UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS:

Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de Sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023 - 2024.

Para optar el título profesional de:
ABOGADA

PRESENTADO POR:
Bach. Ana Elleen INFANTE TREJO

ASESORA:
Mtra. Marlene LEÓN PALACIOS

AYACUCHO - PERÚ

2026

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mis queridos padres, Ana y Amilcar por su amor incondicional, su constante apoyo, comprensión y aliento constante a lo largo de mi formación académica y profesional. Su confianza, sacrificio y motivación han sido fundamentales para perseverar en el cumplimiento de mis metas y culminar con éxito esta importante etapa de mi vida.

A mi hermana Brisvana, por su compañía, compresión y apoyo incondicional en los momentos de incertidumbre y agotamiento.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en especial a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por la formación académica y jurídica brindada a lo largo de mi carrera profesional, la cual ha sido fundamental para el desarrollo del presente trabajo de investigación. Asimismo, agradezco a los docentes quienes me brindaron sus conocimientos y me guiaron en mi formación profesional.

A mi asesora de tesis, por su orientación y guía.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron a que esta investigación sea posible.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iii

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPITULO I 14

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.1. Descripción de la situación problemática 14

1.2. Delimitación de la investigación 17

1.2.1. Delimitación espacial 17

1.2.2. Delimitación social 18

1.2.3. Delimitación temporal 18

1.2.4. Delimitación conceptual 18

1.3. Justificación de la Investigación 18

1.4. Importancia de la investigación 20

1.5. Beneficios y aportes del estudio 21

1.6. Viabilidad de la investigación 22

1.7. Limitaciones de la Investigación 22

1.8. Formulación del problema 22

1.8.1. Problema general 22

1.8.2. Problemas específicos 23

1.9. Objetivos de la investigación 23

1.9.1. Objetivo general 23

1.9.2. Objetivos específicos 23

CAPITULO II 24

MARCO TEÓRICO 24

2.1. Marco Referencial 24

2.2. Antecedentes de la investigación 24

2.2.1. Antecedentes internacionales 24

2.2.2. Antecedentes nacionales 25

2.3. Bases teóricas 28

2.3.1. La reposición laboral. 28

2.3.1.1. Fundamento constitucional del derecho al trabajo 28
2.3.1.2. Reposición como garantía de estabilidad 29
2.3.1.3. Clases de despidos que originan reposición 30
2.3.1.3.1. Despido nulo 30
2.3.1.3.2. Despido incausado 31
2.3.1.3.3. Despido fraudulento 32
2.3.1.4. La sentencia judicial de reposición 32
2.3.2. Principio de tipicidad en el derecho laboral. 34
2.3.2.1. Concepto y alcance de la tipicidad 34
2.3.3. Presupuesto y limitaciones. 35
2.3.3.1. El presupuesto público como herramienta estatal 35
2.3.3.2. Principios del sistema presupuestario nacional 36
2.3.3.3. Conflicto entre anualidad y cumplimiento de sentencias 37
2.3.3.4. Dimensiones de las limitaciones presupuestales 38
2.3.3.4.1. Asignación presupuestal 38
2.3.3.4.2. Disponibilidad de fondos 39
2.3.3.4.3. Ejecución presupuestal 40
2.3.4. Reparación por despidos. 40
2.3.4.1. Exigencia de la tutela judicial efectiva 40
2.3.4.2. El despido como fuente de responsabilidad del estado 41
2.3.4.3. Tipos de reparación: reposición y resarcimiento 42
2.3.4.4. La Seguridad Jurídica 43
2.3.5. Los beneficios sociales. 44
2.3.5.1. Concepto de beneficios sociales 44
2.3.5.2. Clasificación de beneficios obligatorios 45
2.3.5.3. Beneficios como parte de las condiciones de reincorporación 46
2.3.5.4. Impacto del incumplimiento en beneficios sociales 47
2.4. Marco filosófico 48
2.5. Marco conceptual: 50
2.5.1. Reposición laboral 50
2.5.2. Estabilidad laboral 50
2.5.3. Despido arbitrario 50
2.5.4. Despido nulo 50
2.5.5. Despido fraudulento 50
2.5.6. Principio de tipicidad 51

2.5.7. Tutela restitutoria 51
2.5.8. Tutela resarcitoria 51
2.5.9. Limitaciones presupuestales 51
2.5.10. Beneficios sociales 52
2.5.11. Cuadro de Asignación de Personal (CAP) 52
2.6. Marco Normativo 52
2.6.1. Constitución Política del Perú 52
2.6.2. Ley de Bases de la Descentralización 53
2.6.3. Ley Orgánica de Municipalidades 53
2.6.4. Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público 53
2.6.5. Ley del Procedimiento Administrativo General 54
CAPITULO III 55
HIPÓTESIS Y VARIABLES 55
3.1. Formulación de hipótesis 55
3.1.1. Hipótesis principal 55
3.1.2. Hipótesis especificas 55
3.2. Variables 55
3.3. Definición conceptual y operacionalización de variables 55
CAPITULO IV 58
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 58
4.1. Tipo, Nivel y Enfoque de Investigación 58
4.1.1. Tipo de investigación 58
4.1.2. Nivel de investigación 58
4.1.3. Enfoque de investigación 59
4.2. Métodos y Diseños de Investigación 59
4.2.1. Método de investigación 59
4.2.2. Diseño de investigación 60
4.3. Población y Muestra de la Investigación 60
4.3.1. Población 61
4.3.2. Muestra 62
4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 63
4.4.1. Técnicas de investigación 63
4.4.2. Instrumentos de investigación 63
4.4.3. Validación del instrumento 64

4.4.4. Confiabilidad del instrumento 64
4.5. Procesamiento y análisis de los datos 65
4.6. Aspectos deontológicos 66
CAPITULO V 67
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 67
5.1. Resultados obtenidos del análisis de las sentencias 67
5.1.1. Cuadros de análisis de expedientes judiciales correspondientes a sentencias firmes de reposición laboral 67
5.1.2. Resultados obtenidos de las encuestas 77
5.2. Resultados obtenidos de la entrevista 86
CAPÍTULO VI 101
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 101
6.1. Discusión de la hipótesis general 101
6.2. Sobre la primera hipótesis especifica 106
6.3. Sobre la segunda hipótesis especifica 108
6.4. Sobre la Tercer hipótesis especifica 110
CAPÍTULO VII 112
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 112
CONCLUSIONES 112
RECOMENDACIONES 115
BIBLIOGRAFÍA 118
ANEXOS 123
MATRIZ DE CONSISTENCIA 124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de Variables* 56
Tabla 2 *Listado de expedientes judiciales de reposición laboral con sentencias firmes* 61
Tabla 3 *Muestra – Criterios de inclusión y exclusión* 62
Tabla 4 *Coeficiente de Alfa de Cronbach de la Encuesta* 65
Tabla 5 *Cuadro de análisis de expedientes judiciales correspondientes a sentencias firmes de reposición laboral* 67
Tabla 6 *Tiempo de reincorporación de los trabajadores repuestos* 69
Tabla 7 *Situación presupuestal municipal para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral* 71
Tabla 8 *Áreas municipales involucradas y su incidencia en el cumplimiento de sentencias* 72
Tabla 9 *Condiciones laborales ordenados judicialmente en sentencias de reposición laboral*. 74
Tabla 10 *Cumplimiento del pago de los beneficios sociales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral* 75
Tabla 11 *Tabla de frecuencias de respuestas de la encuesta* 77
Tabla 12 *Pregunta 01: ¿Considera usted que la municipalidad destina en su presupuesto anual partidas específicas para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral?* 78
Tabla 13 *Pregunta 02: ¿La falta de disponibilidad de recursos económicos retrasó su reincorporación efectiva después de la sentencia?* 79
Tabla 14 *Pregunta 03: ¿Las limitaciones presupuestales afectaron la entrega completa de sus beneficios laborales?* 80
Tabla 15 *Pregunta 04: ¿Considera que su reincorporación se realizó dentro de un plazo razonable luego de emitida la sentencia?* 82
Tabla 16 *Pregunta 05: ¿Se respetaron las mismas condiciones laborales (cargo, remuneración y funciones) que tenía antes del cese?* 83
Tabla 17 *Pregunta 06: ¿La municipalidad cumplió de manera íntegra con la sentencia de reposición laboral en su caso?* 84
Tabla 18 *Entrevista dirigida a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga* 86
Tabla 19 *P01 - ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta la municipalidad para cumplir de manera oportuno con las sentencias de reposición laboral?* 87
Tabla 20 *P02 - ¿De qué manera las limitaciones presupuestales influyen en el ejercicio de sus funciones en el cumplimiento de la reposición laboral por* mandato judicial? 89
Tabla 21 *P03 - ¿En qué medida las limitaciones presupuestales influyen en el plazo de cumplimiento de las reposiciones laborales y que procedimientos internos realiza para ejecutarlas?* 91
Tabla 22 *P04 - ¿En qué medida la eficiencia de las sanciones judiciales garantiza el cumplimiento oportuno de las sentencias y que impacto tiene su ejecución en el presupuesto institucional?* 93
Tabla 23 *P05 - ¿Que mecanismo se aplican cuando las reposiciones laborales no han sido previstas en el presupuesto institucional y si se respetan las condiciones laborales establecidas por mandato judicial; en qué medida el incumplimiento de las sentencias genera responsabilidad para los funcionarios?* 95
Tabla 24 *P06 - ¿Qué medidas considera necesarias implementar para garantizar el cumplimiento efectivo de las sentencias de reposición laboral pese a las limitaciones presupuestales?* 98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Tiempo de reincorporación de los trabajadores repuestos en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024* 70
Figura 2 *Situación presupuestal municipal para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral* 71
Figura 3 *Áreas municipales involucradas y su incidencia en el cumplimiento de sentencias* ... 73
Figura 4 *Condiciones laborales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral* 74
Figura 5 *Cumplimiento del pago de los beneficios sociales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral* 76
Figura 6 *P01 - ¿Considera usted que la municipalidad destina en su presupuesto anual partidas específicas para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral?* 78
Figura 7 *P02 - ¿La falta de disponibilidad de recursos económicos retrasó su reincorporación efectiva después de la sentencia?* 80
Figura 8 *P03 - ¿Las limitaciones presupuestales afectaron la entrega completa de sus beneficios laborales?* 81
Figura 9 *P04 - ¿Considera que su reincorporación se realizó dentro de un plazo razonable luego de emitida la sentencia?* 82
Figura 10 *P05 - ¿Se respetaron las mismas condiciones laborales (cargo, remuneración y funciones) que tenía antes del cese?* 84
Figura 11 *P06 - ¿La municipalidad cumplió de manera íntegra con la sentencia de reposición laboral en su caso?* 85

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024”, tuvo como objetivo general determinar de qué manera las limitaciones presupuestales afectan el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023–2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, de tipo básico, con un nivel descriptivo - analítico, empleando el método inductivo - deductivo, con un diseño no experimental y transversal. Los resultados obtenidos a partir del análisis de 15 expedientes judiciales de reposición laboral con sentencia firme, entrevistas a funcionarios de las áreas de Asesoría Jurídica, Presupuesto, Procuraduría y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huamanga, y cuestionarios a 15 trabajadores repuestos mediante sentencia de Reposición Laboral, evidenciaron que el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la municipalidad en mención es predominantemente parcial y fuera de un plazo razonable afectando la Tutela judicial efectiva, debido principalmente a la ausencia de partidas presupuestales específicas, la dependencia de Recursos Directamente Recaudados deficitarios, la limitada disponibilidad de recursos económicos y el déficit de plazas vacantes y presupuestadas en los instrumentos de gestión.

En conclusión, las limitaciones presupuestales influyen negativamente en el cumplimiento oportuno e integral de las sentencias de reposición laboral, afectando la ejecución efectiva de los mandatos judiciales, vulnerando así la Tutela Judicial Efectiva reconocida por nuestra constitución política. En ese sentido, la investigación aporta evidencia empírica relevante para la mejora de la planificación presupuestal y la gestión institucional en el ámbito del cumplimiento de sentencias laborales en gobiernos locales.

Palabras clave: Limitaciones presupuestales, reposición laboral, sentencias judiciales, gestión pública, derechos laborales, cumplimiento de sentencias.

ABSTRACT

The present research, titled "Budgetary Limitations and Their Impact on the Compliance with Labor Reinstatement Sentences in the Provincial Municipality of Huamanga, 2023-2024," had the general objective of determining how budgetary limitations affect the compliance with labor reinstatement sentences in the Provincial Municipality of Huamanga during the period 2023–2024. The research was conducted using a mixed approach, of a basic type, with a descriptive level, employing inductive and deductive methods, with a non-experimental design. The results obtained from the analysis of 15 labor reinstatement judicial files, interviews with officials from the Legal Advisory, Budget, Legal Affairs, and Human Resources departments of the Provincial Municipality of Huamanga, and questionnaires to 15 reinstated workers, showed that the compliance with labor reinstatement sentences in the mentioned municipality is predominantly partial and beyond a reasonable timeframe, affecting effective judicial protection, mainly due to the absence of specific budgetary allocations, reliance on deficient Directly Collected Resources, limited availability of economic resources, and the deficit of vacant positions in management instruments.

In conclusion, budgetary limitations negatively influence the timely and comprehensive compliance with labor reinstatement sentences, affecting the effective execution of judicial mandates. In that sense, the research provides relevant empirical evidence for the improvement of budget planning and institutional management in the area of compliance with labor judgments in local governments.

Keywords: Budgetary limitations, labor reinstatement, judicial sentences, public management, labor rights, enforcement of sentences.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la problemática estructural que enfrenta la Municipalidad Provincial de Huamanga en relación a la ejecución de los mandatos judiciales de reposición laboral. A nivel global y nacional, el derecho al trabajo y la protección contra el despido arbitrario constituyen pilares del Estado de Derecho; sin embargo, en el ámbito de los gobiernos locales peruanos, este mandato constitucional colisiona frecuentemente con la realidad financiera de las instituciones. En la Municipalidad Provincial de Huamanga, durante el año 2023-2024, se ha evidenciado una crisis de cumplimiento derivada de la desnaturalización sistemática de contratos modales, lo cual ha generado una masiva carga procesal y una presión económica que la entidad no puede absorber de manera inmediata debido a la limitada disponibilidad presupuestal.

El problema central de este estudio radica en que la reposición laboral, entendida como la restitución de la estabilidad del trabajador, se ve obstaculizada por factores presupuestales críticos que impiden un cumplimiento íntegro y oportuno. La investigación identifica que la municipalidad no contempla partidas específicas para estas contingencias en su Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), ya que la entidad depende principalmente de los Recursos Directamente Recaudados que son crónicamente insuficientes para cubrir planillas no programadas. Esta falta de previsión presupuestal no solo genera retrasos en la reincorporación de los trabajadores, sino que también provoca una vulneración de sus derechos económicos, tales como el pago de beneficios sociales, los cuales son postergados indefinidamente por falta de liquidez.

A nivel administrativo, la investigación destaca que la inexistencia de plazas vacantes y presupuestadas en instrumentos de gestión como el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) actúa como una barrera técnica que dilata la ejecución de las sentencias. Esto genera una contradicción sistémica donde, a pesar de existir una orden judicial de reposición inmediata, la entidad se ve imposibilitada materialmente de cumplir en los plazos establecidos, incurriendo en multas y apercibimientos que agravan el déficit presupuestario. Además, el análisis de casos revela que la reincorporación muchas veces es un acto formal para evitar sanciones penales de los funcionarios, más que una restitución plena del derecho laboral.

Por lo expuesto, la presente tesis se justifica en la necesidad de describir y analizar el impacto de estas limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral y proponer mecanismos que garanticen la tutela jurisdiccional efectiva. El estudio busca determinar cómo el déficit de fondos y la rigidez administrativa influyen en el tiempo y las condiciones de reincorporación, planteando que la solución no solo requiere de mandatos judiciales firmes, sino de una reforma en la planificación financiera y una necesaria asistencia del Gobierno Central. A través de este análisis, se pretende aportar soluciones técnicas que permitan equilibrar la sostenibilidad fiscal de la municipalidad con el respeto irrenunciable a los derechos de los trabajadores repuestos por mandato de la ley.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En un estado constitucional de derecho, la ejecución de las sentencias judiciales firmes constituye una manifestación esencial del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, en la medida en que garantiza que los pronunciamientos emitidos por los órganos jurisdiccionales se materialicen de manera oportuna e integral. En el ámbito laboral, este principio adquiere especial relevancia, particularmente en las sentencias de Reposición laboral dado que estas tienen por finalidad restituir de forma inmediata el derecho al trabajo vulnerado, asegurando la reincorporación del trabajador en condiciones equivalentes a las existentes antes del despido y con el reconocimiento de los beneficios sociales correspondientes.

No obstante, tanto a nivel internacional como nacional, diversos estudios han evidenciado que las entidades públicas enfrentan serias dificultades para cumplir con las sentencias laborales, especialmente aquellas que ordenan la reposición de trabajadores y el pago de beneficios sociales. Estas dificultades se explican, principalmente, por las limitaciones presupuestales que presenta la entidad, debido a que su presupuesto es aprobado antes del inicio del año fiscal. La reposición judicial implica un costo adicional para las entidades públicas, lo que puede afectar el presupuesto de la institución y generar desequilibrios financieros así también puede generar la sobredimensión de trabajadores (Canal, 2025).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la reposición laboral ordenada judicialmente constituye una garantía esencial del derecho al trabajo y de la protección frente al despido arbitrario; sin embargo, ha advertido que, en el sector público, el principal obstáculo para su efectividad no radica en la ausencia de normas jurídicas, sino en la incapacidad económica de las entidades para asumir los costos derivados de la reincorporación, tales como el pago de remuneraciones devengadas y el reconocimiento de beneficios sociales. Esta problemática resulta particularmente relevante en contextos subnacionales caracterizados por una alta dependencia de transferencias estatales y una limitada autonomía financiera (OIT, 2022).

