribunal o juez, las cuales pueden incluir órdenes, dictámenes, o fallos (Rengifo, 2020).

Definición operacional: Se valoró mediante la percepción que se llega a tener por parte de operadores de justicia en cuanto al incumplimiento por parte de una o varias partes involucradas dentro del proceso legal respecto a la reposición laboral, las cuales no han llevado a cabo acciones específicas encomendadas en cuanto a ello.

Variable dependiente: Reposición laboral

Definición conceptual: La reposición laboral se refiere al proceso mediante el cual un trabajador es restituido a su puesto de trabajo, con todas las condiciones y beneficios que le corresponden, luego de haber sido despedido de manera injustificada (Herrera, 2022).

Definición operacional: Corresponde a ser el proceso de reincorporación de un trabajador despedido de forma injusta de su puesto de trabajo original, buscando que se pueda evidenciar la problemática envuelta en cuanto al restablecimiento en las condiciones y beneficios laborales totales.

1.5.2. Operacionalización

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable independiente Incumplimiento de las resoluciones judiciales	El incumplimiento de las resoluciones judiciales se refiere a la falta de cumplimiento por parte de una o varias partes involucradas en un proceso legal de las decisiones tomadas por un tribunal o juez, las cuales pueden incluir órdenes, dictámenes, o fallos (Rengifo, 2020).	Se valoró mediante la percepción que se llega a tener por parte de operadores de justicia en cuanto a atención del incumplimiento por parte de una o varias partes involucradas dentro del proceso legal respecto a la reposición laboral, las cuales no han llevado a cabo acciones específicas encomendadas en cuanto a ello.	Doctrinal	Interpretación legal Conocimiento jurídico Análisis doctrinal	Ordinal Nivel bajo (1-16)	Cuestionario
			Jurisprudencial	Fallos judiciales Interpretación de precedentes legales Jurisprudencia laboral	Nivel medio (17-33) Nivel alto (34-50)	
Variable dependiente Reposición laboral	La reposición laboral se refiere al proceso mediante el cual un trabajador es restituido a su puesto de trabajo, con todas las condiciones y beneficios que le corresponden, luego de haber sido despedido de manera injustificada (Herrera, 2022).	Corresponde a ser el proceso de reincorporación de un trabajador despedido de forma injusta de su puesto de trabajo original, buscando que se pueda evidenciar la problemática envuelta en cuanto al restablecimiento en las condiciones y beneficios laborales totales.	Vía doctrinal	Fundamentos legales Comprensión legal Interpretación doctrinal	Ordinal Nivel bajo (1-16)	Cuestionario
		Vía constitucional	Principios constitucionales Normativa constitucional Interpretación constitucional	Nivel medio (17-33) Nivel alto (34-50)		

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión doctrinal del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023

Existe relación significativa entre la dimensión jurisprudencial del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Ordoñez (2020), Ecuador, estableció como objetivo examinar el derecho al trabajo en Ecuador, según el despido libre y uno regulado. Para ello se efectuó una indagación analítica, no experimental, cualitativa, bibliográfica, explicativa, la muestra estuvo formada por fuentes documentales, en donde se logró recabar datos mediante el análisis documental. Los resultados ostentaron que, se requiere modificar el contenido crucial respecto al derecho principal al trabajo, en donde se tome en cuenta la cláusula de justa causa frente al despido, con la intención de mejorar lo concerniente al régimen jurídico laboral y así conseguir estabilidad laboral respecto a la salida. Por ello se concluyó que, en Ecuador según el vigente sistema constitucional, podría fundarse un régimen de despido regulado, el cual representa una efectiva garantía respecto a la estabilidad laboral en la cual el Estado debería tener.

Nieto (2023), Ecuador, definió como objetivo examinar la enfermedad que presenta un trabajador frente a un despido incausado, así como los problemas de relevancia jurídica. Para ello se trabajó un estudio analítico, explicativo, no experimental, cualitativo, la muestra formada por un caso laboral, en donde con el análisis documental fue que se logró recabar información. Los resultados ostentaron que, el suceso respecto a la enfermedad que presentó la trabajadora y la discriminación que presentó, motivo por el cual que ocurrió el despido incausado, es en donde el tribunal otorga que la trabajadora sea reposicionada a su puesto

laboral. Por ello se concluyó que, el tribunal determinó que la trabajadora sufrió de vulneración respecto a sus derechos fundamentales laborales, por lo que ello requirió de la pronta reposición laboral.

Cáceres (2021), Argentina, formuló como objetivo examinar la ineficacia respecto al despido incausado bajo normativas y la vulneración a una trabajadora embarazada. Se trabajó una metodología cualitativa, no experimental, analítica, explicativa, la muestra formada por un caso laboral, en donde se incurrió en el análisis documental a fin de obtener datos. Los resultados ostentaron que, no existe alguna discusión constitucional con la intención de concretar judicialmente la nulidad del despido, así como la reinstalación en favor de la trabajadora, además cuando una trabajadora presenta este tipo de despido, judicialmente este puede ser reposicionada a su labor. Por ello se concluyó que, el régimen judicial desde el ámbito laboral debe avalar protección a la trabajadora que labora según una relación de dependencia.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Herrera (2022), Lima, fijó como objetivo examinar los despidos arbitrarios (DA) frente a la reposición laboral (RL) de los trabajadores en un municipio. Para ello se trabajó un estudio correlacional, transversal, no experimental, la muestra formada por 20 jueces, donde se destinó para el alcance de datos un cuestionario. Los resultados ostentaron que, uno de los motivos más cruciales de los DA Nulos y de los Incausado vienen a ser la discriminación; mientras que, de los despidos fraudulentos vienen a ser las faltas graves, donde esta representa el 60% por parte de los funcionarios. Por ello se concluyó que, entre las variables examinadas existió asociación demostrativa y directa, tras una correlación de 0.740 y una sigma <0.05.

Córdova y Díaz (2020), Trujillo, estableció como objetivo examinar la vulneración del derecho de reposición laboral (RL) de los colaboradores que son despedidos en aplicación del VII pleno supremo laboral. Se desarrolló una indagación cualitativa, no experimental, explicativa, fundamentada, 7 abogados fueron los que integraron la muestra, para la obtención de información se consideró la aplicación de una entrevista. Los resultados ostentaron que, existió la vulneración referente a la estabilidad laboral absoluta de los colaboradores, quienes son

despedidos sin mostrar una válida causa justificada; además la RL en los colaboradores resultó viable, dado a las características propias del colaborador. Por ello se concluyó que, entre las variables sí hay vulneración y afectación, dado que el empleador opera con potestad.

Marceliano (2022), Sullana, formuló como objetivo examinar la calidad de las sentencias tanto en primera como en segunda instancia respecto a la reposición laboral por motivo de despido incausado. Se trabajó una metodología transversal, no experimental, retrospectiva, exploratoria, cuantitativa, 01 expediente judicial integró la muestra y mediante el análisis documental fue que se logró conseguir datos. Los resultados reflejaron que, respecto a la 1era instancia, se concluyó la existencia acerca de un trabajo a tiempo indeterminado, por lo que se debe reponer al colaborador a su puesto de trabajo; mientras que, en la 2da instancia, se expuso fundado un pago por indemnización por declarar infundado y daño moral. Por ello se concluyó que ambas sentencias demostraron tener un rango muy alto en casos de RL.

García (2023), Lima, fijó como objetivo desarrollar una propuesta de solución respecto a la reposición laboral (RL) por mandato judicial en un municipio. Para ello se desarrolló una metodología cuantitativa, no experimental, explicativa, analítica, la muestra formada por la misma entidad, en donde se logró obtener información mediante la aplicación de un análisis documental. Los resultados ostentaron que, anualmente la cantidad de resoluciones por RL son amplias, siendo en el 2019 (62), en el 2020 (180) y en el 2021 (141), las mismas que representan el 19.7%; además el presupuesto por pago anual a los funcionarios fue de S/. 2,085,653. Por ello se concluyó que, la limitante significativa respecto al cumplimiento de los mandatos de RL viene a ser la carencia de presupuesto, dado que el municipio su presupuesto el anualmente realizado.

2.1.3. Antecedentes regionales o locales

No se han encontrado estudios relacionados con la temática de estudio, dentro del ámbito regional o local.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Incumplimiento de las resoluciones judiciales

El incumplimiento de las resoluciones judiciales representa una grave vulneración al ordenamiento jurídico establecido. Se manifiesta cuando una persona, ya sea física o jurídica, decide conscientemente no acatar lo dispuesto por un tribunal judicial en el marco de un proceso legal. Esta acción, lejos de ser una mera desobediencia, erosiona los fundamentos de la justicia y el derecho, impidiendo la efectiva aplicación de las leyes y minando la confianza en las instituciones encargadas de impartir justicia. Dicha situación obliga a las autoridades competentes a emplear mecanismos legales adicionales para asegurar la ejecución forzosa de lo resuelto, generando así un mayor desgaste en recursos judiciales y administrativos (Rengifo, 2020).