Asimismo, en varios países se ha identificado una brecha persistente entre las decisiones judiciales y su ejecución material, especialmente en el ámbito de los gobiernos locales, cuyos presupuestos suelen ser rígidos, limitados y priorizados hacia gastos operativos inmediatos. En países como Francia, Portugal e Italia, algunos estudios han evidenciado críticas severas a los sistemas judiciales debido a la falta de responsabilidad, transparencia y eficiencia en el cumplimiento de las sentencias laborales, lo que genera desconfianza ciudadana frente a las decisiones judiciales (León, 2021). De igual modo, en España se sostiene que la rigidez presupuestaria constituye uno de los principales obstáculos para la ejecución de condenas contra el Estado, señalándose que la inacción legislativa para prever estos gastos no debería perjudicar el derecho del acreedor, por cuanto no serviría de nada el acceso a la justicia y la aplicación de procedimiento con todas las garantías, si al final la resolución en el mismo, se trata de un papel mojado sin capacidad para alterar la situación en beneficio de quien ha obtenido el derecho (García, 2012).

En América Latina, el incumplimiento de sentencias judiciales en materia laboral por parte de las entidades públicas constituye un problema estructural que afecta la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores y debilita la confianza en el sistema de justicia; los municipios suelen operar con presupuestos limitados, lo que dificulta su capacidad operativa frente a los mandatos judiciales (Ardanaz, 2022). En la misma línea, informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe advierten que una de las principales causas del incumplimiento de resoluciones judiciales en el sector público es la insuficiente asignación presupuestal destinada a atender obligaciones derivadas de sentencias firmes, especialmente aquellas vinculadas a la reposición laboral y al reconocimiento de beneficios sociales (CEPAL, 2022). Esta situación demuestra que, pese a la existencia de marcos constitucionales y legales orientados a garantizar la estabilidad laboral y la ejecución de sentencias, las restricciones financieras continúan limitando su cumplimiento efectivo.

A nivel nacional, en el ámbito del derecho laboral público, se evidencia una brecha crítica entre lo ordenado por los órganos jurisdiccionales y la capacidad de respuesta de las entidades públicas, particularmente en los gobiernos locales respecto a la reposición laboral del trabajador y el pago de beneficios sociales; puesto que la Ley Nº 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades y el Decreto Legislativo Nº 1440 – Decreto

Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto, establecen que toda ejecución de gasto debe encontrarse debidamente financiada y prevista en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), prohibiéndose la asunción de compromisos sin la correspondiente certificación presupuestaria. Asimismo, la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, dispone que las autoridades administrativas solo pueden actuar dentro del ámbito de las competencias expresamente conferidas por la ley. Estas restricciones normativas dificultan que los gobiernos locales cumplan oportuna e integralmente las sentencias de reposición laboral, dado que dichas obligaciones no suelen ser programadas ni contempladas por lo que no cuentan con un presupuesto específico para su cumplimiento, lo que termina afectando la tutela jurisdiccional efectiva.

En este escenario, se configura una colisión de derechos cuando las entidades públicas invocan limitaciones presupuestales o falta de disponibilidad financiera para postergar o incumplir sentencias judiciales de reposición laboral dictadas bajo regímenes como el Decreto Legislativo N.º 276 o el Decreto Legislativo N.º 728 (Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. 2019. Expediente Nº18249-2019-0-1801-JR-LA-03). Por un lado, se encuentran los derechos laborales reconocidos judicialmente a favor de los trabajadores; y, por otro, las restricciones financieras que enfrentan las entidades públicas.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que el Estado tiene la obligación de organizar su aparato institucional de manera que la ejecución de las sentencias judiciales sea pronta y efectiva, sin que las deficiencias presupuestarias internas puedan ser invocadas como justificación para el incumplimiento de los derechos laborales reconocidos judicialmente, conforme a lo señalado en el caso Acevedo Jaramillo vs. Perú (2006).

En el ámbito local, la Municipalidad Provincial de Huamanga no es ajena a esta problemática. Durante el periodo 2023–2024, se registraron múltiples quejas que pusieron en evidencia la falta de cumplimiento efectivo de las sentencias de reposición laboral, puesto que dicha institución se encuentra ante una barrera de restricciones presupuestales para el cumplimiento oportuno e íntegro de las sentencias judiciales en mención afectando tanto los derechos laborales de los trabajadores como la eficiencia del sistema judicial. El problema no se circunscribió a la negativa absoluta de reincorporación, sino que se centró

en una ejecución parcial, incompleta y tardía. En múltiples casos, aunque los trabajadores despedidos fueron reincorporados formalmente a la entidad pública, no hubo un cumplimiento integral de la sentencia de Reposición Laboral porque no se cumplió con los beneficios sociales que los mandatos judiciales habían ordenado de manera expresa. Esta situación provocó que, a pesar de contar con un fallo judicial favorable y ejecutoriado, las personas afectadas no gozaran plenamente de su derecho a la reposición ni de la totalidad de los beneficios sociales que se les habían reconocido.

El núcleo causal de este incumplimiento, tal como se identificó en la investigación, recaía en las limitaciones presupuestales de la entidad. Las reposiciones generaban una insuficiencia de recursos anuales, dado que la planificación y la asignación del presupuesto institucional se determinaban al inicio de cada ejercicio fiscal. Por lo tanto, se produjo un conflicto estructural entre el principio de anualidad presupuestaria y el mandato de cumplimiento judicial inmediato, el cual exigía la reincorporación con el consecuente impacto económico para cubrir salarios, beneficios y costos derivados. Como resultado directo, se generó una situación de indefensión material para los trabajadores, pues la tutela judicial efectiva no se tradujo en una restauración íntegra de sus derechos.

En respuesta a esta compleja problemática, la investigación que se presenta a través de la presente, titulada “Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024”, se orienta a describir y analizar cómo las limitaciones presupuestales impactan en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en dicha entidad durante el periodo en mención, identificando los factores financieros, administrativos y jurídicos que explican esta problemática, así como sus efectos en la tutela efectiva de los derechos laborales y en la seguridad jurídica.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Huamanga, ubicada en la provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho, entidad pública responsable de la administración de los recursos municipales y del cumplimiento de las obligaciones laborales derivadas de sentencias judiciales. El estudio se centrará

específicamente en los casos de sentencias firmes de reposición laboral firmes emitidas por el Poder Judicial cuyo cumplimiento correspondió a dicha municipalidad durante el año 2023-2024.

1.2.2. Delimitación social

El estudio comprenderá a los trabajadores repuestos mediante sentencia judicial firme, así como a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huamanga vinculados a las áreas de Asesoría Legal, Recursos humanos, Presupuesto y Procuraduría Pública Municipal, quienes intervienen en la ejecución de las sentencias de reposición laboral.

1.2.3. Delimitación temporal

La investigación abarcará el periodo correspondiente al año 2023-2024, durante el cual se analizarán las sentencias judiciales firmes de reposición laboral y los actos administrativos realizados por la Municipalidad Provincial de Huamanga para su cumplimiento. Este periodo ha sido seleccionado por reflejar una etapa representativa de la gestión presupuestal municipal y de la ejecución de obligaciones judiciales en materia laboral en una nueva gestión municipal.

1.2.4. Delimitación conceptual

La investigación se centrará en el estudio de las limitaciones presupuestales, entendidas como, la falta de asignación presupuestal, las restricciones presupuestales que se presenta en la ejecución presupuestal, la disponibilidad o rigidez de los recursos financieros de la Municipalidad Provincial de Huamanga para atender obligaciones derivadas de sentencias judiciales. Asimismo, se abordará el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral, concebido como la ejecución oportuna, integral y efectiva de los mandatos judiciales que ordenan la reincorporación de trabajadores y el pago de beneficios sociales reconocidos, conforme a la Constitución Política del Perú, la legislación laboral vigente y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

1.3. Justificación de la Investigación

Fernández Bedoya (2020) señala que la justificación de una investigación permite sustentar la importancia y el aporte del estudio, considerando aspectos teóricos y

prácticos orientados a la generación de conocimientos y a la solución de problemas identificados. En ese sentido, la presente investigación se justifica teóricamente porque contribuye a la comprensión de la incidencia de las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral dentro de las entidades públicas. Su desarrollo permite profundizar el análisis de la ejecución de los mandatos judiciales y la disponibilidad de recursos presupuestarios, aportando elementos de reflexión jurídica sobre la eficacia de las resoluciones judiciales, la tutela jurisdiccional efectiva y el principio de cosa juzgada. Asimismo, contribuye al desarrollo doctrinal y jurisprudencial sobre la eficacia de las sentencias laborales y el rol que cumplen las limitaciones presupuestales en su ejecución, fortaleciendo el debate académico.

Desde una perspectiva práctica, la investigación se justifica porque permitirá identificar de manera objetiva cómo las limitaciones presupuestales influyen en el cumplimiento oportuno e integral de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga. Los resultados podrán servir como insumo para que las autoridades municipales adopten medidas de planificación y previsión presupuestal orientadas a garantizar el cumplimiento de las decisiones judiciales, contribuyendo a reducir los procesos de ejecución forzada, las sanciones coercitivas y los costos adicionales que genera el incumplimiento de sentencias laborales.

En el ámbito social, la investigación se justifica porque el incumplimiento de sentencias de reposición laboral afecta directamente los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y a la seguridad jurídica. Analizar esta problemática permitirá visibilizar las consecuencias sociales y económicas que enfrentan los trabajadores repuestos cuando las sentencias no se ejecutan de manera efectiva, así como el impacto negativo que ello genera en la confianza ciudadana respecto al sistema de justicia y a la actuación de las entidades públicas.

Desde el punto de vista jurídico, la investigación se justifica porque pone en evidencia una tensión normativa estructural entre el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y el principio de legalidad presupuestaria, en la medida en que las sentencias judiciales firmes que ordenan la reposición laboral imponen obligaciones inmediatas y exigibles a las entidades públicas, mientras que el marco normativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público establece límites estrictos para la ejecución de gastos no programados ni previstos en el presupuesto institucional. Esta situación

configura una colisión entre el deber constitucional del Estado de garantizar el cumplimiento oportuno e integral de los mandatos judiciales y las restricciones legales que regulan la programación, certificación y disponibilidad de los recursos públicos, especialmente en el ámbito de los gobiernos locales.

1.4. Importancia de la investigación

La importancia de la presente investigación radica en que aborda una problemática que afecta simultáneamente la gestión presupuestaria de las entidades públicas y la efectividad de los derechos laborales reconocidos mediante mandato judicial. El estudio permite comprender cómo las limitaciones presupuestales pueden incidir en el cumplimiento oportuno e integral de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, generando consecuencias tanto para la administración pública como para los trabajadores beneficiarios de dichas decisiones judiciales. Se ha evidenciado que, pese a la existencia de sentencias judiciales firmes que ordenan la reincorporación de los trabajadores, diversas entidades públicas, entre ellas la Municipalidad Provincial de Huamanga, enfrentan serias dificultades para cumplir dichos mandatos, principalmente debido a temas presupuestales. Esta situación coloca a los trabajadores repuestos en un estado de indefensión material, prolongando los efectos del despido declarado ilegal.

En el ámbito práctico e institucional, la investigación proporciona evidencia empírica sobre la realidad de la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023-2024, identificando los factores presupuestales que dificultan el cumplimiento oportuno de las sentencias de reposición laboral. Los resultados obtenidos servirán como insumo para el diseño de estrategias de planificación financiera, previsión presupuestal y gestión de contingencias judiciales, orientadas a fortalecer la capacidad institucional para atender las obligaciones derivadas de mandatos judiciales.

Asimismo, la investigación posee relevancia social, dado que el incumplimiento o retraso en la ejecución de las sentencias de reposición laboral afecta directamente los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y el acceso efectivo a la justicia. En consecuencia, el estudio contribuye a visibilizar una problemática que impacta tanto a los trabajadores como a la misma entidad pública, por las limitaciones presupuestales que se presentan.

Finalmente, la investigación tiene importancia académica porque aporta conocimiento especializado sobre una temática poco desarrollada en el contexto local, constituyéndose en un antecedente para futuras investigaciones relacionadas con la ejecución de sentencias laborales, la gestión presupuestaria pública y la protección de los derechos laborales en el sector público.

1.5. Beneficios y aportes del estudio

La presente investigación genera beneficios en los ámbitos jurídico, institucional, social y académico, al abordar una problemática que incide directamente en la efectividad de las sentencias de reposición laboral dentro de las entidades públicas. Su desarrollo permitirá comprender de manera integral la influencia de las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de los mandatos judiciales, aportando evidencia sobre una realidad que afecta tanto a la administración pública como a los trabajadores beneficiarios de dichas resoluciones.

En el ámbito jurídico, la investigación permitirá conocer el impacto que tiene las limitaciones presupuestales que presenta una entidad pública en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral. Asimismo, contribuye al debate doctrinal sobre los límites de la autonomía presupuestal cuando esta entra en conflicto con la necesidad de garantizar el cumplimiento de derechos reconocidos mediante sentencia firme.

En el plano institucional, la investigación aportara con los datos encontrados que podrán servir como insumo para la Municipalidad Provincial de Huamanga, para una adecuada planificación y previsión presupuestal para atender oportunamente las obligaciones derivadas de sentencias judiciales firmes de Reposición Laboral. Los resultados permitirán proponer criterios y estrategias orientadas a fortalecer la gestión financiera municipal, contribuyendo a que las entidades públicas adopten decisiones más responsables y coherentes con los principios de legalidad, tutela jurisdiccional efectiva y obligatoriedad de las resoluciones judiciales.

En el ámbito social el estudio permitirá visibilizar la problemática presupuestal en el cumplimiento de las sentencias de Reposición laboral por parte de los Gobiernos Locales, al tener restricciones normativas presupuestales; permitirá visibilizar los efectos que esta problemática genera en el ejercicio del derecho al trabajo, la estabilidad laboral

y la confianza de la ciudadanía en la capacidad de las instituciones públicas para garantizar el cumplimiento efectivo de las decisiones judiciales.

En el ámbito académico, el estudio constituye un aporte relevante para futuras investigaciones sobre ejecución de sentencias laborales, gestión presupuestal y derechos fundamentales en el sector público, ofreciendo una base teórica y empírica que contribuirá al desarrollo del conocimiento jurídico en el contexto peruano.

1.6. Viabilidad de la investigación

La viabilidad del presente estudio es alta, debido a que se cuenta con acceso a fuentes de información pertinentes y suficientes para el desarrollo de la investigación. Entre ellas destacan los expedientes judiciales sobre sentencias de reposición laboral emitidas por el Poder Judicial contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, así como documentación administrativa y presupuestal vinculada a su ejecución durante el año 2023-2024. Estas fuentes permitirán analizar de manera objetiva el nivel de cumplimiento de las resoluciones judiciales y las limitaciones presupuestales que inciden en dicho proceso. Así también se tiene facilidades mediante solicitudes para acceder a las entrevistas de los funcionarios de la Municipalidad.

1.7. Limitaciones de la Investigación

La presente investigación presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al momento de interpretar sus resultados. En primer lugar, existe una limitación en el acceso integral a la información, ya que no todos los expedientes judiciales y documentos administrativos relacionados con la ejecución de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga se encuentran sistematizados o disponibles en su totalidad, lo que puede restringir el análisis exhaustivo de ciertos casos.

1.8. Formulación del problema

1.8.1. Problema general

¿Cómo afectan las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024?

1.8.2. Problemas específicos

a) ¿Qué factores presupuestales específicos dificultan la ejecución de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, durante el año 2023-2024?

b) ¿Qué nivel de cumplimiento presentan las sentencias de reposición laboral emitidas por el Poder Judicial en la Municipalidad Provincial de Huamanga, durante el año 2023-2024?

c) ¿Cómo influyen las limitaciones presupuestales en el tiempo y condiciones en que se reincorpora a los trabajadores repuestos en la Municipalidad Provincial de Huamanga, durante el año 2023-2024?

1.9. Objetivos de la investigación

1.9.1. Objetivo general

Determinar de qué manera las limitaciones presupuestales afectan el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023–2024.

1.9.2. Objetivos específicos

a) Identificar los factores presupuestales específicos que dificultan la ejecución de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024.

b) Determinar el nivel de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral emitidas por el Poder Judicial en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024.

c) Analizar la influencia de las limitaciones presupuestales en el tiempo y las condiciones de reincorporación de los trabajadores repuestos en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Referencial

La presente investigación se orienta al análisis de las limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024, partiendo del reconocimiento de que la reposición laboral constituye una medida jurisdiccional de carácter restitutorio destinada a garantizar el derecho fundamental al trabajo frente a despidos nulos, incausados o fraudulentos. Diversos antecedentes internacionales, nacionales y locales evidencian que el cumplimiento efectivo de estas sentencias en el sector público no depende exclusivamente de su firmeza jurídica, sino que se encuentra condicionado por factores económicos y administrativos, tales como la insuficiente asignación presupuestal, la rigidez del gasto público y la falta de previsión financiera para atender obligaciones judiciales, especialmente en los gobiernos locales.

2.2. Antecedentes de la investigación

2.2.1. Antecedentes internacionales

Arreaga Escobar, J. J. (2020). En su tesis de pregrado titulado. "*La ejecución de las sentencias a los trabajadores y su incidencia en el pago de las indemnizaciones laborales*", Universidad Regional Autónoma de los Andes – Ecuador. Objetivo: Determinar los factores presupuestales en la ejecución de las sentencias y las indemnizaciones laborales. Metodología: La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo, de nivel descriptivo–exploratorio y diseño no experimental. Se empleó el análisis documental de sentencias laborales, normativa procesal ecuatoriana y doctrina especializada, además se elaboró un cuestionario efectuado a profesionales del derecho en libre ejercicio del cantón Babahoyo. Resultados: La investigación evidenció que hay una afectación al trabajador para hacer ejecutar la sentencia el pago de haberes e indemnización laborales por lo que se debe plantear otra acción para ejecutar la decisión del juez lo que genera tiempo y gasto por parte del actor lo cual no se le estarían garantizando el principio de celeridad y teniendo una justicia eficiente y eficaz, esto se da por la falta de asignación presupuestal. Conclusiones: Se aprecio por parte de los abogados en libre ejercicio, que no se está aplicando el principio de celeridad luego de dictarse una sentencia en materia laboral debido a la falta de una asignación presupuestal,

así también que existe una lentitud para ejecutar una sentencia condenatoria de pago de una cantidad no sirve de nada tener una sentencia ejecutoriada.

Varela Logroñ (2023). En su tesis de pregrado titulada *"Cuando ganar no basta, obstáculos reales para la ejecución de sentencias laborales mediante caso Nº17371-2022-00935. Ecuador"* Universidad Politécnica Salesiana – Ecuador. Objetivo: Esta investigación tuvo como objetivo analizar las dificultades existentes en la ejecución de sentencias laborales y determinar cómo dichas limitaciones afectan la tutela judicial efectiva y la protección de los derechos de los trabajadores. Metodología: La tesis presentó un enfoque cualitativo y utilizó el análisis documental y jurídico de un caso relacionado con la ejecución de una sentencia laboral dentro del sistema judicial ecuatoriano. Resultados: El estudio identifico que los retrasos en la ejecución de sentencias laborales afectan la efectividad de las resoluciones judiciales y generan vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, así como una disminución de la confianza en el sistema de justicia. Conclusiones: Se concluyo que la existencia de obstáculos procesales y limitaciones en los mecanismos de ejecución impide el cumplimiento oportuno de las sentencias judiciales, afectando la tutela efectiva de los derechos laborales.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Olivera Llanos, S. A. (2022). En su tesis de maestría titulada "*Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020."* Universidad Privada de Tacna. Objetivo: Determinar la relación entre el incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración del derecho constitucional a la igualdad. Metodología: Investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo–correlacional, con análisis documental de expedientes judiciales y encuestas a abogados litigantes y funcionarios municipales. Resultados: Los resultados evidenciaron que más del 59 % de las sentencias de reposición laboral no fueron cumplidas oportunamente por la municipalidad, registrándose demoras superiores a un año en su ejecución. Se identificó que las principales causas del incumplimiento fueron la falta de previsión presupuestal, la inexistencia de partidas específicas para atender mandatos judiciales y la resistencia administrativa de las autoridades municipales. Asimismo, se constató que trabajadores en situaciones jurídicas similares recibieron un trato desigual, pues algunos fueron repuestos mientras otros permanecieron sin ejecución

efectiva de la sentencia. Conclusiones: La investigación concluye que el incumplimiento de sentencias de reposición laboral vulnera de manera directa el derecho constitucional a la igualdad y a la tutela jurisdiccional efectiva. Se determinó que las limitaciones presupuestales y la deficiente gestión administrativa municipal constituyen factores determinantes que impiden la ejecución de las sentencias, debilitando la autoridad de la cosa juzgada y generando un grave precedente de inobservancia del orden constitucional.

Domínguez Pérez, E. A. (2025). En su tesis de maestría titulada "*Relación de las reincorporaciones judiciales y presupuesto económico en el Jurado Nacional de Elecciones en el Distrito de Jesús María, 2023",* Universidad San Ignacio de Loyola. Objetivo: Establecer la relación entre la reincorporación judicial laboral y el presupuesto económico en el Jurado Nacional de Elecciones en el Distrito de Jesús María-2023 Metodología: Enfoque cuantitativo; diseño no experimental, transversal y correlacional, Nivel descriptivo y correlacional. Se aplico un cuestionario a 143 colaboradores del Jurado Nacional de Elecciones del distrito de Jesús María. Resultados: Los resultados revelaron que la reincorporación judicial laboral es significativa en el presupuesto económico en una en el Jurado Nacional de Elecciones en el Distrito de Jesús María-2023, es necesario considerar que otros factores también pueden influir en la relación entre la reincorporación judicial laboral y el presupuesto económico. Conclusiones: La investigación determinó que la reincorporación judicial laboral es significativa en los ingresos del presupuesto económico en una en el Jurado Nacional de Elecciones en el Distrito de Jesús María-2023. Estos hallazgos sugieren que la reincorporación judicial laboral tiene un impacto importante en los ingresos del presupuesto económico del Jurado Nacional de Elecciones en el Distrito de Jesús María. Es posible que una mayor reincorporación judicial laboral esté relacionada con un aumento en los ingresos del presupuesto económico debido a la contribución económica de los procesos judiciales o las multas impuestas.

Llerena Maravi, A.M. (2023). En su tesis de maestría titulada "*Análisis de la ejecución judicial del reconocimiento del vínculo laboral en el presupuesto institucional de una Municipalidad de Lima- 2022", Universidad César Vallejo.* Objetivo: Analizar la situación de la ejecución judicial de reconocimiento y reincorporación de vínculo laboral de obreros municipales respecto al presupuesto institucional en la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar. Metodología: Se utilizó un tipo de investigación básica, con diseño de investigación de fenomenológico y hermenéutico de enfoque cualitativo, se

utilizó como técnica la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. Resultados: Se evidencio que existe una dificultad presupuestaria en la gestión de la Municipalidad de Magdalena del Mar debido a lo ordenado en las sentencias emitidas por los jueces de la Corte Superior de Justica de Lima sobre procesos de reconocimiento de vínculo laboral de obreros municipales. Se identificó que las limitaciones presupuestales, la falta de voluntad política y la inexistencia de mecanismos de control interno generan retrasos prolongados en la reincorporación de los trabajadores, afectando su estabilidad económica. Conclusiones: Se concluyó que la situación de la entidad se encuentra con múltiples requerimientos de reconocimiento de vínculo laboral y solicitud de reincorporaciones de obreros los cuales aún siguen pendientes de atención por la demora de acciones administrativas y la imposibilidad de incorporar en una plaza no presupuestada. El estudio resalta la necesidad de fortalecer la planificación presupuestal, la gestión administrativa y la responsabilidad funcional como elementos clave para garantizar el respeto al derecho al trabajo y a la autoridad de las decisiones judiciales.

Churata Choque, M. (2016). En su tesis de pregrado titulada "*El presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la reposición Laboral, 2015"*, Universidad Andina del Cusco. Objetivo: Establecer de qué manera el presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq afecta las reposiciones laborales por disposición judicial. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con instrumento ficha de análisis documental, formulario de datos y cuestionario. Resultados: El estudio evidencio que la entidad enfrenta restricciones presupuestales que la obligan a aplicar de manera irregular el marco normativo durante la formulación y ejecución de su presupuesto, afectando el cumplimiento de las obligaciones derivadas de sentencias judiciales. Asimismo, se identificaron limitaciones en la disponibilidad de recursos para la contratación de personal que cumpla con los perfiles establecidos, lo que genera ineficiencias en la ejecución presupuestal. Conclusiones: La investigación concluye que las reposiciones laborales ordenadas judicialmente generaron un incremento significativo del presupuesto inicial de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. Asimismo, se determinó que dichas reposiciones obligaron a la entidad a aplicar de manera irregular el marco normativo en la formulación presupuestal y ocasionaron ineficiencias en la ejecución del presupuesto, afectando tanto el gasto corriente como el gasto de capital.

Canal Beisanga, R. (2023). En su tesis de pregrado titulada "*La reposición judicial de trabajadores municipales y su impacto en el presupuesto del gobierno local*

provincial Cusco 2010- 2021" Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Objetivo: determinar el impacto de los procesos de reposición judicial de trabajadores municipales en el presupuesto del gobierno local provincial Cusco 2010-2021. Metodología: El estudio hizo uso del nivel correlacional, del tipo explicativo. Tuvo como población a los trabajadores con Sentencias judiciales consentidas y ejecutoriadas. La seleccionada fue la siguiente: 128 trabajadores repuestos judiciales al D.L. 276, 202 obreros repuestos judiciales al D.L. 728, 53 trabajadores repuestos judiciales al D.L. 1057 CAS, 3 ex alcaldes de la Municipalidad Provincial del Cusco y 10 ex gerentes municipales del gobierno local provincial del Cusco. Resultados: El estudio evidencio la vulneración de los plazos razonables no constituye un factor determinante para la reposición laboral frente a los despidos arbitrarios; sin embargo, permitió identificar la importancia del cumplimiento de procedimientos y mecanismos legales en protección de los derechos laborales dentro de la administración pública. Conclusiones: La investigación concluye que, existe una correlación significativa entre el alto número de trabajadores repuestos judicialmente y el costo presupuestal en el Gobierno Municipal del Cusco. Esto sugiere que a medida que aumenta la reposición judicial de trabajadores, también se incrementa el costo presupuestal.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. La reposición laboral.

2.3.1.1. Fundamento constitucional del derecho al trabajo

El fundamento de la reposición laboral se encuentra arraigado en el reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental y social dentro del ordenamiento jurídico peruano. Este principio se consagra principalmente en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, que establece que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización personal. De manera complementaria, el artículo 27 de la Carta Magna es el que proporciona la base directa para la protección contra el despido al garantizar una "adecuada protección contra el despido arbitrario".

Esta protección constitucional no se limita a asegurar la posibilidad de obtener un empleo, sino que, como señala Ferro (2019), abarca la permanencia en el puesto bajo condiciones de respeto y dignidad. En esa misma línea, Toyama (2020) sostiene que el derecho al trabajo no solo comprende el acceso a una actividad laboral remunerada, sino

también la continuidad en el empleo frente a decisiones arbitrarias del empleador, debido a que el trabajo constituye un medio esencial para garantizar la subsistencia económica del trabajador y de su familia, así como su desarrollo personal y profesional.

La interpretación de la expresión "adecuada protección contra el despido arbitrario" ha sido fundamental en el desarrollo jurisprudencial que sustenta la reposición laboral. El Tribunal Constitucional (2018), en su obra *Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral,* sostiene que el derecho al trabajo constituye un derecho fundamental de especial relevancia dentro del Estado constitucional, ya que no solo garantiza el acceso a una actividad laboral, sino también la protección frente a actos arbitrarios que afecten la continuidad del trabajador en su empleo. En ese sentido, si bien la Constitución no reconoce una estabilidad laboral absoluta, sí otorga protección frente al despido ilegal, injustificado o arbitrario. Por ello, la reposición laboral se configura como el principal mecanismo de tutela restitutoria en los casos de despido nulo, incausado o fraudulento, al constituir la medida más idónea para restablecer plenamente el derecho fundamental vulnerado.

2.3.1.2. Reposición como garantía de estabilidad

La reposición laboral constituye una garantía de protección directamente vinculada con el principio de estabilidad laboral, toda vez que tiene por finalidad restituir la continuidad del vínculo laboral afectado por una decisión extintiva contraria a derecho. Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral no se limita únicamente a asegurar la permanencia del trabajador en el empleo, sino que también protege su estabilidad económica y la conservación de los derechos derivados de la relación laboral (Solano, 2023). No se trata simplemente de un resarcimiento económico, sino de una tutela restitutoria que se inscribe en la categoría de estabilidad absoluta. Esta modalidad, a diferencia de la estabilidad relativa que se contenta con la indemnización, tiene la vocación de anular el acto lesivo y devolver al trabajador a su puesto original, garantizando la continuidad de su proyecto de vida (González y Sánchez, 2014).

La esencia de la reposición como garantía de estabilidad radica en la completa restauración del statu quo ante. Según Ferro (2019), esto implica que el trabajador reincorporado no solo debe retomar sus funciones, sino que debe hacerlo bajo el mismo régimen laboral, el mismo nivel remunerativo y, fundamentalmente, con el reconocimiento pleno de todos los derechos y beneficios sociales que le correspondían,

incluyendo aquellos devengados durante el periodo de cese. La reposición, de esta manera, asegura la estabilidad económica y la estabilidad de permanencia que el trabajador había perdido por un acto injusto. Al respecto, Medrano (2017) encontró en un estudio sobre la realidad judicial que la mayoría de los encuestados percibía que la reposición influye directamente en la estabilidad económica del trabajador, demostrando que este derecho tiene una dimensión patrimonial y de seguridad social irrefutable.

En el contexto de las entidades públicas, como la Municipalidad Provincial de Huamanga, la garantía de estabilidad que confiere la reposición adquiere una doble trascendencia. Primero, reafirma la supremacía de la ley y de las sentencias judiciales frente a la administración. Segundo, protege el patrimonio jurídico del trabajador frente a las decisiones administrativas deficientes que originaron el despido. Por consiguiente, si la Municipalidad ejecuta la reposición, pero omite asignar el presupuesto necesario para cubrir los beneficios sociales o para reincorporar al trabajador bajo el régimen adecuado, la estabilidad laboral garantizada por el juez queda minada (Churata, 2016). La limitación presupuestal actúa entonces como un mecanismo de incumplimiento parcial, frustrando el objetivo integral de la tutela judicial efectiva y transformando la estabilidad absoluta ordenada en una forma precaria de reincorporación, lo cual justifica el foco de la presente investigación.

2.3.1.3. Clases de despidos que originan reposición

El ordenamiento laboral peruano, al amparo de la protección constitucional contra el despido arbitrario (Artículo 27), ha desarrollado una tipología de despidos cuya clasificación determina el mecanismo de reparación aplicable. A grandes rasgos, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 originalmente diferenciaba entre el despido arbitrario (que solo generaba indemnización) y el despido nulo (que permitía la reposición) (Chanamé, 2020). Sin embargo, la posterior y fundamental intervención del Tribunal Constitucional amplió las categorías que otorgan la tutela restitutoria (reposición) al incluir el despido incausado y el despido fraudulento. Estos tres supuestos representan la máxima protección de la estabilidad laboral, siendo las causas por las cuales la Municipalidad Provincial de Huamanga recibió las órdenes judiciales que generaron las limitaciones presupuestales estudiadas.

2.3.1.3.1. Despido nulo

El despido nulo es la categoría más grave de cese laboral, pues la causa o el motivo subyacente del empleador vulnera de manera directa y flagrante un derecho fundamental del trabajador que está reconocido en la Constitución (Neves, 2015). De acuerdo con el artículo 29 del T.U.O. D.L. 728, un despido se considera nulo cuando tiene como motivación la afiliación a un sindicato, la postulación o el ejercicio como representante de los trabajadores, la presentación de quejas o demandas contra el empleador, la discriminación por motivos de sexo, raza, opinión, o cualquier otra índole, y de manera crucial, el estado de embarazo o la lactancia (Chanamé, 2020).

La importancia de esta tipología radica en que la legislación peruana, desde sus inicios, garantizó expresamente la reposición del trabajador en los casos de despido nulo, tal como se establece en el segundo párrafo del artículo 34 del T.U.O. D.L. 728. Esta medida de tutela restitutoria es obligatoria, salvo que el trabajador opte por la indemnización en la fase de ejecución de sentencia. Según Arce (como se cita en Chanamé, 2020), la protección en casos como las actividades antisindicales busca salvaguardar no solo el empleo individual, sino también el derecho colectivo de la libertad sindical. En la presente investigación, el despido nulo representa el caso más claro de un mandato de reposición que la administración municipal estuvo obligada a cumplir a plenitud.

2.3.1.3.2. Despido incausado

El despido incausado se caracteriza por ser aquel en el que el empleador prescinde de los servicios del trabajador sin expresar causa alguna o, habiéndola expresado de manera vaga o genérica, sin poder demostrarla posteriormente en el proceso judicial (Chanamé, 2020). Aunque la Ley de Productividad y Competitividad Laboral lo clasificaba dentro del "despido arbitrario" que solo generaba indemnización, el Tribunal Constitucional modificó radicalmente esta concepción. En el trascendental caso Telefónica (Exp. N° 1124-2002-AA/TC), el TC declaró inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34 del T.U.O. D.L. 728 para los casos de despido incausado. El argumento central fue que habilitar al empleador a despedir sin causa, pagando solo una indemnización, vaciaba de contenido esencial el derecho constitucional al trabajo, al prohibir la proscripción de la arbitrariedad (Chanamé, 2020). Consecuentemente, el TC estableció que la reparación idónea para el despido incausado es la reposición.

Posteriormente, aunque el precedente vinculante Baylón Flores (Exp. N° 206-2005-AA/TC) limitó la procedencia del proceso de amparo a que la vía ordinaria no fuera "igualmente satisfactoria" (Ferro, 2012), la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) incorporó el proceso abreviado laboral, permitiendo que los jueces laborales ordinarios también pudieran ordenar la reposición en casos de despido incausado. Así, los despidos incausados en la Municipalidad Provincial de Huamanga, al ser declarados inconstitucionales, generaron sentencias de reposición de cumplimiento obligatorio, reforzando la presión financiera sobre el presupuesto.

2.3.1.3.3. Despido fraudulento

El despido fraudulento es una figura de naturaleza pretoriana, es decir, una creación jurisprudencial que surgió para proteger al trabajador de actos de mala fe o maquinaciones del empleador que, aunque aparentan legalidad, son esencialmente engañosos. Fue definido por el Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco (Exp. N° 976-2001-AA/TC) como aquel acto de extinción de la relación laboral que se produce con "ánimo perverso" y auspiciado por el engaño, vulnerando la buena fe y la rectitud en las relaciones laborales (Chanamé, 2020). Este tipo de cese se materializa cuando el empleador imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, le atribuye una falta que no está tipificada legalmente (vulnerando el principio de tipicidad) o recurre a la "fabricación de pruebas" para justificar su decisión. La extrema gravedad de la conducta fraudulenta, que daña no solo el empleo sino la dignidad y la reputación del trabajador, llevó al TC a determinar que la única reparación adecuada y completa es la reposición del trabajador en su puesto, tal como ocurre con el despido nulo.

En consecuencia, las resoluciones judiciales que ordenaron la reincorporación de personal en la Municipalidad Provincial de Huamanga por esta causal tuvieron un respaldo constitucional de la más alta jerarquía, haciendo que el incumplimiento presupuestal en su ejecución constituyera una afectación a la tutela judicial efectiva.