Adicionalmente, la evasión de estas obligaciones pone en evidencia la necesidad de fortalecer el marco coercitivo y persuasivo del sistema judicial (Mobach, 2022). Este fenómeno no solamente afecta a las partes involucradas en el litigio, sino que tiene repercusiones en la sociedad en su conjunto, al socavar el principio de autoridad de las decisiones judiciales y el estado de derecho (Barnes y Sax, 2020). Es imperativo comprender que el respeto y cumplimiento de los fallos emitidos por los órganos de justicia constituyen pilares irrenunciables para el sostenimiento de la convivencia social y la consolidación de un sistema democrático sólido y respetuoso de los derechos humanos (Gideon et al. 2022).

Por otro lado, la no ejecución de los dictámenes adoptados por las autoridades judiciales no solo implica consecuencias legales para quien incurre en esta falta, sino que también refleja un problema más profundo en cuanto a la cultura legal y de respeto al derecho en la sociedad (Horn et al. 2022). Educar a la ciudadanía en la importancia de cumplir con las resoluciones judiciales es fundamental para evitar que este tipo de comportamientos se normalicen y se convierta en un obstáculo para la justicia. Es en este contexto que surge la importancia de implementar políticas públicas destinadas a la promoción de la cultura de legalidad, asegurando así el fortalecimiento de las instituciones y la confianza pública en el sistema judicial (Abdulkareem et al., 2021).

2.2.1.1. Dimensión 1: Doctrinal

En el análisis de la dimensión doctrinal respecto al incumplimiento de las resoluciones judiciales es esencial considerar que dicha problemática no solo atenta contra el orden jurídico, sino que también erosiona la confianza en el sistema de justicia. Estas acciones, al margen de la normativa, reflejan una desobediencia que socava los cimientos del estado de derecho. Este desacato se traduce en una amenaza directa para la seguridad jurídica, ya que desincentiva a los individuos a recurrir a los tribunales para la resolución de conflictos. Desde esta perspectiva, la doctrina jurídica recalca la urgencia de implementar medidas que garanticen el acatamiento efectivo de las resoluciones emitidas por los órganos judiciales (Herrera, 2022).

Por consiguiente, el análisis se adentra en las consecuencias que acarrea esta problemática. La inobservancia de mandatos judiciales no solo incide negativamente en las partes implicadas en un procedimiento legal, sino que también deteriora el tejido social (Figueredo et al. 2020). La percepción de que las decisiones del poder judicial pueden ser ignoradas sin repercusión alguna alimenta un ciclo de impunidad y desconfianza. Este escenario obliga a reflexionar sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de ejecución de sentencias, así como las sanciones por su incumplimiento, con el fin último de restaurar la fe pública en las instituciones encargadas de impartir justicia (Jagdish et al., 2020).

Finalmente, es indispensable abordar la problemática desde una visión propositiva, enfocando los esfuerzos en prevenir la ocurrencia de tales desafíos al estado de derecho (Fan y Moen, 2023). El desarrollo de una cultura de legalidad, acompañada de una educación jurídica robusta y accesible para todos los ciudadanos, emerge como una de las soluciones más efectivas. Este acercamiento no solo promueve un mayor conocimiento y respeto por el sistema judicial, sino que también empodera a la población para ejercer sus derechos y cumplir con sus deberes, cerrando así el círculo virtuoso que fortalece los pilares de una sociedad democrática y justa (Gavin y Bouckenooghe, 2021).

2.2.1.2. Dimensión 2: Jurisprudencial

La dimensión jurisprudencial respecto al incumplimiento de las resoluciones judiciales contempla una serie de repercusiones legales para quienes no acaten lo dispuesto por los tribunales. Dicho incumplimiento no solo erosiona la autoridad del poder judicial, sino que también menoscaba la confianza en el sistema legal como garante de la justicia y el orden social. En este contexto, la jurisprudencia ha establecido mecanismos para asegurar la ejecución efectiva de sus decisiones, incluyendo sanciones que varían desde multas hasta medidas de coerción más severas, dependiendo de la gravedad del desacato (García, 2023).

Por otro lado, la interpretación de los alcances de estas resoluciones y su aplicación práctica se convierte en un punto de estudio relevante (Ferguson, 2021). La jurisprudencia, en su esfuerzo por garantizar la efectividad de sus dictámenes, ha desarrollado una serie de principios orientadores que buscan equilibrar el respeto a los derechos fundamentales con la necesidad de cumplimiento de las decisiones judiciales. Este equilibrio es vital, ya que un exceso en la aplicación de medidas coercitivas podría transgredir derechos, mientras que la laxitud podría socavar la autoridad del sistema judicial (Heski y Leaver, 2022).

Finalmente, resulta imprescindible analizar el impacto social del incumplimiento de dictámenes judiciales y la percepción de impunidad que puede generarse en la colectividad (Maren et al. 2021). La jurisprudencia ha puesto especial énfasis en la difusión de la cultura de legalidad, promoviendo iniciativas que van desde la educación cívica hasta la formulación de políticas públicas que refuercen el cumplimiento de las resoluciones judiciales. Se busca, de esta manera, fortalecer los cimientos del Estado de derecho y asegurar la confianza ciudadana en las instituciones encargadas de impartir justicia (Kaźmierczyk et al. 2020).

2.2.1.3. Teoría de la variable de estudio

Una teoría relevante en el ámbito del Derecho que aborda la problemática del incumplimiento de las resoluciones judiciales es la propuesta por Niklas Luhmann, quien en su extensa obra sobre la teoría de sistemas sociales, explica la función y estructura de los sistemas legales como sistemas cerrados. Según

Luhmann, el Derecho opera mediante la distinción entre legalidad e ilegalidad, procesando esta diferenciación de manera autónoma respecto a otros sistemas sociales. Este enfoque permite comprender el incumplimiento de las resoluciones judiciales como una disfunción dentro del sistema legal, que pone en evidencia las limitaciones del propio sistema para asegurar su cumplimiento efectivo (Guerrero et al., 2023).

2.2.2. Reposición laboral

La reposición laboral se refiere al acto jurídico mediante el cual un trabajador, que ha sido despedido de manera injustificada, es reinsertado en su puesto de trabajo o en uno similar, conservando todos los derechos y beneficios que había adquirido previamente. Este proceso se lleva a cabo siguiendo un procedimiento legal específico, el cual busca garantizar la protección de los derechos laborales del empleado, restituyendo su situación laboral al estado anterior al despido. La implementación de esta medida busca no solo salvaguardar los derechos del trabajador, sino también promover un ambiente laboral justo y equitativo dentro de las organizaciones (Ordoñez, 2020).

Subsecuentemente, es fundamental destacar que este mecanismo no solo beneficia al empleado, sino que también establece un precedente dentro del ámbito laboral, desincentivando las prácticas de despido arbitrario por parte de los empleadores (Epstein et al. 2020). La normativa laboral peruana contempla este recurso legal como una medida de última instancia, una vez que se ha demostrado, ante la autoridad competente, la ausencia de causa justificada para el despido. Además, la reintegración del trabajador no se limita exclusivamente al aspecto económico, sino que también reconoce y repara el daño moral que pudiera haberse ocasionado, fortaleciendo así los principios de respeto y dignidad en el entorno laboral (Career, 2020).

Por último, la efectividad de la reposición laboral como herramienta de protección de los derechos del trabajador depende en gran medida de la rigurosidad del sistema judicial y de la legislación laboral vigente en Perú. La correcta aplicación de este mecanismo no sólo restablece la situación laboral del trabajador afectado, sino que también promueve una cultura de respeto a la legalidad y los

derechos laborales dentro de las empresas (Meulenbroek et al. 2022). Es, por tanto, un elemento trascendental en la promoción de relaciones laborales equitativas y justas, contribuyendo significativamente a la estabilidad y el desarrollo socioeconómico del país (Jerzy y Tarasova, 2020).

2.2.2.1. Dimensión 1: Vía doctrinal

La dimensión vía doctrinal de la reposición laboral se entiende como un reconocimiento jurídico que faculta al trabajador despedido injustamente a ser reintegrado a su puesto de trabajo. Este principio sostiene que ante una separación sin causa justificada, la persona afectada tiene derecho a recobrar su posición dentro de la empresa, basándose en la protección de la estabilidad laboral. Este marco doctrinal resalta la importancia de asegurar un trato justo para los empleados, defendiendo sus derechos fundamentales en el ámbito laboral (Díaz, 2021).

Adicionalmente, desde este punto de vista doctrinal, se enfatiza en la necesidad de equilibrar las relaciones laborales y promover un ambiente justo y equitativo en el lugar de trabajo (Kausto et al. 2021). Aunque se reconoce la autoridad del empleador en la gestión de sus recursos humanos, también se destaca la esencialidad de proteger al trabajador contra despidos arbitrarios que vulneren sus derechos básicos. Cabe mencionar que la implementación de esta doctrina busca prevenir el abuso de poder y fomentar un trato digno e igualitario entre las partes (Garzillo, et al. (2022).

Por otro lado, esta perspectiva doctrinal incentiva la adopción de medidas preventivas y correctivas en el manejo de conflictos laborales, subrayando la importancia de mecanismos de mediación y conciliación. Esto con el objetivo de preservar no solo los derechos del trabajador, sino también la armonía y productividad dentro del entorno laboral (Sandman et al. 2023). Se promueve, así, una cultura de respeto mutuo y diálogo constructivo, reconociendo que el bienestar de los empleados contribuye al éxito y desarrollo sostenible de las organizaciones (Gibson et al. 2023).