2.3.1.4. La sentencia judicial de reposición

La sentencia judicial que ordena la reposición de un trabajador, dictada tras la comprobación de un despido ilegal (nulo, incausado o fraudulento), se configura como un instrumento de tutela restitutoria con una naturaleza jurídica altamente vinculante, cuyo efecto es el de un título de ejecución forzoso (Ferro, 2019). Esta resolución final no es meramente declarativa del derecho conculcado, sino que posee un carácter

eminentemente constitutivo y obligatorio, en tanto impone a la parte empleadora —en este caso, la Municipalidad Provincial de Huamanga— la obligación perentoria de restablecer la relación laboral a su estado previo al acto lesivo, cumpliendo con el principio de la cosa juzgada que dota a la decisión judicial de inmutabilidad y de observancia obligatoria para todos los poderes públicos (Tovalino, 2014).

La fuerza de esta sentencia radica en su doble contenido de reparación integral, que exige acciones tanto de naturaleza in natura como de carácter pecuniario. Por un lado, exige la reparación in natura, que es el acto mismo de la reincorporación física y formal del trabajador a su puesto o a uno de similar nivel y categoría. Por otro lado, y aquí reside el foco del conflicto presupuestal que aborda esta tesis, exige la reparación pecuniaria, que implica la obligación de pagar las remuneraciones y todos los beneficios sociales que el trabajador dejó de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha efectiva de su reincorporación, lo que se conoce jurídicamente como el lucro cesante (González y Sánchez, 2014).

La obligatoriedad de ejecución de una sentencia de reposición contra una entidad estatal se fundamenta en la supremacía constitucional y la interdicción de la arbitrariedad, principios que exigen al aparato administrativo acatar el fallo sin reservas ni dilaciones (Morales, 2017). El cumplimiento pleno, por lo tanto, no puede ser parcial o condicionado, como se observa en la problemática de Huamanga. Exige no solo el acto administrativo de reincorporación, sino la certificación presupuestal que garantice que el trabajador repuesto será cubierto con el régimen laboral, la antigüedad y la dotación de fondos necesaria para sus cargas sociales y remuneraciones futuras (Churata, 2016).

Cuando la Municipalidad Provincial de Huamanga arguye o experimenta limitaciones presupuestales, la ejecución plena de esta sentencia se ve obstaculizada, pues la rigidez del sistema presupuestario público, basado en la anualidad, choca con el mandato judicial de cumplimiento inmediato y retroactivo. La dificultad en gestionar la modificación presupuestaria y la asignación de fondos para cubrir el alto costo del lucro cesante y el gasto corriente futuro provoca que, en la práctica, la ejecución se realice de forma incompleta, postergando el pago de los beneficios sociales o reincorporando al trabajador bajo un régimen laboral precario. De este modo, la sentencia, siendo el título de la justicia restaurativa, se convierte en el punto de tensión que la presente investigación se propuso analizar, pues la falta de recursos desvirtúa la eficacia real del mandato judicial.

2.3.2. Principio de tipicidad en el derecho laboral.

2.3.2.1. Concepto y alcance de la tipicidad

El principio de tipicidad constituye una garantía fundamental del derecho sancionador y resulta aplicable al ámbito del derecho laboral disciplinario como manifestación del principio de legalidad. Su contenido exige que las conductas susceptibles de sanción, así como sus consecuencias jurídicas, se encuentren previamente establecidas de manera expresa, clara y objetiva en una norma jurídica. En materia laboral, ello implica que no puede imponerse una sanción ni justificarse la terminación de la relación laboral por hechos no previamente tipificados como infracciones o faltas graves, constituyéndose así en un mecanismo de protección frente a actuaciones arbitrarias y en una garantía de seguridad jurídica para el trabajador (Ortiz, 2025).

El alcance del principio de tipicidad en el derecho laboral presenta una primera dimensión vinculada con la seguridad jurídica del trabajador. En ese sentido, el trabajador debe conocer de manera anticipada y precisa cuáles son las conductas cuyo incumplimiento pueden generar responsabilidad disciplinaria o incluso justificar la terminación de la relación laboral. Esta exigencia resulta fundamental, ya que impide que el empleador sustente sanciones o despidos en criterios ambiguos, genéricos o subjetivos, garantizando así mayor predictibilidad, objetividad y respeto al debido procedimiento dentro de la relación laboral (Rodríguez, 2024).

Por otro lado, el principio de tipicidad también constituye un límite al poder de dirección y al poder sancionador del empleador, en tanto restringe la imposición de sanciones únicamente a aquellas conductas previamente previstas como infracciones o faltas graves en la normativa aplicable. En ese sentido, para que una conducta del trabajador sea válidamente calificada como falta grave y configure una causa justa de despido, resulta necesario realizar un proceso de subsunción, mediante el cual se verifique que el comportamiento imputado encaja de manera objetiva y precisa en alguno de los supuestos taxativamente establecidos por la ley, como los contemplados en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728. De esta manera, la tipicidad se consolida como una garantía frente a decisiones arbitrarias y como un mecanismo de control del ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria del empleador

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Huamanga, la tipicidad se convierte en un mecanismo de prevención legal. La correcta aplicación de este principio

en los procesos administrativos disciplinarios debía haber garantizado que solo los despidos fundados en causas tipificadas fueran ejecutados. Cuando la Municipalidad incurrió en despidos sin respetar este principio (por ejemplo, atribuyendo faltas inexistentes o no previstas), generó automáticamente las condiciones para que el despido fuera declarado incausado o fraudulento por la vía judicial (Chanamé, 2020). La subsiguiente sentencia de reposición demostró que el empleador público actuó fuera de los límites del numerus clausus de las faltas graves, originando el problema de la ejecución presupuestal que se analiza en esta investigación. De esta forma, la tipicidad se relaciona con el estudio al ser el principio jurídico cuya vulneración es la causa primaria de las órdenes de reposición.

2.3.3. Presupuesto y limitaciones.

2.3.3.1. El presupuesto público como herramienta estatal

El presupuesto público se define, en el ámbito de la ciencia de la administración y las finanzas públicas, no solo como un mero instrumento contable o financiero, sino como la herramienta estatal más importante para la gestión y la planificación de las políticas públicas (Morales, 2017). Representa la expresión cuantificada, en términos financieros, de los planes de gobierno para un período determinado, generalmente un año fiscal (Churata, 2016). Su finalidad trasciende la simple previsión de gastos e ingresos; el presupuesto es un mecanismo de asignación de recursos escasos para satisfacer las demandas sociales y cumplir con las funciones esenciales del Estado.

En el contexto de las municipalidades, como la Municipalidad Provincial de Huamanga, el presupuesto sirve como marco de legalidad para la ejecución del gasto. Esto significa que ningún gasto, incluyendo el pago de planillas, salarios y beneficios sociales, puede realizarse si no existe una partida presupuestal previamente autorizada. De esta forma, el presupuesto no solo organiza las finanzas, sino que también ejerce una función de control político y administrativo al asegurar que los recursos se utilicen conforme a los fines previstos y a las prioridades definidas por la ley y los planes de desarrollo (Churata, 2016).

La rigidez inherente al presupuesto público radica en que su formulación se realiza con una anticipación significativa al inicio del ejercicio fiscal, basándose en proyecciones y metas específicas. Esto limita la flexibilidad de la administración municipal para responder a situaciones sobrevenidas o contingencias no previstas, tales como las

sentencias judiciales de reposición laboral. Mientras que el juez ordena una obligación de cumplimiento inmediato que incluye el pago retroactivo de haberes (lucro cesante) y la reasignación de una plaza con su costo laboral continuo, el presupuesto puede no contar con la asignación específica para cubrir estos gastos, especialmente en el rubro de gastos corrientes (Aranzamendi y Humpiri, 2021).

Por lo tanto, la función del presupuesto como herramienta estatal choca con el mandato judicial de reposición. El problema no es la falta de voluntad, sino la restricción normativa que impide a la Municipalidad mover o crear fondos de manera ágil para honrar la deuda y el gasto futuro derivado de la sentencia. Esta colisión entre la rigidez presupuestal y la obligatoriedad judicial es el núcleo problemático que se busca demostrar en esta investigación.

2.3.3.2. Principios del sistema presupuestario nacional

El Sistema Nacional de Presupuesto Público en el Perú se rige por una serie de principios fundamentales establecidos en el Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público (Decreto Legislativo Nº 1440), el cual impone pautas estrictas a la gestión financiera de las entidades, incluyendo a las municipalidades (Aranzamendi y Humpiri, 2021). De todos estos principios, algunos tienen una incidencia directa en la problemática de las limitaciones presupuestales frente a las sentencias de reposición.

Uno de los principios más relevantes es el de anualidad, el cual establece que el presupuesto tiene una vigencia limitada al ejercicio fiscal, que es de un año. Esta temporalidad significa que la asignación de fondos para gastos específicos es válida únicamente dentro de ese periodo. Este principio genera una fricción directa con los mandatos judiciales de reposición que ordenan el pago de haberes devengados (lucro cesante) de periodos anteriores y, además, exige la disponibilidad de fondos para un gasto corriente futuro no contemplado en el año en curso (Churata, 2016).

Otro principio clave es el de equilibrio, el cual busca que la programación de egresos (gastos) sea coherente con la estimación de ingresos, impidiendo el gasto no financiado. Las sentencias de reposición, al generar una obligación de gasto imprevisto y de gran magnitud, rompen este equilibrio, forzando a la Municipalidad Provincial de Huamanga a realizar modificaciones presupuestarias o reasignaciones que afectan el cumplimiento de otras metas programadas.

Finalmente, el principio de legalidad es esencial, ya que todo acto de gasto requiere una autorización legal o administrativa expresa. Cuando un juez ordena la reposición, se genera la base legal para el gasto, pero la Municipalidad todavía debe seguir un estricto procedimiento administrativo y financiero para habilitar la partida presupuestal necesaria para la ejecución. La rigidez de estos procedimientos, impuesta por la legalidad, se transforma en la práctica en una limitación, ya que las demoras en la modificación presupuestaria obstaculizan la ejecución rápida y plena de la sentencia, afectando la disponibilidad de fondos en tiempo oportuno. La inobservancia de estos principios y la dificultad para gestionarlos eficientemente ante una contingencia judicial explican gran parte de las limitaciones que se observan en la Municipalidad.

2.3.3.3. Conflicto entre anualidad y cumplimiento de sentencias

Uno de los principales y más arraigados dilemas que enfrentan las entidades del sector público, incluyendo la Municipalidad Provincial de Huamanga, en la ejecución de las sentencias judiciales de reposición, radica en la tensión sistémica que se produce entre el principio de anualidad presupuestaria y la naturaleza del mandato judicial que exige un cumplimiento inmediato y, a menudo, retroactivo (Churata, 2016).

El principio de anualidad es una piedra angular del sistema presupuestario nacional. Como se establece en las leyes de presupuesto, este principio implica que la autorización, el compromiso y la ejecución del gasto público están estrictamente limitados al ejercicio fiscal, el cual culmina cada 31 de diciembre. Los presupuestos se formulan con base en proyecciones y metas específicas dentro de ese marco temporal (Aranzamendi y Humpiri, 2021). Sin embargo, una sentencia de reposición introduce una obligación de gasto con características que desafían esta rigidez temporal. El mandato judicial es, por definición, extemporáneo e imprevisto, pues no pudo ser contemplado de manera precisa en la planificación presupuestaria anual.

La sentencia exige una reparación integral que, típicamente, incluye la reincorporación formal del trabajador y el pago del lucro cesante, es decir, el pago de todas las remuneraciones, beneficios y cargas sociales que el trabajador dejó de percibir durante el tiempo que duró el cese ilegal. Este componente del lucro cesante constituye una deuda que pertenece a ejercicios fiscales ya cerrados y liquidados (Churata, 2016). Aquí reside el conflicto: la justicia ordena honrar una deuda que, según las reglas

contables del sector público, ya no tiene partida abierta o disponible en el presupuesto vigente.

Esta situación fuerza a la Municipalidad a iniciar complejos y dilatados procesos de modificación presupuestaria, como la solicitud de créditos suplementarios o transferencias de partidas. Estos mecanismos, aunque legales, son burocráticos, requieren la aprobación de instancias superiores como el Ministerio de Economía y Finanzas, o la propia aprobación del Concejo Municipal, y consumen un tiempo considerable. La rigidez impuesta por la anualidad se traduce directamente en la limitación de la ejecución presupuestal y la disponibilidad de fondos, lo que posterga el pago del lucro cesante y la regularización de la plaza. En última instancia, esta demora desvirtúa la inmediatez de la tutela judicial efectiva, dejando al trabajador repuesto con su puesto de trabajo formalmente restituido, pero con su reparación económica parcial o diferida. Por lo tanto, el conflicto entre la temporalidad presupuestaria y la obligatoriedad judicial es un factor causal primario en las limitaciones que se analizan en esta investigación.

2.3.3.4. Dimensiones de las limitaciones presupuestales

Según Allen Schick el presupuesto debe ser considerado no solo como una herramienta de asignación de recursos, sino también como un medio para implementar políticas públicas y un instrumento de rendición de cuentas. (Schick, 2008).

Las dificultades que encuentra la Municipalidad Provincial de Huamanga para cumplir plenamente con las sentencias de reposición judicial no se deben a un único factor, sino a una compleja interacción de restricciones financieras que se manifiestan en diversas fases del ciclo presupuestario. Estas se conceptualizan como limitaciones presupuestales, que dificultan o impiden la satisfacción integral y oportuna del mandato judicial. Para un análisis detallado en el marco teórico de la presente tesis, estas limitaciones se desagregan en tres dimensiones interconectadas: la asignación, la disponibilidad y la ejecución presupuestal, cada una con su propio impacto en el cumplimiento de las sentencias.

2.3.3.4.1. Asignación presupuestal

La asignación presupuestal constituye la primera dimensión de la limitación, pues se refiere a la cuantificación y la formalización de los recursos que se destinan a una determinada finalidad dentro del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA). La

restricción en esta fase surge de la naturaleza contingente de las sentencias judiciales, las cuales, al ser imprevisibles en su monto y temporalidad, no pueden ser provisionadas con exactitud durante la fase de formulación presupuestaria (Churata, 2016). En la práctica, la Municipalidad tiende a asignar fondos insuficientes o nulos para cubrir estas obligaciones en el rubro de contingencias, priorizando los gastos de inversión y los servicios públicos esenciales. Cuando la sentencia de reposición se emite, el costo total de la deuda judicial, que incluye el pago del lucro cesante retroactivo y la necesidad de sostener la plaza en el gasto corriente futuro, excede dramáticamente el monto asignado.

Esta insuficiencia inicial obliga a la entidad a iniciar complejos procesos de modificación presupuestaria, como la solicitud de créditos suplementarios o transferencias de partidas, lo que prolonga la espera del trabajador y demuestra que, aunque la Municipalidad tiene el deber legal de cumplir, no tiene la asignación formal inmediata para hacerlo. La deficiente asignación es, por lo tanto, la raíz del problema administrativo que luego se traduce en una dilación en la justicia laboral.

2.3.3.4.2. Disponibilidad de fondos

Una vez superada la fase de asignación nominal o incluso tras la aprobación de una modificación presupuestaria, la limitación se traslada a la dimensión de la disponibilidad de fondos. Esta se define como la capacidad real y líquida de la Municipalidad para utilizar los recursos monetarios en caja para honrar la obligación, un aspecto que va más allá de la existencia formal de una partida presupuestaria (Aranzamendi y Humpiri, 2021). El sistema de tesorería pública impone rigideces adicionales, ya que los fondos municipales suelen estar etiquetados o vinculados a fuentes de financiamiento específicas. Por ejemplo, los recursos directamente recaudados o los fondos transferidos para proyectos de inversión bajo convenios no pueden ser fácilmente desviados para cubrir gastos corrientes derivados de sentencias de reposición. Esta inmovilidad financiera o la falta de liquidez inmediata en el rubro correcto genera un cuello de botella. Aunque la Municipalidad pueda tener una resolución que aprueba el gasto, la transferencia física y la habilitación del giro del dinero para el pago de la deuda con el trabajador se estanca. Esta carencia de disponibilidad oportuna afecta directamente el indicador de tiempo de reincorporación y el pago del lucro cesante, haciendo que el cumplimiento, aunque teóricamente asignado, sea materialmente imposible en el plazo exigido por el juez.

2.3.3.4.3. Ejecución presupuestal

Finalmente, la ejecución presupuestal es la fase práctica donde las limitaciones acumuladas se materializan en ineficiencias y demoras concretas. Esta dimensión abarca el conjunto de procedimientos administrativos requeridos para convertir la asignación y la disponibilidad en un pago efectivo. Las deficiencias en la ejecución se evidencian en la burocracia excesiva, como la lentitud en la emisión de resoluciones que reconocen la deuda, los errores en el cálculo del monto del lucro cesante y la dificultad para transferir los fondos (Churata, 2016). La obligación de destinar recursos no planificados a cubrir estas sentencias genera, además, una ineficiencia sistémica, ya que obliga a la Municipalidad a desviar fondos de partidas destinadas a programas sociales o a la inversión pública para cubrir el gasto corriente de una contingencia legal. Es entendida como el cumplimiento del gasto en relación a los créditos aprobados según lo establecido por el presupuesto publicó. SERVIR (2021).

En el contexto de la Municipalidad Provincial de Huamanga, la limitación en la ejecución se traduce directamente en la falta de integralidad en el cumplimiento, donde la reincorporación formal se cumple, pero se omite o se posterga indefinidamente el pago de los beneficios sociales devengados. Este incumplimiento parcial es el indicio más claro de que las rigideces presupuestales impiden que el mandato judicial se cumpla a cabalidad, lo que justifica la existencia del problema de investigación.