2.2.2.2. Dimensión 2: Vía constitucional

La dimensión vía constitucional de la reposición laboral se concibe como un mecanismo a través del cual se salvaguardan los derechos fundamentales de los trabajadores frente a despidos arbitrarios o infracciones al debido proceso. Esta herramienta legal, arraigada en los principios constitucionales, permite a los empleados, que han sido separados injustamente de sus puestos de trabajo, acudir a las instancias judiciales competentes para solicitar su reincorporación. Este proceso no solo reviste la defensa de la estabilidad laboral, sino que manifiesta el compromiso del Estado con la protección de los derechos laborales desde una perspectiva constitucional (Calderón, 2021).

Por consiguiente, esta figura jurídica se erige como un pilar en la lucha contra la precariedad laboral, ofreciendo a los trabajadores una ruta legal para contestar decisiones empresariales que se perciben como lesivas a sus derechos (OSHA, 2020). La efectividad de esta vía radica en su capacidad para integrar la normativa laboral con la protección de derechos fundamentales, brindando así un marco amplio de tutela al trabajador. A través de esta intersección, se propicia un entorno laboral más justo y equitativo, donde el respeto a la dignidad del trabajador se sitúa en el centro de las relaciones laborales (Holmlund et al. 2020).

Finalmente, es imperativo resaltar el papel de la jurisprudencia en la consolidación de esta dimensión vía constitucional. Los fallos emitidos por los tribunales han jugado un papel crucial en la delimitación y comprensión de este mecanismo, delineando los contornos bajo los cuales la reposición laboral se puede y debe efectuar (Yarker, 2021). Estos precedentes no sólo contribuyen a la seguridad jurídica en el ámbito laboral, sino que también aseguran que la interpretación y aplicación de este mecanismo se haga ponderando equitativamente los derechos en juego, tanto de trabajadores como de empleadores (García, 2020).

2.2.2.3. Teoría de la variable de estudio

En el estudio del Derecho Laboral, la teoría de la seguridad en el empleo conceptualizada por Hans Carl Nipperdey, jurista alemán, proyecta una sombra relevante sobre la práctica de la reposición laboral en Perú. Esta doctrina sostiene

que el derecho del trabajo debe garantizar al empleado una estabilidad en su puesto, protegiéndolo contra despidos injustificados o arbitrarios. Bajo esta premisa, la legislación laboral peruana, siguiendo el espíritu de Nipperdey, ha establecido mecanismos para asegurar que, en casos de despidos no fundamentados, el trabajador pueda ser restituido a su labor, subrayando así la importancia de la protección del empleo y el respeto a los derechos laborales (Calderón, 2021).

2.3. Marco conceptual

Amonestación por desobediencia: Se refiere a la sanción o advertencia emitida por un tribunal hacia una organización o individuo que ha fallado en acatar las órdenes establecidas en una resolución judicial, especialmente aquellas relacionadas con la restitución de un empleado (Nieto, 2023).

Apelación en casos de reposición laboral: Alude al derecho y procedimiento a través del cual una parte afectada por una decisión judicial en materia de reposición laboral busca revisión o modificación de dicha resolución ante una instancia judicial superior (García, 2023).

Contumacia en el ámbito laboral: Hace referencia a la persistencia deliberada por parte de un empleador en no obedecer las resoluciones judiciales dictadas con el propósito de remediar situaciones injustas de despido, representando una violación flagrante a los mandatos de la autoridad competente (Herrera, 2022).

Desacato de fallos judiciales: Refiere a la omisión intencional o negligencia por parte de una entidad o persona al no cumplir con los dictámenes legalmente establecidos por el poder judicial, en el ámbito de restitución laboral, pudiendo generar sanciones adicionales contra el infractor (Ramos, 2020).

Ejecución forzosa de resoluciones: Este término describe las acciones emprendidas por las autoridades para hacer cumplir, sin el consentimiento del obligado, el cumplimiento de lo establecido en una sentencia, incluyendo la reinstalación de empleados despedidos de manera injustificada (Córdova y Díaz, 2020).

Incumplimiento contractual: Hace referencia a la falta de cumplimiento, por parte de uno de los involucrados en un acuerdo, de las obligaciones que se

derivan de un contrato, en este contexto, relacionadas con las disposiciones laborales acordadas o estipuladas por autoridad competente (Flores, 2020).

Indemnización por incumplimiento: Refiere al resarcimiento económico ordenado por un juez a favor de un empleado, derivado del fallo de un empleador o empresa a acatar una decisión judicial que ordenaba su reposición en el empleo (Rengifo, 2020).

Litigio por incumplimiento de resolución judicial: Se entiende como el proceso legal iniciado por una de las partes afectadas por la falta de acatamiento de una orden de reposición laboral emitida por un tribunal, buscando así la ejecución efectiva de la misma (Ordoñez, 2020).

Medida cautelar en ámbito laboral: Se trata de una disposición provisional dictada por un juez, con el propósito de garantizar el cumplimiento de una futura decisión judicial relacionada con la reincorporación de empleados, previniendo así acciones que pudiesen frustrar la ejecución de esta (Herrera, 2022).

Medidas de coerción por desacato: Este término designa las acciones legales impuestas con el fin de forzar el cumplimiento de resoluciones judiciales, aplicadas cuando existe resistencia o negativa de una parte a seguir los mandatos de reposición de empleados (Díaz, 2021).

Negativa a reintegrar: Descripción de la actitud de un empleador que no acata un mandato judicial que le ordena reincorporar a un trabajador a su puesto, a pesar de contar con una orden explícita que demanda tal acción (Marceliano, 2021).

Resolución de reposición laboral: Este término alude a la determinación emitida por una autoridad judicial, la cual ordena a una organización o empleador reincorporar a un trabajador a su puesto de empleo anterior, tras considerar que su despido fue indebido o injustificado (León, 2021).

Restitución de derechos laborales: Hace referencia al proceso o mecanismo legal que busca el retorno de un empleado a su posición original o el otorgamiento de beneficios equivalentes, como respuesta a un despido inapropiado, basándose en la decisión de un órgano judicial competente (Calderón, 2021).

Sanción por no acatamiento: Alude a las penalidades impuestas por la justicia a aquellas partes que deliberadamente deciden ignorar las decisiones emitidas por los tribunales, cuyas resoluciones buscaban la reposición de un trabajador en su puesto de trabajo (Cáceres, 2021).

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

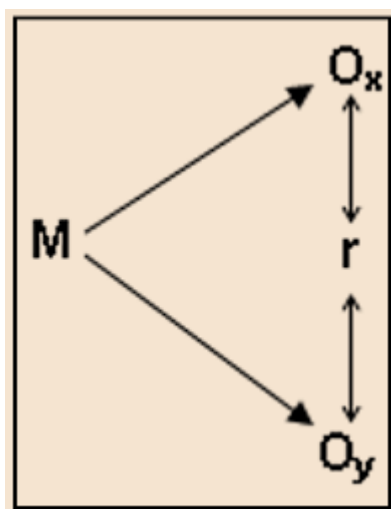
Se inició una investigación de carácter esencial o básica, cuyo objetivo esencial se centró en el escrutinio detallado de elementos ya definidos en el contexto de estudio adoptado. Este se enfocó en el perfeccionamiento del discernimiento relacionado con un área concreta objeto de estudio. Como señalaba Cohen y Gómez (2019), este modelo de indagación científica exige recolectar metódicamente datos cruciales que hacen alusión a características distintivas, los cuales se exponen a través de varias investigaciones críticas consecutivas, favoreciendo de esta manera una comprensión más profunda de la materia investigada.

3.2. Diseño de investigación

La investigación actual se desarrolló bajo una metodología correlacional, de tipo transversal y carácter no experimental. Se evitó la manipulación de los elementos bajo estudio con el propósito de esclarecer las interrelaciones entre diversas variables contempladas. La recolección de la información se efectuó de forma precisa, registrando la situación de las variables en su estado inalterado. Conforme a lo expresado por Cohen y Gómez (2019), resulta crucial enfatizar la importancia de considerar los elementos en su estado no modificado, previniendo cualquier tipo de intervención. La interpretación de los hallazgos se fundamentó en la evidencia empírica recolectada del conjunto de sujetos en observación. Ese fue el factor clave para dilucidar las asociaciones detectadas y proporcionar una base robusta que fomente una exploración exhaustiva de los factores involucrados.

Figura 1

Diagrama de relación



Nota: El propósito de la investigación consistió en examinar cada variable de estudio (O_x , O_y) con el fin de comprender su interconexión (r), a través de la observación del comportamiento o perspectiva de la muestra seleccionada (M).

3.3. Población y muestra

Población: Esta investigación se fundamentó en las perspectivas de 71 especialistas del sector jurídico que ejercen en el Distrito Judicial de Moquegua, con conocimiento significativo en el ámbito laboral de la Municipalidad Distrital de Torata, destacados por su comprensión exhaustiva de los elementos analizados. Siguiendo a Cohen y Gómez (2019), es indispensable considerar que la magnitud de la muestra, definida por el número de colaboradores que ofrecen sus experiencias, es vital para conferir robustez a un estudio que se enfoca detalladamente en un asunto específico.

Muestra: El estudio se enfocó en examinar minuciosamente un grupo de 71 operadores de justicia activos con las características mencionadas de forma previa, seleccionados por ser el grupo de interés para esta investigación y ejercer dentro del marco legal establecido, constituyendo una muestra por censo. Conforme a lo expuesto por Cohen y Gómez (2019), al escoger a los participantes de manera deliberada, es innecesario emplear técnicas estadísticas para su selección. La contribución del conocimiento específico de estos expertos es esencial para

entender un fenómeno determinado, lo que valida la decisión de optar por una muestra censal no probabilística.

Muestreo: Utilizando métodos de selección de muestreo con intencionalidad, como el muestreo por conveniencia, el investigador seleccionó a aquellos individuos que satisfacían los criterios establecidos previamente, favoreciendo de este modo la obtención de información relevante que apoyó la construcción y el examen de las variables cruciales del estudio, conforme se detalla en los descubrimientos de Cohen y Gómez (2019).

Los especialistas fueron **elegibles** para la muestra solo si demostraban una participación regular en su área de especialización y presentaban una voluntad colaborativa continua que permitiera un levantamiento efectivo de datos imprescindibles. Por otro lado, se **excluyó** a aquellos profesionales cuya experiencia no estuviera alineada con el tema centrado de interés del Distrito Judicial de Moquegua, en el ámbito laboral de la municipalidad expuesta de forma previa, o que no contaran con, al menos, tres años de ejercicio profesional comprobado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Siguiendo las afirmaciones de Cohen y Gómez (2019), la aplicación rigurosa de la metodología de encuesta resulta primordial para registrar con precisión las percepciones relacionadas con temas concretos. Por esta razón, se empleó dicha técnica para la recopilación de información relevante y ajustada al conjunto poblacional objeto de estudio, permitiendo un análisis minucioso de las cuestiones abordadas.

Instrumento: El instrumento utilizado para reunir la información consistió en dos partes diferenciadas: la primera contenía 10 preguntas enfocadas en la variable de incumplimiento de las resoluciones judiciales. En contraposición, la segunda constaba de 10 interrogantes orientadas a valorar la reposición laboral. Atendiendo a las directrices propuestas por Cohen y Gómez (2019), la secuenciación de estos puntos contribuyó a un método estructurado en la

recolección de datos, mediante consultas definidas que posibilitaron una comprensión de las perspectivas de los sujetos sobre asuntos específicos.

Validación: De acuerdo con Cohen y Gómez (2019), el procedimiento de validación requiere la presentación de pruebas documentadas que avalen las aportaciones significativas al ámbito académico esenciales para la creación de instrumentos de recolección de datos. Por ello, en el Anexo 5 se incorporaron fichas técnicas que detallan las referencias bibliográficas de los autores citados, contribuyendo de forma relevante a la formulación de los instrumentos utilizados en la investigación.

Confiabilidad: Cohen y Gómez (2019), acentúan la necesidad de comprobar la consistencia de los métodos empleados en la adquisición de datos. En concordancia, este análisis aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, expuesto en el Anexo 4, como medio para asegurar la fiabilidad de los instrumentos de recogida de datos. Los índices logrados superaron la métrica estándar de fiabilidad, fijada en 0.70, lo que evidencia su pertinencia para el estudio.

Tabla 2

Confiabilidad

	Variable 1	Variable 2	Ambas variables
Valor	0.927	0.732	0.910
Estado		Confiable	

Nota: Procesado en SPSS V26.00

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La investigación emprendió el análisis de las variables seleccionadas utilizando métodos de estadística descriptiva, lo que esclareció los resultados al calcular las frecuencias y porcentajes correspondientes. Adicionalmente, se incorporaron procedimientos de estadística inferencial, con el propósito de descubrir tendencias en la muestra estudiada, y se llevó a cabo un análisis comparativo de las variables concernientes. Se realizaron pruebas específicas para verificar tanto la normalidad de la distribución de los datos recopilados como la significancia estadística de los hallazgos; una puntuación significativa menor a 0.050 insinuaba la necesidad de reevaluar las hipótesis iniciales. El procesamiento

y análisis de los datos se llevaron a cabo mediante el programa SPSS, versión 26.00, y para elucidar la conexión entre distintos parámetros, se utilizaron funciones avanzadas de Excel.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Tabla 3

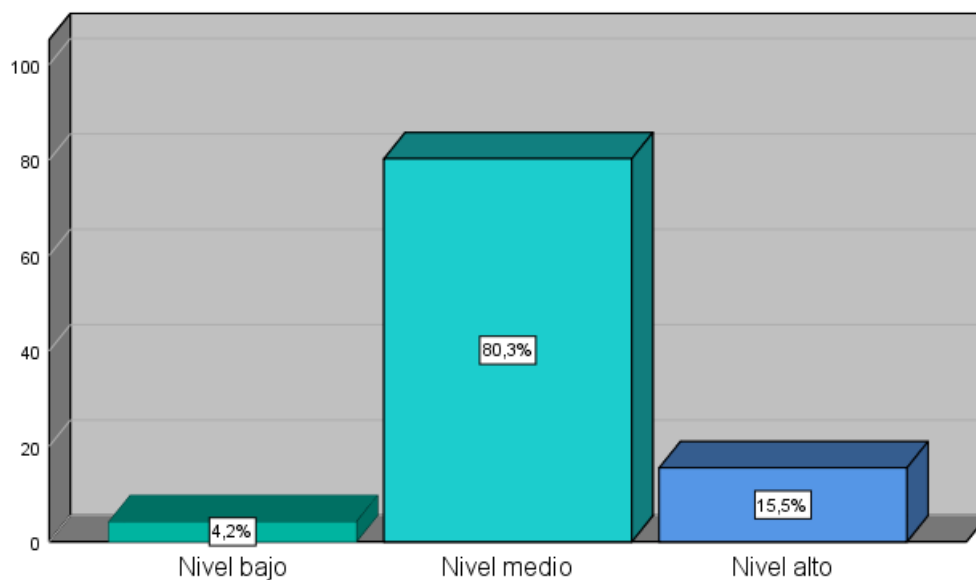
Análisis de la variable “Incumplimiento de las resoluciones judiciales”

	F	%
Nivel bajo	3	4,2
Nivel medio	57	80,3
Nivel alto	11	15,5
Total	71	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 2

Análisis de la variable “Incumplimiento de las resoluciones judiciales”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los expertos encuestados han manifestado que ha existido una prevalencia del 80.30% en el nivel medio, por motivo que, la inobservancia de dictámenes judiciales concernientes a la restitución de la plaza ocupacional constituye una vulneración explícita del Estado de Derecho, esta postura desencadena una serie de repercusiones directas. En primer lugar, el incumplimiento de dichas resoluciones mina la credibilidad del sistema de justicia y envía un mensaje pernicioso respecto al imperio de la ley, aludiendo a un escenario donde los veredictos carecen de la fuerza ejecutoria necesaria para ser considerados efectivos o disuasivos frente a prácticas laborales injustas.

Tabla 4

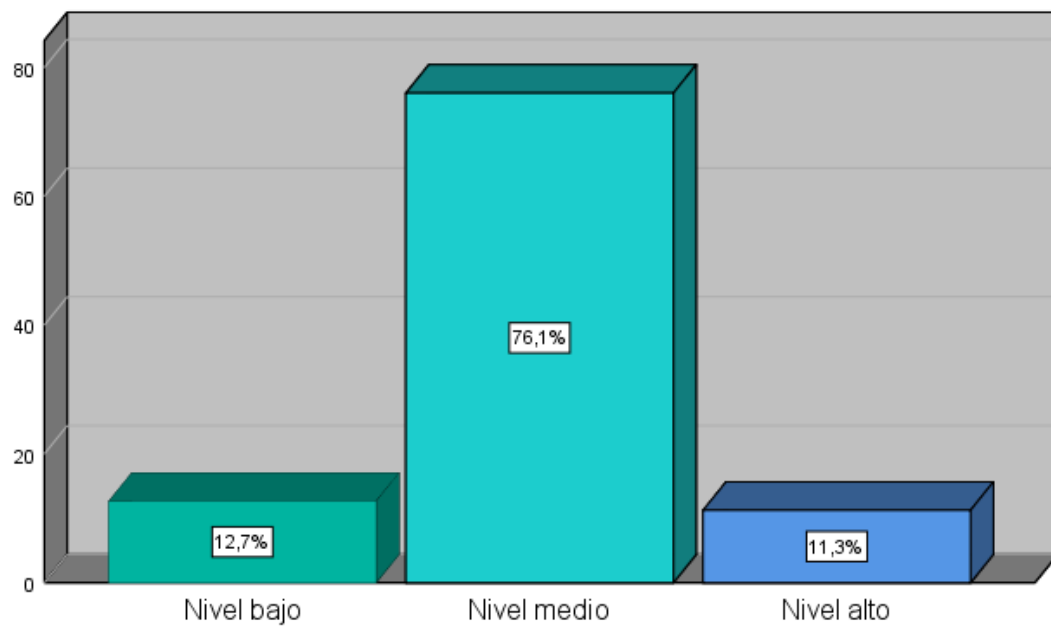
Análisis de la dimensión “Doctrinal”

	F	%
Nivel bajo	9	12,7
Nivel medio	54	76,1
Nivel alto	8	11,3
Total	71	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 3

Análisis de la dimensión “Doctrinal”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los expertos encuestados han manifestado que ha existido una prevalencia del 76.10% en el nivel medio, por motivo que, la dimensión doctrinal se refiere al cuerpo de conocimientos y principios legales que proporcionan la infraestructura teórica para la interpretación y aplicación del derecho laboral, el incumplimiento de resoluciones de reposición laboral entra en clara contradicción con dicho marco doctrinal. Esto pone en evidencia la brecha entre la teoría y la práctica, debilitando la estructura conceptual que sustenta la protección de los derechos laborales y, por ende, socavando el fundamento jurídicamente constituido que ampara al trabajador.