2.3.4. Reparación por despidos.

2.3.4.1. Exigencia de la tutela judicial efectiva

La reparación por despidos ilegales en el ámbito laboral se fundamenta en la exigencia ineludible de la tutela judicial efectiva, un derecho fundamental de rango constitucional reconocido universalmente y protegido explícitamente en el ordenamiento jurídico peruano (Morales, 2017). Este derecho fundamental no se limita únicamente a la posibilidad de acceder a un órgano jurisdiccional (el denominado acceso a la justicia), sino que abarca la garantía de que el proceso judicial se desarrolle con las formalidades debidas y, crucialmente, que la sentencia emitida sea cumplida de manera íntegra y oportuna. La tutela judicial efectiva, en el contexto de la reposición laboral, implica que la sentencia que ordena la reincorporación debe ser implementada en su totalidad, restaurando el derecho conculcado de forma plena. Según Tovalino (2014), si la sentencia que declara un despido como nulo, incausado o fraudulento no se ejecuta completamente,

incluyendo el pago de haberes devengados y la reincorporación bajo las condiciones laborales adecuadas, se produce una vulneración del derecho a la tutela efectiva en su fase de ejecución.

En este sentido, la ejecución efectiva de la sentencia es tan fundamental como el proceso judicial que la generó. La doctrina y la jurisprudencia han precisado que la tutela efectiva exige una reparación integral al trabajador. Esto no solo significa que el trabajador debe recuperar su puesto (restitutio in integrum), sino que debe resarcirse todo el daño patrimonial sufrido durante el periodo de cese (lucro cesante), así como cualquier perjuicio moral si fuera el caso (González y Sánchez, 2014).

El incumplimiento o el cumplimiento parcial por parte de la Municipalidad Provincial de Huamanga, especialmente por la vía de las limitaciones presupuestales, erosiona la tutela judicial efectiva. El mandato judicial de reposición, al chocar con las restricciones financieras de la entidad, se ve desvirtuado, pues el trabajador se ve obligado a iniciar nuevos trámites o procesos para reclamar los beneficios sociales y los pagos retroactivos que ya estaban ordenados en el fallo original. Por lo tanto, el problema de las limitaciones presupuestales en la Municipalidad se concibe, desde esta perspectiva teórica, como una afectación a la tutela judicial efectiva en su dimensión ejecutiva.

2.3.4.2. El despido como fuente de responsabilidad del estado

El acto administrativo de un despido declarado judicialmente como nulo, incausado o fraudulento, cuando es ejecutado por una entidad pública como la Municipalidad Provincial de Huamanga, no solo configura una vulneración al derecho fundamental del trabajador, sino que activa directamente la responsabilidad patrimonial del Estado (Medrano, 2017). Esta responsabilidad se fundamenta en el principio de legalidad y en el deber que tiene la administración de actuar conforme a derecho. Cuando la entidad actúa de manera ilegal, ya sea por negligencia, dolo o falta de observancia de los procedimientos y las causales tipificadas, genera un daño antijurídico al administrado que debe ser reparado íntegramente (González y Sánchez, 2014).

La Constitución Política del Perú y las normas de derecho administrativo reconocen que el Estado no es inmune a las consecuencias de sus propios actos ilegales. Al aplicar una sanción máxima como el despido sin causa justa, la Municipalidad incurre en un incumplimiento de su deber legal de protección laboral. Este incumplimiento se clasifica como una fuente de responsabilidad extracontractual, también denominada

responsabilidad objetiva en el ámbito público, pues la obligación de reparar surge directamente de la ilegalidad del acto administrativo de cese, independientemente de la intencionalidad de los funcionarios (Arévalo, 2016). La declaración judicial de la reposición es la manifestación concreta de esta responsabilidad. La sentencia obliga a la Municipalidad a dos acciones reparatorias simultáneas: la reparación in natura (reincorporación) y la reparación pecuniaria (pago del lucro cesante y demás gastos). La obligación de pagar el lucro cesante, que son los salarios y beneficios sociales que el trabajador dejó de percibir durante el tiempo que duró el cese ilegal, representa la cuantificación del daño patrimonial generado por el acto administrativo ilícito de la entidad (Jave y Guzmán, 2023).

En el contexto de esta investigación, la responsabilidad estatal es clave porque convierte el despido ilegal en una contingencia financiera obligatoria para el presupuesto municipal. Si bien la Municipalidad debe priorizar el cumplimiento de sus funciones, la reparación del daño causado por un acto ilegal previo es una obligación ineludible que debe ser financiada.

2.3.4.3. Tipos de reparación: reposición y resarcimiento

Ante un despido que ha sido declarado ilegal por la autoridad judicial, el ordenamiento jurídico laboral peruano contempla fundamentalmente dos grandes tipos de reparación que buscan restaurar el derecho vulnerado del trabajador: la reparación in natura (reposición) y la reparación pecuniaria (resarcimiento o indemnización). El tipo de reparación aplicado depende directamente de la calificación jurídica del despido, tal como se analizó previamente (Tovalino, 2014). La reposición laboral constituye la reparación principal o in natura. Este mecanismo de tutela restitutoria se aplica cuando el despido es catalogado como nulo, incausado o fraudulento, es decir, cuando la vulneración del derecho al trabajo es de tal gravedad que la única forma de restaurar la plena vigencia del derecho fundamental es mediante la reincorporación física del trabajador a su puesto original o a uno de igual jerarquía (Neves, 2007). La reposición no solo cesa el acto lesivo, sino que garantiza la continuidad del proyecto de vida profesional y la estabilidad de permanencia.

En el caso de la Municipalidad Provincial de Huamanga, esta es la forma de reparación que se ordena mediante sentencia judicial, y exige a la entidad el restablecimiento del vínculo laboral. Por otro lado, el resarcimiento o indemnización

constituye la reparación pecuniaria y puede presentarse de dos formas. Primero, como la reparación exclusiva en casos de despido arbitrario (donde no existe causa justa, pero tampoco se configuran la nulidad o el fraude), otorgando una compensación económica tarifada por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que no obliga al empleador a la reincorporación (González y Sánchez, 2014). Segundo, y de vital importancia para esta tesis, el resarcimiento se exige de forma complementaria a la reposición. Cuando se ordena la reincorporación (tutela in natura), la sentencia lleva implícita la obligación de resarcir el daño patrimonial sufrido durante el tiempo que el trabajador estuvo cesado ilegalmente, lo que se conoce como lucro cesante. Este lucro cesante incluye el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y, crucialmente, la liquidación de todos los beneficios sociales que se devengaron en ese período (gratificaciones, CTS, seguro social, etc.).

En la Municipalidad Provincial de Huamanga, la limitación presupuestal impacta directamente sobre esta segunda forma de resarcimiento complementario. Aunque la reposición (in natura) pueda cumplirse formalmente, la falta de asignación y disponibilidad de fondos obstaculiza el pago completo y oportuno del resarcimiento pecuniario (lucro cesante), evidenciando un incumplimiento parcial de la sentencia y afectando la tutela judicial efectiva del trabajador.

2.3.4.4. La Seguridad Jurídica

Como refiere Norberto Bobbio (2019) el Derecho Laboral cumple una función esencial en la protección de los derechos de los trabajadores, y es en este contexto donde la seguridad jurídica juega un rol crucial. La seguridad jurídica permite que los trabajadores tengan la certeza de que su trabajo será remunerado adecuadamente, que sus condiciones laborales son justas y que tienen acceso a mecanismos judiciales eficaces para defenderse de posibles abusos o violaciones de derechos.

La seguridad jurídica es uno de los pilares del pensamiento de Bobbio. Para él, la seguridad jurídica es la certeza de que el derecho será aplicado de manera coherente y constante, garantizando que los ciudadanos puedan predecir las consecuencias legales de sus actos y saber qué esperar frente a posibles disputas. Esta seguridad es esencial para el funcionamiento ordenado de la sociedad y la protección de los derechos de las personas.

En el ámbito laboral, la seguridad jurídica significa que los trabajadores deben tener claridad y certeza sobre sus derechos laborales, como las condiciones de contratación, los beneficios sociales, el salario y las condiciones de despido.

2.3.5. Los beneficios sociales.

2.3.5.1. Concepto de beneficios sociales

El concepto de beneficios sociales, en el ámbito del Derecho del Trabajo, se refiere al conjunto de prestaciones de naturaleza no salarial que el empleador otorga o se encuentra obligado legalmente a otorgar al trabajador. Estos beneficios no son remuneraciones directas por el trabajo efectivamente realizado, sino que cumplen una función compensatoria, previsora o de protección social, buscando mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, o brindarle respaldo ante contingencias futuras (Castillo et al., 2015). Su naturaleza es típicamente irrenunciable y su otorgamiento está determinado por ley, convenio colectivo o, en algunos casos, por la libre voluntad del empleador.

En el ordenamiento jurídico peruano, los beneficios sociales poseen un carácter tuitivo, es decir, protector. Su finalidad es variada y esencial. Por ejemplo, la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene una función de previsión ante el desempleo, constituyendo un fondo de ahorro que protege al trabajador al término del vínculo laboral. Las gratificaciones (Fiestas Patrias y Navidad) cumplen una función de compensación o bonificación por fechas especiales, mientras que el derecho a las vacaciones remuneradas cumple una función de descanso y recuperación física y mental (Castillo et al., 2015). La importancia de los beneficios sociales en el marco de esta tesis radica en su intrínseca vinculación con el concepto de reparación integral. Cuando una sentencia judicial ordena la reposición de un trabajador de la Municipalidad Provincial de Huamanga, la obligación de reparar el daño causado por el despido ilegal no solo abarca el pago del salario base perdido, sino que incluye necesariamente la liquidación de todos los beneficios sociales que se devengaron durante el tiempo que duró el cese (lucro cesante). Estos beneficios se consideran parte del patrimonio económico que el trabajador dejó de percibir por un acto ilegal de la administración. Es precisamente el cálculo y el pago de estos beneficios sociales acumulados durante varios años (como la CTS y las gratificaciones pendientes) lo que eleva el monto del lucro cesante a cifras considerables, generando un gasto no planificado.

Por consiguiente, el problema de las limitaciones presupuestales en la Municipalidad se manifiesta con mayor agudeza en la incapacidad o dificultad para asignar y disponer de los fondos necesarios para cubrir integralmente estos beneficios sociales, lo que resulta en un incumplimiento parcial de la sentencia y en una vulneración a la reparación integral del trabajador repuesto.

2.3.5.2. Clasificación de beneficios obligatorios

La vasta y compleja regulación laboral peruana establece una serie de beneficios sociales que son de carácter obligatorio, es decir, cuyo otorgamiento no depende de la voluntad del empleador, sino del imperativo legal. Para efectos del análisis de las contingencias presupuestales en la Municipalidad Provincial de Huamanga, estos beneficios obligatorios pueden clasificarse en función de su finalidad y de su periodicidad, ya que su naturaleza impacta directamente en el cálculo del lucro cesante que debe ser cubierto por la entidad tras una sentencia de reposición. Una primera clasificación atiende a la función principal del beneficio: En primer lugar, se encuentran los beneficios de previsión social y contingencia. El ejemplo paradigmático es la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Este beneficio, depositado semestralmente, tiene como propósito fundamental funcionar como un seguro contra el riesgo de desempleo, constituyendo una reserva económica para el trabajador al finalizar su relación laboral. Su cálculo y depósito son obligatorios y su omisión en el periodo de cese ilegal debe ser resarcida en la sentencia de reposición, generando un monto acumulado significativo. En segundo lugar, se hallan los beneficios de descanso y recuperación. Aquí se ubica el derecho a las Vacaciones Anuales Remuneradas. La ley exige que el trabajador goce de un periodo de descanso pagado al haber cumplido un año de servicios. Cuando el despido es ilegal, la Municipalidad no solo debe reponer al trabajador, sino también pagar las vacaciones que se hubieran devengado y no se pudieron gozar durante el cese. Una segunda clasificación atiende a la periodicidad de su pago, lo que incide directamente en el cálculo del lucro cesante:

- Beneficios de Periodicidad Semestral o Anual: Incluyen las Gratificaciones por Fiestas Patrias (julio) y Navidad (diciembre), que son equivalentes a una remuneración y tienen un carácter de bonificación obligatoria. También se incluye la propia CTS, cuyo cálculo se realiza dos veces al año. El juez, al ordenar el pago del lucro cesante, exige la liquidación de todas estas

gratificaciones y depósitos de CTS correspondientes a cada semestre o año transcurrido desde el despido ilegal.

- Beneficios de Periodicidad Mensual: Aunque no son stricto sensu beneficios adicionales al salario base, se consideran obligaciones accesorias al costo laboral. El ejemplo más claro es la Asignación Familiar, que se otorga a los trabajadores con hijos menores o que cursan estudios. Su pago es mensual. Además, las aportaciones al Sistema de Pensiones y a la Seguridad Social (EsSalud) son obligaciones mensuales que la sentencia exige regularizar para no afectar la continuidad de los derechos previsionales y de salud del trabajador. La complejidad de la liquidación del lucro cesante para la Municipalidad Provincial de Huamanga reside en la necesidad de recalcular y honrar todos estos beneficios obligatorios acumulados a lo largo de los años de cese ilegal. Las limitaciones presupuestales se agudizan en esta fase, ya que el monto total resultante de sumar los salarios base perdidos más todos los beneficios obligatorios, más los intereses legales, se convierte en una deuda de capital importante que exige una asignación presupuestal y una disponibilidad de fondos que generalmente excede la capacidad inmediata de la entidad, obstaculizando la reparación integral del trabajador.

2.3.5.3. Beneficios como parte de las condiciones de reincorporación

La inclusión de los beneficios sociales como una parte ineludible de las condiciones de reincorporación es una consecuencia directa del principio de reparación integral y del concepto de la tutela judicial efectiva (Tovalino, 2014). La sentencia judicial que ordena la reposición de un trabajador de la Municipalidad Provincial de Huamanga exige no solo la restitución de la plaza, sino el restablecimiento completo de la situación jurídica y económica que existía antes del despido ilegal. Por lo tanto, el cumplimiento del mandato judicial requiere que la Municipalidad no solo garantice el salario futuro del trabajador repuesto, sino que honre los beneficios sociales devengados durante el período de cese. Los beneficios sociales se integran a las condiciones de reincorporación en dos vertientes cruciales. En primer lugar, como parte del lucro cesante, la sentencia obliga a la Municipalidad a liquidar y pagar retroactivamente todos los beneficios sociales que el trabajador dejó de percibir (gratificaciones, CTS, vacaciones) desde la fecha del despido hasta el día efectivo de la reincorporación. Este pago es esencial porque el despido ilegal

privó al trabajador de los fondos de previsión y compensación que legalmente le correspondían.

La omisión o el retraso en este pago significa que la reincorporación es únicamente formal, pero no económica, dejando al trabajador en una situación de vulnerabilidad financiera y desvirtuando el carácter restaurativo del fallo judicial (González y Sánchez, 2014). En segundo lugar, los beneficios sociales se integran a las condiciones de reincorporación en su dimensión proyectiva. La Municipalidad debe regularizar las aportaciones al sistema de seguridad social y de pensiones (EsSalud y AFP/ONP) correspondientes a todo el periodo de cese. Esta regularización es vital porque asegura que el trabajador repuesto no pierda la continuidad de su cobertura de salud ni sus años de aporte para el cálculo de su futura pensión. Sin esta regularización, la reincorporación formal no sería efectiva, ya que se estaría afectando un derecho fundamental a la previsión y la seguridad social, que es independiente del derecho al trabajo.

El problema de las limitaciones presupuestales en la Municipalidad Provincial de Huamanga se manifiesta claramente al intentar cumplir con esta condición. La falta de asignación y disponibilidad de fondos impide realizar el pago completo y oportuno del lucro cesante y la regularización de las aportaciones. Esto genera un incumplimiento parcial de la sentencia, ya que la Municipalidad cumple con la reposición in natura, pero falla en la reparación pecuniaria integral. En el marco teórico, esta situación evidencia el choque entre el mandato judicial de justicia (que exige la plena integración de los beneficios) y la rigidez de la gestión financiera pública.

2.3.5.4. Impacto del incumplimiento en beneficios sociales

El incumplimiento por parte de la Municipalidad Provincial de Huamanga en el pago oportuno e integral de los beneficios sociales devengados (lucro cesante), como parte de la ejecución de una sentencia de reposición, genera un impacto negativo que trasciende la esfera meramente económica para afectar derechos fundamentales y la eficacia de la administración de justicia. Este incumplimiento, derivado directamente de las limitaciones presupuestales, tiene consecuencias en tres esferas principales: la económica-patrimonial, la jurídica-procesal y la social-previsional.

En primer lugar, el impacto económico-patrimonial es el más evidente. Al no recibir los beneficios sociales acumulados (CTS, gratificaciones, etc.) que constituyen

parte del lucro cesante, el trabajador repuesto experimenta una pérdida patrimonial significativa. Estos montos suelen ser considerables, especialmente si el proceso judicial ha durado varios años. La omisión del pago de estos beneficios implica que el trabajador no recupera la totalidad de los fondos de previsión y compensación a los que tenía derecho. Esto no solo afecta su capacidad financiera inmediata, sino que lo obliga a asumir costos adicionales o a sufrir la descapitalización que estos fondos debieron haberle proporcionado, desvirtuando el principio de la reparación integral que exige la sentencia (Castillo et al., 2015).

En segundo lugar, el impacto jurídico-procesal atenta directamente contra la tutela judicial efectiva. Una sentencia se considera plenamente ejecutada solo cuando se cumple en todos sus extremos. El incumplimiento parcial, es decir, cumplir con la reposición in natura pero omitir el pago de los beneficios sociales (la reparación pecuniaria), hace que la sentencia sea ineficaz en su dimensión restaurativa completa (Tovalino, 2014).