Tabla 5

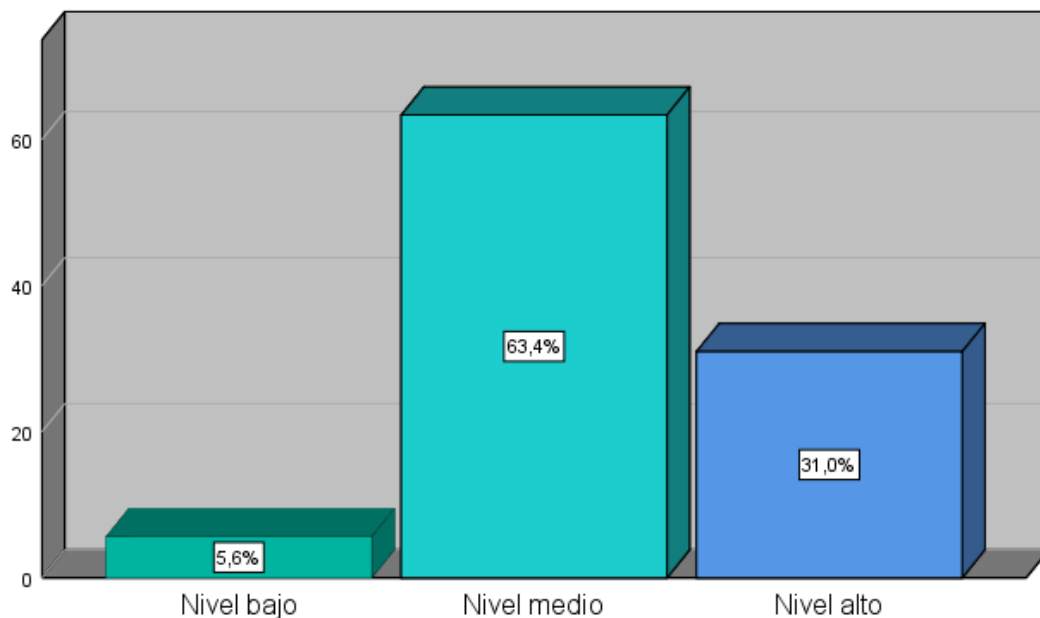
Análisis de la dimensión “Jurisprudencial”

	F	%
Nivel bajo	4	5,6
Nivel medio	45	63,4
Nivel alto	22	31,0
Total	71	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 4

Análisis de la dimensión “Jurisprudencial”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los expertos encuestados han manifestado que ha existido una prevalencia del 63.40% en el nivel medio, por motivo que, la jurisprudencia representa el conjunto de fallos y decisiones emitidos por los tribunales, que a su vez generan pautas para casos futuros, el no acatamiento de resoluciones judiciales referentes a la reposición laboral estremece la solidez de estos precedentes. Esto afecta la uniformidad y la previsibilidad de la aplicación de la ley, ya que la incertidumbre generada cuando los precedentes no son respetados alimenta una percepción de aleatoriedad e inestabilidad en la justicia laboral.

Tabla 6

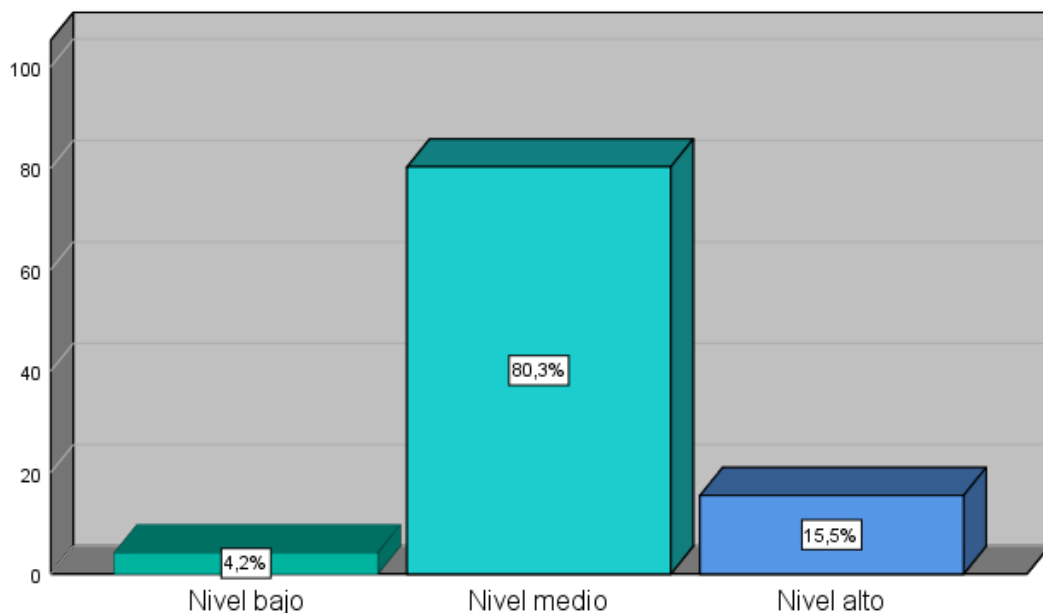
Análisis de la variable “Reposición laboral”

	F	%
Nivel bajo	3	4,2
Nivel medio	57	80,3
Nivel alto	11	15,5
Total	71	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 5

Análisis de la variable “Reposición laboral”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los expertos encuestados han manifestado que ha existido una prevalencia del 80.30% en el nivel medio, por motivo que, la reposición laboral constituye una medida correctiva frente a despidos que no se ajustan a la normativa legal vigente, su aplicación efectiva se relaciona intrínsecamente con su capacidad para restablecer la situación de hecho y de derecho del trabajador al estado previo al acto de separación injustificado. Cumple, en esencia, con el restablecimiento de la relación laboral, reparando así la lesión a los derechos laborales del afectado y reafirmando como un mecanismo de tutela efectivo dentro del ordenamiento jurídico laboral.

Tabla 7

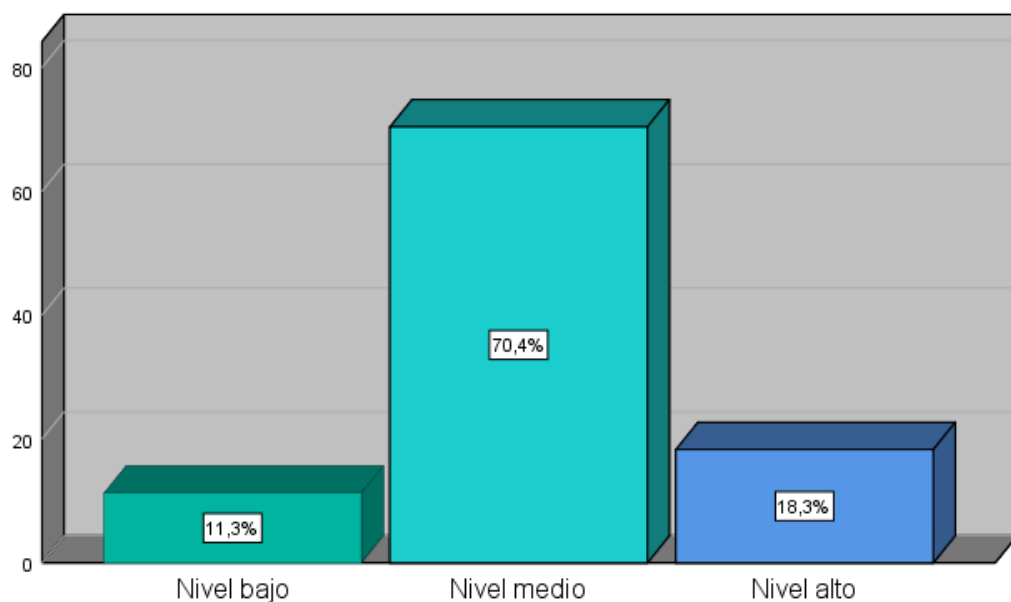
Análisis de la dimensión “Vía doctrinal”

	F	%
Nivel bajo	8	11,3
Nivel medio	50	70,4
Nivel alto	13	18,3
Total	71	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 6

Análisis de la dimensión “Vía doctrinal”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los expertos encuestados han manifestado que ha existido una prevalencia del 70.40% en el nivel medio, por motivo que, por la vía doctrinal se analiza y se fundamenta la viabilidad de las diversas instituciones jurídicas, la reposición laboral es objeto de estudio y debate con el objetivo de dilucidar sus implicancias teóricas en el ámbito de las relaciones de trabajo. Este enfoque se centra en la evaluación de la coherencia y la congruencia de la reposición laboral con los principios generales del derecho del trabajo, tales como la continuidad de la relación laboral y la protección contra despidos arbitrarios, garantizando que su aplicación se alinee con la teoría jurídica.

Tabla 8

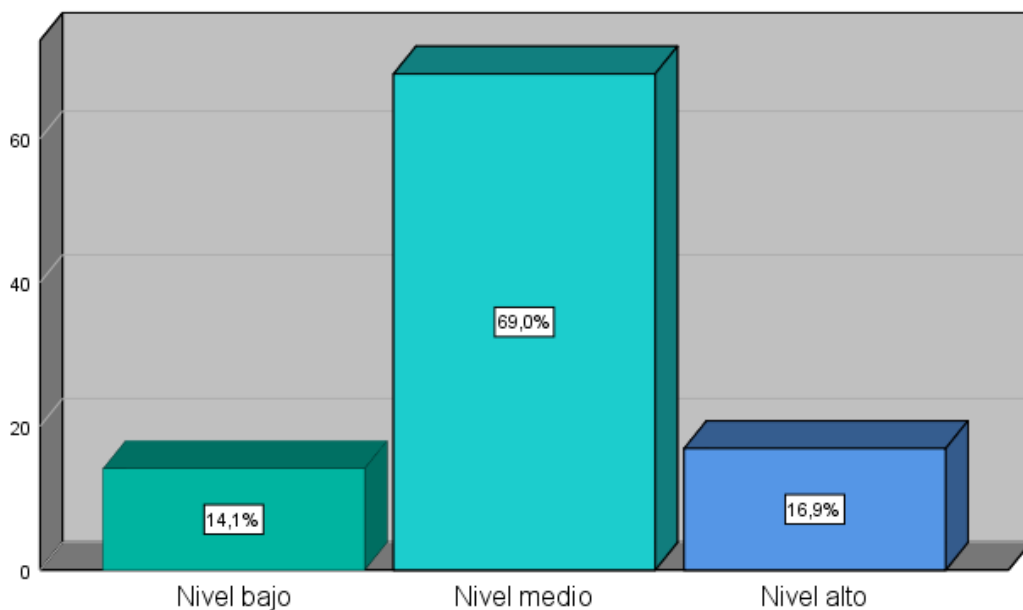
Análisis de la dimensión “Vía constitucional”

	F	%
Nivel bajo	10	14,1
Nivel medio	49	69,0
Nivel alto	12	16,9
Total	71	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 7

Análisis de la dimensión “Vía constitucional”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los expertos encuestados han manifestado que ha existido una prevalencia del 69.00% en el nivel medio, por motivo que, la constitucionalidad de una figura jurídica como la reposición laboral se examina al amparo del marco normativo supremo de un país, es decir, su Constitución Política, se establece una relación directa entre esta medida y los derechos fundamentales que dicha carta magna tutela. La reposición laboral, al estar en consonancia con disposiciones constitucionales, protege el derecho al trabajo, a la seguridad jurídica y al debido proceso, principios que se ven materializados cuando se ordena la reincorporación de un trabajador despedido en contravención a las garantías constitucionales establecidas.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov- Sminov			Shapiro- Wilk		
	Estadistico	Gl	Sig	Estadistico	Gl	Sig
Incumplimiento de las resoluciones judiciales	,448	71	,000	,586	71	,000
Doctrinal	,385	71	,000	,667	71	,000
Jurisprudencial	,367	71	,000	,721	71	,000
Reposición laboral	,448	71	,000	,586	71	,000
Vía doctrinal	,368	71	,000	,717	71	,000
Vía constitucional	,351	71	,000	,732	71	,000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En el proceso de evaluar la distribución de los datos, se seleccionó el test de Kolmogórov-Smirnov como metodología de análisis, justificando su uso debido a la inclusión de un número superior a cincuenta sujetos en la muestra. Los resultados obtenidos a partir de este test arrojaron valores de significancia inferiores a 0.05, por lo que se preservó la viabilidad de emplear el coeficiente Rho de Spearman para determinar el grado de asociación entre las variables analizadas. Tal enfoque metodológico se encuentra en concordancia con los criterios estadísticos establecidos para el análisis de muestras de tamaño considerable y contribuye a la exactitud en el tratamiento y conclusión de datos no paramétricos.

Prueba de correlación

Objetivo general

Tabla 10

Relación entre “Incumplimiento de las resoluciones judiciales” y “Reposición laboral”

		Reposición laboral
Incumplimiento de las resoluciones judiciales	Correlación	0.611
	Sigma	0.000
	N	71

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la interrelación entre los elementos estudiados, la obtención de un valor de significancia inferior al límite de 0.05 ratificó la relevancia de su interconexión. Además, un coeficiente de 0.611 evidenció una vinculación positiva y directamente proporcional, lo que refleja un nivel de asociación notable entre los factores investigados. Se deduce así que existe una interdependencia de magnitud considerable entre los elementos, lo cual tendrá un impacto sustancial en el análisis subsiguiente o en la interpretación de la información recabada.

Objetivo específico 1

Tabla 11

Relación entre “Dimensión doctrinal” y “Reposición laboral”

		Reposición laboral
Dimensión doctrinal	Correlación	0.494
	Sigma	0.000
	N	71

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la interrelación entre los elementos estudiados, la obtención de un valor de significancia inferior al límite de 0.05 ratificó la relevancia de su interconexión. Además, un coeficiente de 0.494 evidenció una vinculación positiva y directamente proporcional, lo que refleja un nivel de asociación notable entre los

factores investigados. Se deduce así que existe una interdependencia de magnitud media entre los elementos, lo cual tendrá un impacto sustancial en el análisis subsiguiente o en la interpretación de la información recabada.

Objetivo específico 2

Tabla 12

Relación entre “Dimensión jurisprudencial” y “Reposición laboral”

		Reposición laboral
	Correlación	0.543
Dimensión jurisprudencial	Sigma	0.000
	N	71

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la interrelación entre los elementos estudiados, la obtención de un valor de significancia inferior al límite de 0.05 ratificó la relevancia de su interconexión. Además, un coeficiente de 0.543 evidenció una vinculación positiva y directamente proporcional, lo que refleja un nivel de asociación notable entre los factores investigados. Se deduce así que existe una interdependencia de magnitud considerable entre los elementos, lo cual tendrá un impacto sustancial en el análisis subsiguiente o en la interpretación de la información recabada.

4.3. Discusión de resultados

Referente al **objetivo general**, los resultados ostentaron que, existió relación demostrativa y significativa entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales (RJ) en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, tras haber alcanzado un valor correlacional equivalente a 0.611, el mismo que fue corroborado por un valor de significancia <0.05 , además se halló que la variable 1, presentó un valor medio de 80,3% y alto de 15,5%; mientras que, la variable 2, presentó un nivel medio de 80,3% y alto de 15,5%. Del mismo modo, tales resultados encontrados concordaron con la indagación presentada por Herrera (2022) quien por medio de sus resultados logró concluir que, los despidos arbitrarios (DA) se asoció significativamente con la reposición laboral (RL) de los trabajadores en un municipio, tras haber obtenido una correlación de 0.740 y una

sigma <0.05 , además manifestó que, uno de los motivos más cruciales de los DA Nulos y de los Incausado vienen a ser la discriminación; mientras que, de los despidos fraudulentos vienen a ser las faltas graves, donde esta representa el 60% por parte de los funcionarios. Por otro lado, se encontró la investigación presentada por Córdova y Díaz (2020) quienes a través de la obtención de sus resultados lograron concluir que, el derecho de reposición laboral (RL) a los colaboradores que son despedidos en aplicación del VII pleno supremo laboral fueron vulnerados por potestad de su empleador al despedirlos. Mientras que, el estudio de Marceliano (2022) concluyó que, la calidad de las sentencias tanto en primera como en segunda instancia respecto a la reposición laboral por motivo de despido incausado demostraron tener un rango muy alto; además señaló que, respecto a la 1era instancia, se concluyó la existencia acerca de un trabajo a tiempo indeterminado, por lo que se debe reponer al colaborador a su puesto de trabajo; mientras que, en la 2da instancia, se expuso fundado un pago por indemnización por declarar infundado y daño moral. Frente a ello, se evidenció que, el incumplimiento determinado en las RJ no sólo tiende a afectar a las partes involucradas en el litigio, sino que también presenta repercusiones en la sociedad en su conjunto, al socavar el principio de autoridad de las decisiones judiciales y el estado de derecho. Esto fue sustentado teóricamente por Rengifo (2020) quien definió que, el incumplimiento de las RJ representa una grave vulneración al ordenamiento jurídico establecido. Mientras que, Ordoñez (2020) señaló que, la reposición laboral representa el acto jurídico a partir del cual un colaborador, que ha sido despedido injustificadamente, es reinsertado en su puesto laboral o en uno similar, conservando todos los derechos y beneficios que había adquirido previamente.