El trabajador se ve forzado a iniciar nuevos y engorrosos procesos de ejecución de sentencia o de liquidación de deuda, lo que dilata aún más la reparación. Este proceso de dilación y revictimización jurídica genera una profunda desconfianza en la eficacia del sistema de justicia y erosiona la credibilidad de la administración pública. Finalmente, el impacto social-previsional es quizás el más grave a largo plazo. La falta de regularización de las aportaciones al sistema de pensiones (AFP/ONP) y a la seguridad social (EsSalud) durante el período de cese ilegal tiene consecuencias directas sobre la continuidad de los derechos previsionales del trabajador. La no regularización afecta el cálculo de la futura pensión, pudiendo disminuir su monto o, en casos extremos, impedir que el trabajador cumpla con los años de aporte requeridos para jubilarse. De igual forma, puede generar interrupciones en la cobertura de salud de EsSalud para el trabajador y sus derechohabientes. Este perjuicio afecta un derecho humano fundamental a la seguridad social, demostrando que las limitaciones presupuestales de la Municipalidad, al priorizar el ahorro de corto plazo o al enfrentar rigideces financieras, comprometen el bienestar futuro del trabajador repuesto (Jave y Guzmán, 2023).

En síntesis, el incumplimiento en el pago de beneficios sociales no es un simple retraso administrativo, sino la negación de la justicia económica y social que la sentencia judicial pretendía restaurar.

2.4. Marco filosófico

La presente investigación se enmarca dentro de la epistemología jurídica y del enfoque socio jurídico, al analizar no solo la validez normativa de las sentencias de reposición laboral, sino también las condiciones presupuestales que inciden en su cumplimiento efectivo por parte de las entidades públicas. El estudio trasciende el análisis estrictamente formal de las normas constitucionales y laborales, para examinar cómo la gestión presupuestal municipal, la actuación administrativa y la interpretación de los operadores jurídicos influyen en la realización práctica de los derechos laborales reconocidos judicialmente. Desde esta perspectiva, el derecho es concebido como una construcción dinámica que interactúa con la realidad social, económica e institucional.

Desde el plano epistemológico, se reconoce que el conocimiento jurídico no se limita a la interpretación normativa, sino que se construye a partir de la observación de la realidad y de la interacción entre el ordenamiento jurídico y las condiciones materiales que permiten o impiden su aplicación. En este sentido, la epistemología jurídica permite comprender que la eficacia de las sentencias judiciales no depende únicamente de su corrección formal, sino también de factores estructurales como la disponibilidad presupuestal y la capacidad institucional del Estado para cumplir sus obligaciones. Como señala la doctrina contemporánea, el conocimiento jurídico debe orientarse a explicar no solo lo que el derecho prescribe, sino cómo este opera efectivamente en la práctica social.

La investigación adopta una posición filosófica humanista y garantista del derecho, que concibe el derecho al trabajo como un derecho fundamental estrechamente vinculado con la dignidad humana, la seguridad jurídica y el proyecto de vida del trabajador. Desde este enfoque, la reposición laboral ordenada judicialmente constituye un mecanismo de restitución de derechos vulnerados y una expresión concreta de la tutela jurisdiccional efectiva. En consecuencia, el incumplimiento de dichas sentencias por razones presupuestales no puede ser entendido únicamente como una dificultad administrativa, sino como una problemática que compromete valores fundamentales del Estado constitucional de derecho.

Asimismo, el estudio se inscribe en el garantismo constitucional y laboral, al sostener que las entidades públicas están obligadas a subordinar su actuación presupuestal al respeto de los derechos fundamentales y a la obligatoriedad de las resoluciones judiciales. Desde esta visión, la autonomía presupuestal de los gobiernos locales no es absoluta, sino que debe ejercerse en armonía con los principios de legalidad,

razonabilidad y supremacía constitucional, evitando que las restricciones financieras se conviertan en una justificación para el desconocimiento de derechos laborales reconocidos judicialmente.

2.5. Marco conceptual:

2.5.1. Reposición laboral

La reposición laboral es una medida de protección en el derecho laboral que permite restablecer la relación laboral cuando un despido carece de justificación legal o se considera fraudulento. Esta acción busca garantizar la continuidad del empleo, reinsertando al trabajador en su puesto original y asegurando sus derechos frente a decisiones arbitrarias por parte del empleador.

2.5.2. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral representa un derecho esencial en el ámbito laboral, diseñado para proteger al trabajador en su puesto de trabajo y prevenir despidos sin motivo justificado. Este derecho se divide en dos niveles: la estabilidad de entrada, que asegura protección después del período de prueba; y la estabilidad de salida, que exige motivos válidos y comprobados para la terminación del contrato, otorgando al trabajador seguridad en su empleo.

2.5.3. Despido arbitrario

El despido arbitrario ocurre cuando el empleador termina la relación laboral sin causa justificada, es decir, sin fundamentos legales o legítimos. En estos casos, el trabajador no es reincorporado, pero recibe una indemnización económica como compensación por la pérdida del empleo sin motivo justificado.

2.5.4. Despido nulo

Este tipo de despido se produce cuando la terminación de la relación laboral vulnera derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho a la igualdad o la libertad sindical. En casos de despido nulo, la ley exige la reposición del trabajador en su cargo, debido a la transgresión de sus derechos básicos y la gravedad del acto del empleador.

2.5.5. Despido fraudulento

El despido fraudulento se da cuando el empleador utiliza el engaño o dolo para justificar el despido del trabajador, imputándole faltas o conductas falsas que no han sido verificadas. Esta forma de despido es especialmente grave, ya que vulnera la integridad del trabajador, quien puede solicitar su reincorporación debido a la falsedad de las imputaciones.

2.5.6. Principio de tipicidad

El principio de tipicidad en el derecho laboral establece que únicamente las conductas específicas y detalladas en la ley pueden ser sancionadas, garantizando así que el trabajador no sea objeto de sanciones por actos no previstos en la normativa. Este principio previene decisiones arbitrarias del empleador, asegurando que cualquier sanción o despido esté basado en una falta claramente definida.

2.5.7. Tutela restitutoria

La tutela restitutoria es una protección jurídica que implica la reincorporación del trabajador a su puesto cuando el despido ha sido declarado nulo o ha vulnerado derechos fundamentales. Esta medida busca restablecer el vínculo laboral y reparar el daño causado por el despido injustificado, devolviendo al trabajador a su posición anterior.

2.5.8. Tutela resarcitoria

La tutela resarcitoria es una forma de reparación económica concedida al trabajador cuando no se aplica la reposición. Se utiliza en casos de despido injustificado que no requieren reincorporación y busca compensar la pérdida del empleo, ofreciendo un respaldo financiero para el trabajador afectado.

2.5.9. Limitaciones presupuestales

Las limitaciones presupuestales son restricciones financieras que influyen en la capacidad de las entidades públicas para ejecutar decisiones judiciales, particularmente en lo que respecta a reposiciones laborales y otras obligaciones legales. Estas limitaciones pueden generar dificultades al momento de redistribuir o asignar fondos, ya que los presupuestos del sector público suelen estar planificados con anticipación y enfocados en metas específicas. Como resultado, las entidades pueden enfrentar problemas al cumplir con sentencias judiciales que requieren ajustes en la asignación de recursos, lo que, en algunos casos, puede afectar la continuidad de otros servicios públicos esenciales.

2.5.10. Beneficios sociales

Los beneficios sociales son derechos otorgados por ley a los trabajadores, que no constituyen una remuneración directa, sino un apoyo destinado a mejorar su bienestar y el de sus familias. Estos incluyen asignaciones familiares, seguro de vida, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y participación en utilidades, y buscan asegurar la inclusión social y estabilidad económica de los empleados.

2.5.11. Cuadro de Asignación de Personal (CAP)

Aquí se detalla y autoriza la cantidad y tipos de puestos de trabajo requeridos por la entidad para operar eficientemente. Este documento se elabora conforme a la estructura organizativa establecida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), junto con sus respectivas actualizaciones oficialmente aprobadas.

2.6. Marco Normativo

2.6.1. Constitución Política del Perú

“Artículo 32.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”

“Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario.”

“Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.

"Ninguna autoridad puede abogar a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efectos resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación de la Cámara de Diputados, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte jurisdiccional alguno."

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por

órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación."

2.6.2. Ley de Bases de la Descentralización - Ley Nº 27783

"Artículo 42.- Competencias exclusivas Municipales

(…)

d) Aprobar su organización interna y su presupuesto institucional conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto."

2.6.3. Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972

"Artículo 8.- Administración Municipal

La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto."

"Artículo 53.- presupuesto de los gobiernos locales

El presupuesto municipal debe sustentarse en el equilibrio real de sus ingresos y egresos y estar aprobado por el concejo municipal dentro del plazo que establece la normatividad sobre la materia.

Para efectos de su administración presupuestaria y financiera, las municipalidades provinciales y distritales constituyen pliegos presupuestarios cuyo titular es el alcalde respectivo."

2.6.4. Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público - Decreto Legislativo Nº 1440

"**Artículo 2. Principios**

2.1 Adicionalmente a los principios de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público en lo que resulte aplicable, el Sistema Nacional de Presupuesto Público se rige por los siguientes principios:

1. Equilibrio presupuestario: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente. (…)

7. Universalidad y unidad: Consiste en que todos los ingresos y gastos del Sector Público, así como todos los Presupuestos de las Entidades que lo comprenden, se sujetan a la Ley de Presupuesto del Sector Público. (…)

11. Anualidad presupuestaria: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público tiene vigencia anual y coincide con el año calendario el cual, para efectos del Decreto Legislativo, se denomina Año Fiscal, periodo durante el cual se afectan los ingresos que se recaudan y/o perciben dentro del año fiscal, cualquiera sea la fecha en los que se haya generado, y se realizan las gestiones orientadas a la ejecución del gasto con cargo a los respectivos créditos presupuestarios.

2.2 El principio de legalidad y el de presunción de veracidad son aplicables al Sistema Nacional de Presupuesto Público."

2.6.5. Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley Nº 27444

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. (…)

1.17. Principio del ejercicio legítimo del poder. - La autoridad administrativa ejerce única y exclusivamente las competencias atribuidas para la finalidad prevista en las normas que le otorgan facultades o potestades, evitándose especialmente el abuso del poder, bien sea para objetivos distintos de los establecidos en las disposiciones generales o en contra del interés general."

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis principal

Las limitaciones presupuestales afectan negativamente el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024.

3.1.2. Hipótesis especificas

H1: La falta de previsión presupuestal, ausencia de una partida presupuestal específica y la falta de disponibilidad presupuestal dificulta la ejecución efectiva de las sentencias de reposición laboral, en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024.

H2: El nivel de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024 es bajo debido a las limitaciones presupuestales.

H3: Las limitaciones presupuestales provocan demoras en la reincorporación de los trabajadores repuestos y afectan negativamente las condiciones en las que se reincorporan.

3.2. Variables

Variable Dependiente	Variable Independiente
Cumplimiento de las sentencias de reposición laboral.	Limitaciones presupuestales.

Fuente: Elaboración Propia.

3.3. Definición conceptual y operacionalización de variables

Variable independiente: Limitaciones presupuestales

Definición conceptual: Las limitaciones presupuestales constituyen el conjunto de restricciones presupuestales que enfrenta una entidad pública, para ejecutar mandatos judiciales, derivadas de la insuficiencia de recursos económicos, rigidez presupuestaria o

inadecuada planificación financiera, las cuales condicionan su capacidad para cumplir oportunamente con obligaciones legales, entre ellas las sentencias judiciales de reposición laboral.

Definición operacional: La variable se operacionaliza a través de indicadores relacionados con la disponibilidad presupuestal, tales como la existencia o ausencia de partidas específicas para el cumplimiento de sentencias judiciales, el nivel de ejecución presupuestaria, la rigidez del gasto público y la capacidad financiera para asumir el pago de remuneraciones, beneficios sociales y costos derivados de la reposición laboral ordenada judicialmente.

Variable dependiente: Cumplimiento de sentencias de reposición laboral

Definición conceptual: El cumplimiento de sentencias de reposición laboral se refiere al grado en que la Municipalidad Provincial de Huamanga ejecuta de manera efectiva, íntegra y oportuna las resoluciones judiciales firmes que ordenan la reincorporación de trabajadores despedidos de forma nula, incausada o fraudulenta, garantizando la restitución del derecho al trabajo y el pago de beneficios sociales reconocidos.

Definición operacional: Esta variable se mide a partir de indicadores como el nivel de ejecución de las sentencias judiciales, el tiempo transcurrido entre la emisión de la sentencia firme y la reincorporación efectiva del trabajador, el cumplimiento del régimen laboral ordenado por el órgano jurisdiccional, el reconocimiento de remuneraciones y beneficios sociales por parte de la entidad municipal.

Tabla 1
Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipo de análisis
Variable independiente: Limitaciones presupuestales	Restricciones presupuestarias en la asignación, disponibilidad y ejecución del presupuesto municipal	**Asignación presupuestal**	Monto presupuestal asignado para sentencias de reposición.	Análisis documental, encuesta y entrevista
		Ejecución presupuestal	Incidencia de limitaciones financieras o	

	destinado a cubrir sentencias de reposición laboral, incluyendo insuficiencia de fondos, demoras y rigideces financieras que dificultan la ejecución.		administrativas en el presupuesto.	
		Disponibilidad presupuestal	Gestión presupuestal para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral.	
Variable dependiente: Cumplimiento de sentencias de reposición laboral	Grado en que la Municipalidad Provincial de Huamanga cumple con las sentencias judiciales de reincorporación de trabajadores despedidos, considerando tiempo, condiciones laborales y formalidades legales.	**Nivel de cumplimiento**	Porcentaje de sentencias cumplidas.	Análisis documental, encuesta y entrevista.
			Cumplimiento del pago de los beneficios sociales ordenados judicialmente.	
		Tiempo de reincorporación	Tiempo entre sentencia y reincorporación.	
		Condiciones de reincorporación	Condiciones laborales otorgadas a los trabajadores repuestos.	

Nota: Elaboración Propia.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo, Nivel y Enfoque de Investigación

4.1.1. Tipo de investigación

En cuanto al tipo de investigación, Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista señalan que las investigaciones pueden clasificarse por su finalidad en básicas (fundamentales) y aplicadas. La investigación básica busca generar y ampliar el conocimiento teórico sobre fenómenos sin un objetivo inmediato de aplicación práctica, mientras que la investigación aplicada se orienta a resolver problemas concretos y producir soluciones útiles en contextos específicos (Hernández-Sampieri, 2014). La presente investigación es de tipo de investigación básica o pura, ya que su finalidad es ampliar y profundizar el conocimiento teórico y analítico sobre las limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024. El estudio no busca la aplicación inmediata de soluciones prácticas, sino comprender y explicar el impacto de las restricciones presupuestarias y la ejecución efectiva de las decisiones judiciales en materia laboral dentro del sector público.

De acuerdo con Sierra Bravo (2003), las investigaciones sociales, según la finalidad que persiguen, pueden clasificarse en investigación básica o pura e investigación aplicada o tecnológica, siendo la primera aquella orientada a generar conocimiento y aportar a la reflexión teórica sobre un fenómeno social o jurídico determinado.

4.1.2. Nivel de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “el nivel descriptivo busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis; el nivel correlacional pretende conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables; y el nivel explicativo busca establecer las causas que originan los fenómenos estudiados”. (p. 92) En tal sentido, la presente investigación se desarrolla en el nivel descriptivo - analítico, debido a que tiene como propósito describir las limitaciones presupuestales existentes en la Municipalidad Provincial de Huamanga y analizar su incidencia en el cumplimiento de las sentencias judiciales de reposición laboral durante el período 2023–

2024, de esta manera se pretende comprender cómo estas restricciones presupuestales pueden afectar la ejecución integral y oportuna de los mandatos judiciales de reposición laboral.

4.1.3. Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación es mixto**,** por cuanto integra los enfoques cuantitativo y cualitativo, con el propósito de analizar de manera integral el impacto de las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024. La combinación de ambos enfoques permitirá obtener una comprensión más amplia y objetiva del fenómeno estudiado. El enfoque cuantitativo se aplicará mediante el análisis de expedientes judiciales y la aplicación de encuestas a los trabajadores repuestos**,** lo que permitirá recopilar información objetiva sobre el nivel de cumplimiento de las sentencias, los tiempos de reincorporación, situación presupuestal y la frecuencia de incumplimientos o ejecuciones parciales, utilizando estadísticas descriptivas. Por su parte, el enfoque cualitativo se desarrollará a través de entrevistas dirigidas a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con la finalidad de comprender los criterios administrativos y presupuestales que influyen en la ejecución de las sentencias judiciales de reposición laboral, así como las dificultades que enfrenta para el cumplimiento efectivo.

Sobre este punto Ríos (2017) señala que el enfoque mixto se basa en analizar la información tanto cuantitativamente como cualitativamente; respecto al concepto cuantitativo, lo define Sánchez (2019) como aquel que "(...) trata con fenómenos que se pueden medir (…) a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos", en cambio el enfoque cualitativo "(…) se sustenta en evidencias que se orientan más hacia la descripción profunda del fenómeno con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de la aplicación de métodos y técnicas derivadas de sus concepciones y fundamentos epistémicos"

4.2. Métodos y Diseños de Investigación

4.2.1. Método de investigación

El autor Bernal (2010) citando a Bunge señala que "(…) el método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas

necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación" (p. 59). En ese sentido, la presente investigación se desarrolla mediante el método inductivo - deductivo pues parte del análisis de datos particulares para llegar a conclusiones generales sobre el fenómeno objeto de estudio. El método inductivo se emplea a partir del análisis de casos concretos, tales como expedientes judiciales de reposición laboral con sentencia firme y documentación presupuestal de la Municipalidad Provincial de Huamanga correspondientes al año 2023-2024, con el fin de identificar patrones que permitan formular conclusiones generales sobre la incidencia de las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias judiciales. Asimismo, el análisis se complementará con la información recabada mediante encuestas aplicadas a trabajadores repuestos y entrevistas realizadas a funcionarios de la entidad, lo que contribuirá a una comprensión más amplia y objetiva de la problemática investigada. Al mismo tiempo se desarrolla el método deductivo por partir de lo general a lo particular.

4.2.2. Diseño de investigación

Sánchez (2015) menciona sobre el diseño metodológico que "(…) es una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio. El objetivo que se persigue en el diseño es establecer restricciones controladas a las observaciones de los fenómenos". El diseño de la presente investigación es no experimental, debido a que no se manipulan las variables de estudio, sino que estas se observan y analizan tal como se presentan en su contexto natural.