En cuanto al **objetivo específico 1**, los resultados evidenciaron que, hubo relación positiva y representativa entre la dimensión doctrinal del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, dado que se logró obtener un valor correlacional proporcional equivalente a 0.494, el cual fue corroborado por un valor de significancia <0.05 . Asimismo, dichos resultados alcanzados demostraron coincidir con la indagación presentada por García (2023) quien a través de sus resultados obtenidos concluyó que, la limitante significativa respecto al cumplimiento de los

mandatos de RL viene a ser la carencia de presupuesto, dado que el municipio su presupuesto el anualmente realizado, además manifestó que, anualmente la cantidad de resoluciones por RL son amplias, siendo en el 2019 (62), en el 2020 (180) y en el 2021 (141), las mismas que representan el 19.7%; además el presupuesto por pago anual a los funcionarios fue de S/. 2,085,653, motivo por el cual estas entidades realizan este tipo de despidos. Mientras que, no concordó con la indagación presentada por Nieto (2023) quien a través de sus resultados logró concluir que, el tribunal determinó que la trabajadora estudiada sí sufrió de vulneración respecto a sus derechos fundamentales laborales, por lo que ello requirió de la pronta reposición laboral, además manifestó que, el suceso respecto a la enfermedad que presentó la trabajadora y la discriminación que sobrellevó, motivo por el cual que ocurrió el despido incausado, es en donde el tribunal otorga que la trabajadora sea reposicionada a su puesto laboral. Frente a ello se evidenció que, el desarrollo de una cultura de legalidad, acompañada bajo una educación jurídica robusta y accesible para los colaboradores y demás individuos, emerge como una de las soluciones más efectivas. Lo señalado fue fundamentado teóricamente por Figueredo et al. (2020) quienes definieron que, la dimensión doctrinal respecto al incumplimiento de la RJ es esencial tomar en consideración que dicha problemática no solo atenta contra el orden jurídico, sino que también erosiona la confianza en el sistema de justicia.

En lo que refiere **objetivo específico 2**, los resultados mostraron que, existió relación directa y positiva entre la dimensión jurisprudencial del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, dado que se obtuvo un valor correlacional equivalente a 0.543, el mismo que fue corroborado mediante un valor de significancia <0.05 . De igual manera, los resultados coincidieron con la investigación presentada por Herrera (2022) quien a través de sus resultados concluyó que, los despidos arbitrarios (DA) se relacionaron demostrativamente con la reposición laboral (RL) de los trabajadores en un municipio, dado que obtuvieron una correlación positiva de 0.740 y un valor de sigma <0.05 ; además señaló que, uno de los motivos más cruciales de los DA Nulos y de los Incausado vienen a ser la discriminación; mientras que, de los despidos fraudulentos vienen a ser las faltas

graves, donde esta representa el 60% por parte de los funcionarios. Mientras que, por otro lado, se halló el estudio presentado por Córdova y Díaz (2020) quienes determinaron que, el derecho de reposición laboral (RL) de los colaboradores que son despedidos en aplicación del VII pleno supremo laboral fueron vulnerados y afectados, dado que su empleador operó con potestad al despedirlos injustificadamente; además indicó que, hubo vulneración a la estabilidad laboral absoluta de los colaboradores, quienes son despedidos sin mostrar una válida causa justificada; también la RL en los colaboradores resultó viable, dado a las características propias del colaborador. Frente a ello es que se evidenció que, la normativa se basa en la jurisprudencia contribuye a que los colaboradores que son despedidos injustificadamente retornen a su trabajo bajo sentencias a su favor determinadas por los jueces. Lo expuesto fue sustentado teóricamente por Ferguson (2021) quien conceptualizó que, la dimensión jurisprudencial respecto al incumplimiento de las RJ contempla una serie de repercusiones legales respecto a quienes no acaten lo dispuesto por los tribunales.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se concluyó respecto al objetivo general que, se ha mantenido una relación de 0.611 (Sigma inferior a 0.050), entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales respecto a la reposición laboral, por motivo que, la reposición laboral emerge como un mandato judicial que busca restaurar un estado previo en las relaciones laborales, su desatención constituye un incumplimiento flagrante de las resoluciones judiciales. Dicho incumplimiento no solo menoscaba la autoridad del órgano jurisdiccional, sino que, de igual modo, socava los cimientos del sistema jurídico al despojar a las sentencias de su carácter vinculante y obligatorio, esenciales para el mantenimiento del Estado de Derecho y la protección de derechos reconocidos a los trabajadores.

Se concluyó respecto al objetivo específico 1 que, se ha mantenido una relación de 0.494 (Sigma inferior a 0.050), entre la dimensión doctrinal respecto a la reposición laboral, por motivo que, la dimensión doctrinal en el terreno laboral subraya la interpretación y el análisis sistemático de los principios y normativas que rigen las relaciones de empleo, la metodología de reposición laboral es un reflejo práctico de estos conceptos teóricos. En este sentido, se concibe como una extensión de la doctrina en cuanto encarna los postulados de estabilidad laboral y justicia en el empleo, cuya aplicación debe atenerse a la doctrina para garantizar una protección eficiente y coherente con el espíritu de la legislación laboral.

Se concluyó respecto al objetivo específico 2 que, se ha mantenido una relación de 0.543 (Sigma inferior a 0.050), entre la dimensión doctrinal respecto a

la reposición laboral, por motivo que, la dimensión jurisprudencial significa una compilación de precedentes judiciales que orientan decisiones futuras, el proceso de reposición laboral se ve directamente influenciado por dichos antecedentes. Estas decisiones cristalizan el entendimiento y la interpretación de las normas aplicables, estableciendo un marco de referencia que asegura consistencia y previsibilidad en el tiempo, lo que permite a individuos y entidades ajustar su conducta a los dictámenes judiciales establecidos, fortaleciendo así el Estado de Derecho.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Torata implementar un sistema integral de seguimiento y cumplimiento de las resoluciones judiciales en materia de reposición laboral, el cual incluya la capacitación continua de los responsables del área de recursos humanos en normativa laboral actualizada y técnicas de gestión de conflictos. Esta medida tiene como propósito asegurar la efectiva ejecución de las decisiones judiciales relacionadas con la reposición laboral de trabajadores, minimizando así los riesgos de incumplimiento. Este sistema deberá contar con una plataforma digital que permita monitorear el estado de cada caso, incluyendo plazos de ejecución y responsables asignados, para garantizar transparencia y eficiencia en el proceso. Esta propuesta no solo aboga por el respeto de los derechos laborales, sino que también promueve una cultura organizacional basada en el cumplimiento legal y la justicia.

Además, se sugiere al alcalde de la Municipalidad Distrital de Torata la creación de un comité de ética que tenga como función principal la revisión y análisis de la dimensión doctrinal en los procesos de reposición laboral, específicamente en lo relativo al incumplimiento de las resoluciones judiciales. Este comité, conformado por expertos en derecho laboral, ética y representantes de los trabajadores, tendría como misión desarrollar un código de buenas prácticas y principios éticos que orienten el actuar de la municipalidad en estas materias. La finalidad es fortalecer la integridad institucional y asegurar que las decisiones en temas de reposición laboral se alineen con un enfoque ético y justo, previniendo posibles incumplimientos y promoviendo un compromiso organizacional con la justicia y el respeto a los derechos de los trabajadores. Este enfoque no solo contribuirá a mejorar la imagen de la entidad, sino que también reforzará la confianza de los empleados en su administración.

Se recomienda al jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Torata implementar un programa de capacitación y sensibilización dirigido a todos los miembros de la entidad, enfocado en la importancia y repercusiones del cumplimiento de las resoluciones judiciales en materia de reposición laboral. Este programa deberá incluir talleres prácticos y teóricos que profundicen en la

jurisprudencia relevante al contexto de la municipalidad, así como estudios de caso que revelen las consecuencias negativas, tanto para la institución como para el clima laboral, de ignorar los mandatos judiciales. La finalidad de esta iniciativa sería garantizar un ambiente de respeto hacia la legalidad y los derechos de los trabajadores, promoviendo una cultura organizacional que prevalezca en el cumplimiento de las decisiones judiciales, y a su vez, minimizando los riesgos legales y financieros que conlleva su incumplimiento. Esta estrategia fomentará un marco de actuación más ético y responsable, a la par de reforzar la imagen institucional de la municipalidad ante la comunidad y los entes reguladores.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdulkareem, I., Aungurocha, Y. y Gunwana, J. (2021). Factors affecting repositioning policy compliance: an integrative review. *Frontiers of Nursing*, 8(1), -16. <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.2478/fon-2021-0002>
- Barnes, M. y Sax, P. (2020). Challenges of “Return to Work” in an Ongoing Pandemic. *The New England Journal of Medicine*, 1(1), 1-8. <https://www.nejm.org/doi/pdf/10.1056/NEJMSr2019953?articleTools=true>
- Cáceres, M. (2021). Ineficacia del despido incausado: primacía normativa y la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada. *Revista Derecho Y Salud*, 5(6), 202-212. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/rdys/article/view/305>
- Calderón, M. (2021). *Reposición por Despido Incausado en la Desnaturalización de Contratos por Obra o Servicio en la Municipalidad Provincial del Santa. 2021* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83131>
- Calderón, N. (2021). *Principios de legalidad y eficacia de las medidas cautelares innominadas en los procesos ordinarios laborales en Colombia* [Informe de pregrado]. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/59097787-1258-492e-8081-022aacd242e8>
- Career, H. (2020). Outplacement 2021. *Career advancement services*, 1(1), 1-12. <https://careerhigher.co/wp-content/uploads/2020/11/Outplacement-2021-1.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Editorial Teseo. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_p ara_que.pdf
- Córdova, F. y Díaz, L. (2020). *Vulneración del Derecho de Reposición de los Trabajadores de Confianza Mixta que son despedidos en aplicación del VII Pleno Supremo Laboral* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63192/C%3%b3rdova_CFMA-D%3%adaz_OLG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, J. (2021). *Daño Moral a la Persona Jurídica por Reposición Laboral, Huaraz - Caraz 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72211>