La investigación no experimental según Pino (2007) consiste en observar los fenómenos sin influir en las variables analizándolo desde su estado natural, dentro de sus divisiones, esta investigación se centrará en el diseño transversal, el cual según el mismo autor lo define como un tipo de diseño que recolecta información con el fin de describir las variables y analizarlas a la vez, las cuales son realizadas en un determinado momento.

4.3. Población y Muestra de la Investigación

En toda investigación científica, es fundamental delimitar claramente la población y la muestra, ya que estas permiten establecer el conjunto de estudio y los sujetos o unidades a partir de los cuales se obtendrán los datos. Hernández (2014) señala que la población "Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p. 174). "Mientras que la muestra es un subconjunto de esa población,

seleccionado mediante criterios metodológicos, que permite realizar inferencias válidas para el estudio.” (p. 174).

4.3.1. Población

La población de la investigación está integrada por veintitrés (23) expedientes judiciales de reposición laboral con sentencias firmes en contra de la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024, veintitrés (23) trabajadores repuestos mediante sentencia judicial firme durante el año 2023-2024 en la Municipalidad Provincial de Huamanga y los funcionarios de línea de la Municipalidad Provincial de Huamanga que intervienen en el cumplimiento de las sentencias de reposición Laboral.

Tabla 2

Listado de expedientes judiciales de reposición laboral con sentencias firmes en contra de la Municipalidad Provincial de Huamanga

N°	PROVINCIA	N° DE EXPEDIENTE	AÑO	ACTO PROCESAL	
1	HUAMANGA	00109-2022-0-0501-JR-LA-01	2022	SENTENCIA INFUNDADA	Archivado
2	HUAMANGA	00740-2022-0-0501-JR-LA-01	2022	SENTENCIA FUNDADA	Archivado
3	HUAMANGA	00150-2023-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
4	HUAMANGA	00073-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA INFUNDADA	Archivado
5	HUAMANGA	01117-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
6	HUAMANGA	00214-2023-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
7	HUAMANGA	00533-2023-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
8	HUAMANGA	00702-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
9	HUAMANGA	00703-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
10	HUAMANGA	01118-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
11	HUAMANGA	01144-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
12	HUAMANGA	00039-2023-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
13	HUAMANGA	01070-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
14	HUAMANGA	00054-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA INFUNDADA	En Casación
15	HUAMANGA	01019-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
16	HUAMANGA	01073-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
17	HUAMANGA	01056-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
18	HUAMANGA	01072-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
19	HUAMANGA	01054-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
20	HUAMANGA	00560-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
21	HUAMANGA	00779-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
22	HUAMANGA	00792-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
23	HUAMANGA	01074-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	Archivado
24	HUAMANGA	01142-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
25	HUAMANGA	00052-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
26	HUAMANGA	01160-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
27	HUAMANGA	01167-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Archivado
28	HUAMANGA	00994-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
29	HUAMANGA	00549-2024-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
30	HUAMANGA	01069-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Archivado
31	HUAMANGA	01055-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Archivado
32	HUAMANGA	01103-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
33	HUAMANGA	00147-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA INFUNDADA	En Casación
34	HUAMANGA	00117-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
35	HUAMANGA	00234-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
36	HUAMANGA	00778-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación

37	HUAMANGA	01222-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	Archivado
38	HUAMANGA	01057-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Archivado
39	HUAMANGA	01372-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
40	HUAMANGA	00348-2024-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	En Casación
41	HUAMANGA	01374-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
42	HUAMANGA	00995-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
43	HUAMANGA	00446-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
44	HUAMANGA	00111-2024-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
45	HUAMANGA	01068-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
46	HUAMANGA	01350-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme
47	HUAMANGA	00153-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	Sentencia firme

Fuente: Elaboración propia en base a los datos proporcionados por el PJ

4.3.2. Muestra

La muestra de la presente investigación está constituida por quince (15) expedientes judiciales con sentencias firmes de reposición laboral en contra de la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024, quince (15) trabajadores repuestos mediante sentencias judiciales de reposición laboral emitidas durante el año 2023-2024 en la Municipalidad Provincial de Huamanga y cuatro (4) funcionarios de línea de la Municipalidad Provincial de Huamanga que intervienen en el cumplimiento de las sentencias de reposición Laboral.

Tabla 3

Muestra – Criterios de inclusión y exclusión

Muestra	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
15 expedientes judiciales con sentencia firme de reposición laboral.	– Haber sido tramitados por el Poder Judicial y ejecutados por la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024. – Contener sentencias firmes que ordenen la reposición laboral. – Contar con información completa sobre el estado de cumplimiento de la sentencia.	– Expedientes tramitados fuera del año 2023-2024. – Procesos que no incluyan mandato de reposición laboral. – Expedientes incompletos o con acceso restringido.
4 funcionarios de línea de la Municipalidad Provincial de Huamanga	– Estar vinculados directamente con la gestión administrativa, presupuestal o legal del cumplimiento de sentencias laborales, específicamente de Reposición Laboral. – Manifestar disposición voluntaria para participar en la entrevista.	– funcionarios sin relación con el cumplimiento de sentencias laborales. – Negarse a participar en la investigación.
15 trabajadores repuestos	– Haber sido reincorporados mediante sentencia judicial firme durante el año 2023-2024. – Pertenecer a la Municipalidad Provincial de Huamanga.	– Trabajadores no repuestos por mandato judicial. – Reposiciones efectuadas fuera del periodo de estudio.

	– Aceptar participar voluntariamente en la encuesta.	– Negarse a participar en la investigación.

Nota: Elaboración Propia.

4.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.1. Técnicas de investigación

En la presente investigación se emplean diversas técnicas de investigación, seleccionadas en función de los objetivos planteados y del enfoque mixto adoptado. En primer lugar, se utiliza la técnica de análisis documental, aplicada a la revisión de expedientes judiciales de reposición laboral con sentencias firmes y documentación administrativa relacionada con su ejecución en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024, lo que permite identificar el nivel de cumplimiento de las sentencias y los factores presupuestales involucrados. En segundo lugar, se emplea la técnica de la encuesta, dirigida a los trabajadores repuestos, con la finalidad de obtener información cuantificable sobre los tiempos de reincorporación, condiciones laborales y percepción del cumplimiento de las resoluciones judiciales. Finalmente, se aplica la técnica de la entrevista, dirigida a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga, a fin de recoger información cualitativa sobre los criterios administrativos, financieros y presupuestales que influyen en la ejecución de las sentencias de reposición laboral. Estas técnicas permiten recopilar información objetiva y subjetiva, garantizando un análisis integral del problema de investigación.

4.4.2. Instrumentos de investigación

Para la recolección de información en la presente investigación se utilizarán instrumentos diseñados de acuerdo con las técnicas aplicadas y los objetivos del estudio. En primer lugar, se empleará una ficha de análisis documental, destinada a la revisión sistemática de los expedientes judiciales de reposición laboral y de la documentación administrativa vinculada a su cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024. Este instrumento permitirá registrar información relevante sobre el contenido de las sentencias, el estado de su ejecución, los plazos de cumplimiento, factores presupuestales y las restricciones que se presentan para el cumplimiento efectivo, oportuno e integral de las sentencias de reposición Laboral.

En segundo lugar, se utilizará un cuestionario dirigido a los trabajadores repuestos por sentencia judicial firme, el cual estará estructurado con preguntas cerradas y de escala tipo Likert, orientadas a recoger información cuantificable sobre el tiempo de reincorporación, las condiciones laborales posteriores a la reposición y la percepción del cumplimiento de las sentencias judiciales. Finalmente, se aplicará una guía de entrevista semiestructurada, dirigida a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga, con la finalidad de obtener información cualitativa respecto a los criterios presupuestales, administrativos y financieros que inciden en la ejecución de las sentencias de reposición laboral. Estos instrumentos permitirán obtener datos válidos y confiables, facilitando un análisis integral del problema de investigación.

4.4.3. Validación del instrumento

Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), la validez se refiere al grado en que un instrumento refleja con precisión el concepto o variable que se desea evaluar, asegurando que los datos obtenidos sean pertinentes y adecuados para los objetivos del estudio.

Los instrumentos de investigación fueron sometidos a un proceso de validación por juicio de expertos, el cual estuvo conformado por tres profesionales especializados en Derecho Laboral, y Gestión Pública, con experiencia en investigación jurídica y en la ejecución de sentencias judiciales en el sector público. Cada experto evaluó los instrumentos considerando criterios de pertinencia, claridad, coherencia, relevancia y suficiencia de los ítems en relación con los objetivos y variables de la investigación.

4.4.4. Confiabilidad del instrumento

La información recolectada fue procesada mediante el estadígrafo Alfa de Cronbach, con el objetivo de evaluar la consistencia interna de los ítems que conforman el instrumento. El coeficiente obtenido fue superior a 0.70, lo que, de acuerdo con los criterios metodológicos aceptados en investigación social, evidencia un alto nivel de confiabilidad del cuestionario. En consecuencia, se concluye que el instrumento presenta estabilidad y coherencia interna, siendo adecuado para su aplicación en el desarrollo de la investigación. Cabe precisar que, en el caso de la ficha de análisis documental y la guía de entrevista, la confiabilidad se sustenta en la rigurosidad del diseño, la validación

por expertos y la aplicación sistemática de los instrumentos conforme a los objetivos del estudio.

Tabla 4

Coeficiente de Alfa de Cronbach de la Encuesta dirigida a los Trabajadores Municipales

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Encuesta dirigida a los trabajadores repuestos.	0,70	15

Nota: La confiabilidad fue hallada en base a la encuesta aplicada a los trabajadores repuestos. Según los criterios metodológicos, un valor superior a 0,7 indica una consistencia interna aceptable de los ítems, lo que asegura que el instrumento es confiable para el análisis. Habiéndose aplicado el coeficiente Alfa de Cronbach al cuestionario estructurado, se obtuvo un valor de 0,70 el cual, de acuerdo con la tabla de interpretación correspondiente, se ubica dentro del rango aceptable. En consecuencia, se concluye que el instrumento utilizado presenta un nivel de confiabilidad adecuado, permitiendo medir de manera consistente y válida la percepción de los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga respecto a las limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral durante el año 2023-2024.

4.5. Procesamiento y análisis de los datos

El procesamiento y análisis de los datos se desarrollará en diversas etapas, con la finalidad de garantizar la adecuada organización, sistematización y confiabilidad de la información recolectada. En primer lugar, los datos obtenidos a partir de las entrevistas aplicadas a los cuatro funcionarios de línea de la Municipalidad Provincial de Huamanga serán transcritos, y organizados en matrices de análisis, lo que permitirá identificar categorías y patrones relacionados con las limitaciones presupuestales y los criterios administrativos para el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral.

En segundo lugar, la información recopilada mediante el análisis de los quince expedientes judiciales de reposición laboral se hará mediante una ficha de análisis documental, destinada a la revisión sistemática de los expedientes judiciales de reposición laboral y de la documentación administrativa vinculada a su cumplimiento en la

Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024, para luego sacar datos estadísticos de los datos obtenidos.

En tercer lugar, la información recopilada de los quince cuestionarios aplicados a los trabajadores repuestos será codificada y tabulada, siendo posteriormente procesada mediante herramientas estadísticas descriptivas, tales como frecuencias, porcentajes y tablas comparativas, con apoyo del software SPSS. Finalmente, los resultados obtenidos serán presentados en cuadros y gráficos, lo que facilitará la interpretación de los datos y permitirá realizar un análisis integral sobre el impacto de las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024.

4.6. Aspectos deontológicos

Los aspectos deontológicos de la presente investigación se orientan a garantizar el respeto de los principios éticos, la confidencialidad de la información y la protección de los derechos y la dignidad de los participantes involucrados. Se asegurará que la participación de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga y de los trabajadores repuestos sea voluntaria, previa información clara sobre los objetivos del estudio, sin que medie coacción, presión o condicionamiento alguno. Asimismo, se garantizará la reserva de la identidad de los participantes, utilizando la información recopilada exclusivamente con fines académicos y científicos.

CAPITULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Resultados obtenidos del análisis de las sentencias

5.1.1. Cuadros de análisis de expedientes judiciales correspondientes a sentencias firmes de reposición laboral

Tabla 5

Cuadro de análisis de expedientes judiciales correspondientes a sentencias firmes de reposición laboral

N.º	Número de Expediente	Resumen de los hechos
1	**01117-2022-0-0501-JR-LA-01**	*La sentencia declaró fundada la demanda de Celia Quispe Yupanqui contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, reconociendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 728, al haberse desnaturalizado los contratos verbales suscritos como obrera de áreas verdes. Se determinó que las labores realizadas eran de naturaleza permanente y no temporal, por lo que el cese constituyó un despido incausado. En consecuencia, se ordenó su reposición en el cargo o uno similar, su inclusión en planilla y el pago de beneficios sociales por S/ 2,050.94 más intereses legales. La sentencia quedó consentida al no haber sido apelada.*
2	**01118-2022-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Sonia Huamani Quispe, reconociéndose una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N.° 728 por la desnaturalización de contratos verbales como obrera de áreas verdes. El Juzgado determinó que las labores eran permanentes y que el cese constituyó un despido incausado. En consecuencia, ordenó su reposición, inclusión en planilla y el pago de beneficios sociales por S/ 2,035.84 más intereses legales. La Municipalidad apeló, pero la Sala Superior declaró infundado el recurso y confirmó la sentencia.*
3	**00702-2022-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Mercedes Oscco Ccorahua, estableciéndose que los contratos CAS fueron inválidos y que su vínculo laboral correspondía al régimen del D. Leg. N.° 728 como obrera de limpieza pública. El Juzgado determinó que realizaba labores permanentes y que su cese constituyó un despido incausado, ordenando su reposición, inclusión en planilla y el pago de S/ 9,981.33 más intereses legales. La apelación de la Municipalidad fue declarada infundada y la sentencia quedó confirmada en segunda instancia.*
4	**00214-2023-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Juan Ramiro Flores Quispe, reconociéndose una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N.° 728 como obrero de áreas verdes, al acreditarse que realizó labores permanentes. El Juzgado determinó que su cese constituyó un despido incausado, ordenando su reposición, incorporación a planilla y el pago de beneficios sociales por S/ 3,335.67 más intereses legales. La Municipalidad interpuso recurso de apelación cuestionando la naturaleza laboral del vínculo y la incorporación a planilla. Sin embargo, la Sala Superior declaró infundada la apelación y confirmó íntegramente la sentencia.*
5	**00703-2022-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Benancia Acasio Mendoza, determinándose la invalidez de los contratos CAS y reconociéndose una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N.° 728 como obrera de limpieza*

N.º	Número de Expediente	Resumen de los hechos
		pública. El Juzgado concluyó que realizaba labores permanentes propias de la Municipalidad y que su cese constituyó un despido incausado, ordenando su reposición, incorporación a planilla y el pago de S/ 10,028.50 más intereses legales. La Municipalidad interpuso recurso de apelación alegando la validez del régimen CAS y del Decreto de Urgencia N.° 034-2021. Sin embargo, la Sala Superior declaró infundada la apelación y confirmó íntegramente la sentencia.
6	**0549-2024-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Serapio Emerson Herreras Catillon, reconociéndose la desnaturalización de los contratos de servicios manuales y la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N.° 728 como obrero municipal. El Juzgado concluyó que realizaba labores permanentes y subordinadas en la Subgerencia de Tránsito y Seguridad Vial, por lo que el cese configuró un despido incausado. Se ordenó su reposición, incorporación a planilla y el pago de beneficios sociales por S/ 1,712.21 más intereses legales. La Municipalidad apeló alegando que se trataba de contratos temporales para proyectos, pero la Sala Superior declaró infundada la apelación y confirmó la sentencia.*
7	**01372-2023-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Luis Alberto Poma Jeri, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D.L. 728, al haberse acreditado que realizó labores permanentes como obrero de áreas verdes mediante contratos verbales. Se determinó que existió un despido incausado, ordenándose su reposición, incorporación a planilla y el pago de beneficios sociales. Asimismo, existe resolución judicial que reconoce su vínculo laboral y dispone su reposición como trabajador obrero municipal. La sentencia fue confirmada en segunda instancia.*
8	**00111-2024-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Jhoel Kliber Herreras Castillon, al acreditarse que realizó labores permanentes y subordinadas como obrero de tránsito y seguridad vial, pese a haber sido contratado mediante contratos de servicios manuales. En aplicación del principio de primacía de la realidad y del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, se determinó la desnaturalización de los contratos civiles y la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el D.L. N.° 728. Asimismo, se calificó su cese como despido incausado, ordenándose su reposición e incorporación a planilla, además del pago de S/ 2,871.37 por beneficios sociales.*
9	**01350-2023-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Digna Morales Jayo, al acreditarse que laboró como obrera municipal mediante contratos verbales realizando labores permanentes y subordinadas, correspondiéndole el régimen laboral privado del D.L. N.° 728. Se ordenó su reposición, incorporación a planilla y reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado, al configurarse un despido incausado. En segunda instancia se confirmó la sentencia, modificándose únicamente el monto de beneficios sociales de S/ 2,517.55 a S/ 1,726.97.*
10	**01144-2022-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Luis Ricardo Prado Alarcón, al determinarse la invalidez de los contratos CAS por encubrir una relación laboral de obrero municipal bajo el régimen del D.L. N.° 728. Se reconoció su vínculo laboral a plazo indeterminado y se ordenó su reposición como mecánico. La Sala Superior confirmó íntegramente la sentencia y declaró infundada la apelación de la Municipalidad.*
11	**01019-2023-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Carolina Cosinga Gutti, reconociéndose una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D.L. N.° 728 como obrera de áreas verdes. Se ordenó su reposición y la suscripción de un contrato*