Epstein, Z., Wood, M., Grosz, M., Prenovitz, S. y Nichols, A. (2020). Synthesis of Stay-at-Work/Return-to-Work (SAW/RTW) Programs, Models, Efforts, and Definitions. *ABT associates*, 1(1), 1-18. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/SAW-RTW_Deliverable-2-1_SynthesisofPrograms_FINAL_508c.pdf

Fan, W. y Moen, P. (2023). Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-Being? *Journal of Health and Social Behavior*, 64(1), 1-8. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00221465221150283>

Ferguson, D. (2021). Coronavirus: Returning to work. *House of Commons Library*, 1(1), 1-11. <https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8916/>

Figueredo, J., García, C. y Topa, G. (2020). Well-Being at Work after Return to Work (RTW): A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*, 17(20), 74-90. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7602369/>

Flores, J. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N°00626-2011-0-1903-JR-LA-01, del distrito judicial de Loreto- Iquitos. 2019* [Informe de pregrado]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/17855>

García, C. (2020). Well-Being at Work after Return to Work (RTW): A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* (*IJERPH*), 17(20), 1-9. https://www.researchgate.net/publication/344841925_Well-Being_at_Work_after_Return_to_Work_RTW_A_Systematic_Review

- García, F. (2023). *Propuesta de solución para la reincorporación laboral por mandato judicial en la Municipalidad de La Molina 2022* [Informe de pregrado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/7173>
- Garzillo, E., Cioffi, A., Carta, A. y Monaco, M. (2022). Returning to Work after the COVID-19 Pandemic Earthquake: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH)*, 19(8), 38-45. https://www.researchgate.net/publication/359848912_Returning_to_Work_after_the_COVID-19_Pandemic_Earthquake_A_Systematic_Review
- Gavin, S. y Bouckennooghe, D. (2021). Repositioning Organizational Failure Through Active Acceptance. *Sage Journals*, 1(1), 1-9. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/26317877211054854>
- Gibson, C., Gilson, L., Griffith, T. Y Oneill, T. (2023). Should employees be required to return to the office? *National Institutes of Health* 52(2), 1-12. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10126217/>
- Gideon, M., Nakasala, E., Siwale, J. y Doreen, M. (2022). Repositioning of Human Resource Management in 21st Century. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 4(6), 1-12. <https://www.ajssmt.com/Papers/4693104.pdf>
- Guerrero, I.; Venegas, A. y Moctezuma, J. (2023). La matriz de la diferenciación social: apuntes para la comprensión de los procesos de desintegración en las sociedades modernas. *Revista Edähi Boletín Científico De Ciencias Sociales Y Humanidades Del ICSHu*, 11 (22), 84 – 91. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icshu/article/view/10621>
- Herrera, R. (2022). *Los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120842/Herrera_HRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Herrera, R. (2022). *Los despidos arbitrarios y la reposición de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120842>
- Heski, I. y Leaver, C. (2022). Training, Recruitment, and Outplacement as Endogenous Adverse Selection. *Economica*, 89(356), 849-861.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ecca.12441>
- Holmlund, L., Hellman, T., Engblom, M., Sandman, L. y Brämberg, E. (2020). Coordination of return-to-work for employees on sick leave due to common mental disorders: facilitators and barriers. *Disability and Rehabilitation*, 44(13), 3113-3121. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1510187/FULLTEXT01.pdf>
- Horn, L., Spronken, M., Brouwers, E. y Joosen, M. (2022). Identifying Return to Work Self-Efficacy Trajectories in Employees with Mental Health Problems. *SpringerLink*, 32(1), 64-76.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-021-09979-2>
- Jagdish, S. y Varsha, J. y Anupama, A. (2020). Repositioning the customer support services: the next frontier of competitive advantage. *European Journal of Marketing Emerald Publishing Limited*, 1(1), 1-18.
<https://www.jagsheth.com/wp-content/uploads/2020/06/Repositioning-the-Customer-Support-Services.pdf>
- Jerzy, K. y Tarasova, A. (2020). Outplacement – An employment safety tool but not for everyone. The relationship between job insecurity, new job opportunities and outplacement implementation. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1-17.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/244790/1/10.1080-23311975.2020.1723210.pdf>
- Kausto, J., Oksanen, T., Koskinen, A., Mattaila, P., Vahtera, J. y Ervasti, J. (2021). ‘Return to Work’ Coordinator Model and Work Participation of Employees: A Natural Intervention Study in Finland. *SpringerLink*, 31(1), 831-839.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-021-09970-x>
<https://journals.sagepub.com/home/HSB>

Kaźmierczyk, J., Tarasova, A. y Andrianova, E. (2020). Outplacement – An employment safety tool but not for everyone. The relationship between job insecurity, new job opportunities and outplacement implementation. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-9.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1723210>

León, L. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JR-LA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020* [Informe de pregrado]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22830/CALIDAD_DESPIDO_INCAUSADO_LEON_AQUINO_LENIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marceliano, V. (2021). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado; expediente N° 00719-2018-0-3101-JR-LA-01, distrito judicial de Sullana-Sullana, 2021* [Informe de pregrado]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25283/DESPIDO_INCAUSADO_MARCELIANO_PALMA_VIRGINIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maren, F., Goldberg, Z. y Goldberg, S. (2021). Return to Work: Managing Employee Population Health During the COVID-19 Pandemic. *National Institutes of Health*, 24(1-5), 1-9.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7875125/>

Meulenbroek, R., Kemperman, A., Waterm, A. y Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81(1), 1-9.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272494422000299>

- Mobach, M. (2022). Workplace impact on employees: A Lifelines Corona Research Initiative on the return to work. *PLoS ONE*, 18(1), 1-19. <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0279902&type=printable>
- Nieto, L. (2023). *La Enfermedad y un despido incausado. ¿Un móvil discriminatorio encubierto? Problemas de relevancia jurídica* [Informe de pregrado]. Universidad Siglo. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/26984/TFG%20-%20Nieto%20Marisol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ordoñez, J. (2020). El derecho al trabajo en el Ecuador: del despido libre a un despido regulado. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(1), 1-20. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/38>
- OSHA (2020). Guidance on Returning to Work. *Department of Labor Occupational Safety and Health Administration*, 1(1), 1-27. <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA4045.pdf>
- Ramos, C. (2020). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido fraudulento expediente. N° 00105-2016-0-2402-JR-LA-02, del distrito judicial de Ucayali - Coronel Portillo, 2018* [Informe de pregrado]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/17368>
- Rengifo, M. (2020). *Validez constitucional del decreto de urgencia N° 016-2020 sobre Reposición Judicial de Servidores a la Municipalidad de Moyobamba 2020* [Informe de pregrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55011/Rengifo_BM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandman, L., Hellman, T., y Holmlund, L. (2023). Ethical aspects of the coordination of return-to-work among employees on sick leave due to common mental disorders: a qualitative study. *Disability and Rehabilitation*, 45(13), 2118-2127. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1798502/FULLTEXT01.pdf>

Yarker, J. (2021). Managing a return to work after long-term absence. *CIPD*, 1(1), 1-19. https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/managing-return-to-work-after-long-term-absence-hr-guide_tcm18-97858.pdf

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia de la investigación

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	
¿Qué relación existe entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023?	Determinar la relación entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023	Existe relación significativa entre el incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023	Incumplimiento de las resoluciones judiciales	Tipo de investigación Tipo básica Diseño de la investigación: Diseño no experimental, correlacional, transversal Población y muestra Población: 71 operadores de justicia Muestra: 71 operadores de justicia Tipo de muestra No probabilística Intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre la dimensión doctrinal del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023? • ¿Qué relación existe entre la dimensión jurisprudencial del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la dimensión doctrinal del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023 • Identificar la relación entre la dimensión jurisprudencial del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la dimensión doctrinal del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023 • Existe relación significativa entre la dimensión jurisprudencial del incumplimiento de las resoluciones judiciales en temas de reposición laboral de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, 2023 	Doctrinal Jurisprudencial <hr/> Variable dependiente Reposición laboral <hr/> Dimensiones Vía doctrinal Vía constitucional	