N.º	Número de Expediente	Resumen de los hechos
		de trabajo a plazo indeterminado. La Sala Superior confirmó íntegramente la sentencia y declaró infundada la apelación de la Municipalidad.
12	**01056-2023-0-0501-JR-LA-02**	*Se declaró fundada la demanda, al acreditarse la desnaturalización de las órdenes de servicio, locación de servicios y contratos modales por necesidad de mercado, reconociéndose una relación laboral a plazo indeterminado bajo el D.L. 728 desde el 15 de octubre de 2022. Se ordenó su reposición como Fiscalizador Municipal I (Policía Municipal) e incorporación a la planilla de obreros permanentes. La Sala Superior declaró infundada la apelación de la Municipalidad y confirmó íntegramente la sentencia***.**
13	**00117-2023-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Isabel Llimpe Arana, al acreditarse la desnaturalización de las órdenes de servicio, contratos de locación de servicios y contratos sujetos a modalidad, reconociéndose una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N.° 728 como Fiscalizadora Municipal. Se ordenó su reposición e incorporación a la planilla de obreros permanentes. La Sala Superior confirmó íntegramente la sentencia y declaró infundado el recurso de apelación de la Municipalidad.*
14	**00995-2023-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Henry Brayan Humareda Guillen, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen del D. Leg. N.° 728 como obrero de limpieza pública– rastrillaje. Se ordenó su reposición y la suscripción de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. La Sala Superior confirmó íntegramente la sentencia y declaró infundado el recurso de apelación de la Municipalidad.*
15	**00533-2023-0-0501-JR-LA-01**	*Se declaró fundada la demanda de Gladys Castro Janampa, ordenándose su reposición como Obrera de Áreas Verdes de la Sub Gerencia de Ecología y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de Huamanga, bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. N.° 728), al acreditarse que mantenía una relación laboral de naturaleza permanente y que fue objeto de un despido incausado. Asimismo, se declaró infundada la excepción de caducidad planteada por la entidad demandada. La sentencia quedó consentida al no haberse interpuesto recurso de apelación.*

Fuente: *Elaboración propia en base a la información obtenida de los expedientes judiciales de la Procuraduría Publica de la Municipalidad Provincial de Huamanga.*

Tabla 6

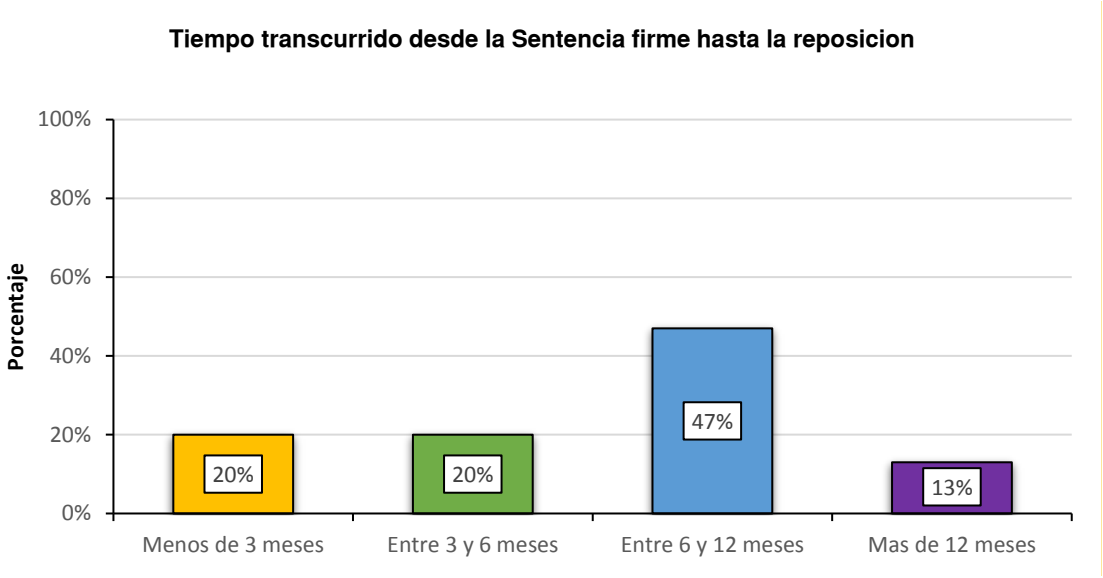
Tiempo de reincorporación de los trabajadores repuestos

N°	Tiempo transcurrido desde la sentencia firme hasta la reposición	Número de expedientes	Porcentaje
1	Menos de 3 meses	3/15	20%
2	Entre 3 y 6 meses	3/15	20%
3	Entre 6 y 12 meses	7/15	47%
4	Más de 12 meses	2/15	13%
	Total	**15**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia a partir del análisis de expedientes judiciales de reposición laboral – MPH, 2023-2024.*

Figura 1

Tiempo de reincorporación de los trabajadores repuestos en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024



Fuente: *Elaboración propia, 2025.*

Nota: Los resultados consignados en la Tabla 6 muestra el tiempo transcurrido entre la emisión de la sentencia judicial firme (consentida) y la reincorporación efectiva y formal de los trabajadores repuestos en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023–2024, evidenciando de manera significativa que existe una marcada demora en la reincorporación efectiva de los trabajadores, lo cual guarda estrecha relación con las limitaciones presupuestales identificadas en la Municipalidad.

En ese sentido, se puede advertir que solo el 20 % de los expedientes fue ejecutado en un plazo menor a tres meses, lo que revela que la reposición oportuna constituye una situación minoritaria. Así también, se tiene que el 20 % de los casos presentó un tiempo de reincorporación entre tres y seis meses. El 47% de los expedientes registró un tiempo de reincorporación comprendido entre seis y doce meses, lo que demuestra que una parte considerable de las sentencias no fue ejecutada dentro de un plazo razonable. Asimismo, el 13 % de los casos superó los doce meses para la ejecución de la reposición ordenada judicialmente. Estos resultados muestran un incumplimiento grave del principio de tutela jurisdiccional efectiva y del derecho fundamental al trabajo.

En consecuencia, los resultados de la Tabla 6 permiten sostener que existe una marcada demora en la reincorporación efectiva y formal de los trabajadores, lo cual

guarda estrecha relación con las limitaciones presupuestales identificadas en la Municipalidad, conforme se verá en la siguiente tabla.

Tabla 7

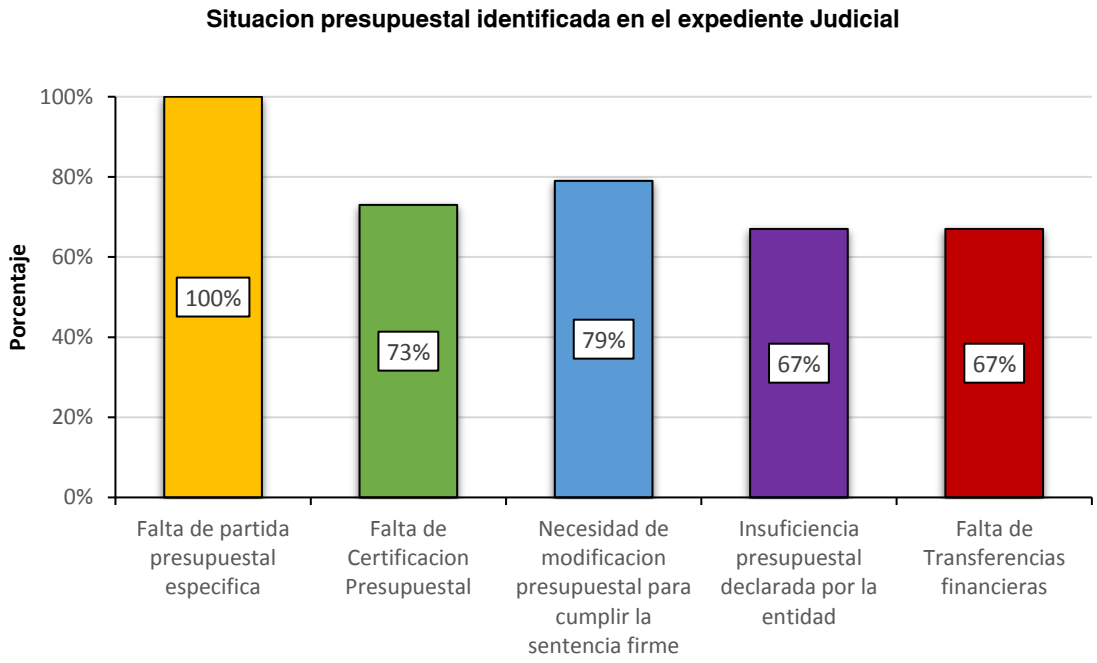
Situación presupuestal municipal para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral

N°	Situación presupuestal identificada en el expediente.	Número de expedientes	Porcentaje
1	Falta de partida presupuestal específica.	15/15	100%
2	Falta de Certificación Presupuestal	11/15	73%
3	Necesidad de modificación presupuestal para cumplir la sentencia firme.	12/15	79%
4	Insuficiencia presupuestal declarada por la entidad	10/15	67%
5	Falta de Transferencias Financieras	10/15	67%
	Total	**15**	**100%**

Nota: *Elaboración propia a partir del análisis de expedientes judiciales de reposición laboral – MPH, 2023-2024.*

Figura 2

Situación presupuestal municipal para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral



Fuente: *Elaboración propia, 2025.*

Nota: Los resultados expuestos en la Tabla 7 sobre situación presupuestal municipal para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral muestran de manera clara que las limitaciones presupuestales constituyen un factor determinante en el cumplimiento oportuno de las sentencias judiciales emitidas contra la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024. En primer lugar, se debe de aclarar que los porcentajes no suman el 100% debido a que en un mismo expediente judicial se presentan más de una situación presupuestal.

Se observa que el 100 % de los expedientes analizados no contaba con una partida presupuestal específica destinada a la reposición laboral, lo que revela una deficiente planificación presupuestaria para atender las reposiciones judiciales, pese a su carácter obligatorio y vinculante. El 73% de los expedientes analizados evidencia falta de certificación presupuestal es decir las obligaciones derivadas de sentencias judiciales de reposición laboral no cuentan con disponibilidad de recursos financieros en la entidad. Asimismo, se tiene que en el 79 % de los casos ha sido necesaria una modificación presupuestal para ejecutar la sentencia firme, generando retrasos administrativos y financieros que afectan directamente la eficacia de las decisiones judiciales. Esta situación se agrava al constatar que en el 67 % de los expedientes la entidad declaró expresamente insuficiencia presupuestal. De la misma manera el 67% de los expedientes analizados han manifestado el percibimiento de trasferencias financieras menores a lo aprobado en el PIA 2023-2024, limitando el cumplimiento de sentencias de reposición laboral.

Tabla 8

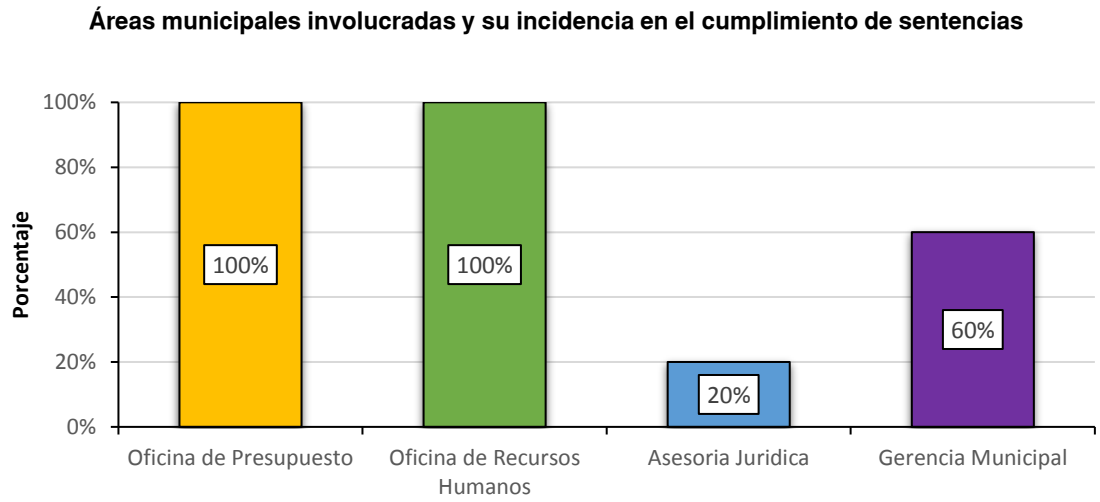
Áreas municipales involucradas y su incidencia en el cumplimiento de sentencias

N°	Área municipal identificada en el expediente	Expedientes donde interviene	Porcentaje
1	Oficina de Presupuesto	15/15	100%
2	Oficina de Recursos Humanos	15/15	100%
3	Asesoría Jurídica	3/15	20%
4	Gerencia Municipal	9/15	60%
	Total	**15**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia a partir del análisis de expedientes judiciales de reposición laboral – MPH, 2023-2024.*

Figura 3

Áreas municipales involucradas y su incidencia en el cumplimiento de sentencias



Fuente: *Elaboración propia, 2025*

Nota: Se debe de aclarar que los porcentajes no suman el 100% debido a que en un mismo expediente judicial se presentan más de una situación. En los resultados expuestos en la Tabla 8 se observa que la Oficina de Presupuesto interviene en el 100 % de los expedientes analizados, lo que pone de manifiesto que para la ejecución de sentencias de reposición laboral es necesario contar con un informe favorable sobre disponibilidad presupuestal de la entidad. La participación total de la Oficina de Presupuesto confirma que la asignación, modificación o habilitación de partidas presupuestales constituye un elemento central para el cumplimiento de los mandatos judiciales de reposición laboral.

Por su parte, la Oficina de Recursos Humanos interviene en el 100 % de los casos y el área de Asesoría Jurídica solo interviene en el 20 % de los expedientes, lo que permite inferir que la ejecución de sentencias de reposición laboral no es un acto meramente administrativo, sino un proceso complejo que requiere tanto sustento legal como disponibilidad de plazas presupuestadas. Asimismo, la Gerencia Municipal participa en el 60 % de los expedientes, esta participación en su mayoría es de comunicación, así como de la emisión de la Resolución Gerencia de incorporación al trabajador repuesto en cumplimiento de la sentencia firme.

Desde una perspectiva crítica, los resultados permiten afirmar que el incumplimiento o retraso en la ejecución de las sentencias de reposición laboral no

responde exclusivamente a la falta de voluntad institucional, sino a la existencia de limitaciones presupuestales que condicionan la actuación de la entidad municipal.

En consecuencia, la alta participación de las áreas de Presupuesto y Recursos Humanos confirma que las limitaciones presupuestales constituyen un factor determinante que afecta el cumplimiento oportuno de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga puesto que complejizan los procedimientos administrativos internos, prolongando la ejecución de los mandatos judiciales y afectando la tutela efectiva.

Tabla 9

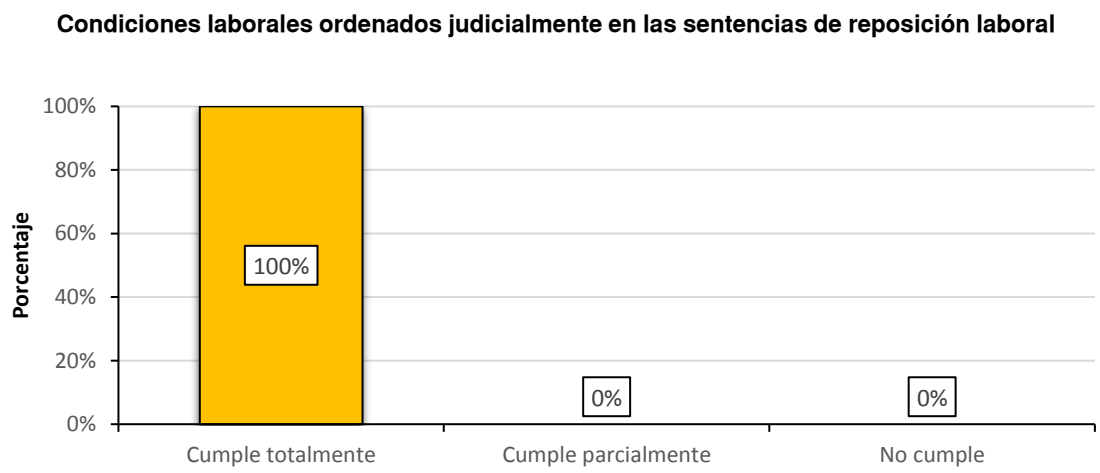
Condiciones laborales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral

N°	Condición Laboral	Nº de expedientes	Porcentaje
1	Cumple totalmente	15/15	100%
2	Cumple parcialmente	0/15	0%
3	No coincide	0/15	0%
Total		**15**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia a partir del análisis de expedientes judiciales de reposición laboral – MPH, 2023-2024.*

Figura 4

Condiciones laborales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral



Fuente: *Elaboración propia, 2025.*

Nota: Los resultados expuestos en la Tabla 9 muestran que el 100 % de los expedientes judiciales analizados registra cumplimiento total de las condiciones laborales ordenadas en las sentencias de reposición laboral, tales como el cargo, nivel remunerativo

o de similar categoría. Este cumplimiento total de las condiciones laborales no se produce de manera inmediata, sino que se encuentra precedido por periodos de demora asociados a limitaciones presupuestales y a la necesidad de realizar modificaciones presupuestales para viabilizar la ejecución de la sentencia. La restitución de las condiciones laborales implica la creación o habilitación de plazas, adecuaciones remunerativas y asignación de partidas específicas, lo cual requiere procesos de modificación presupuestal que no siempre se realizan de manera oportuna. Esta situación genera un desfase entre el mandato judicial y su ejecución efectiva, prolongando el tiempo de reincorporación del trabajador repuesto.

En este contexto, los resultados permiten inferir que las limitaciones presupuestales inciden significativamente en la demora de la reincorporación, afectando la oportunidad con la que se ejecuta la sentencia. En consecuencia, los resultados de la Tabla 9 permiten sostener que, si bien la municipalidad cumple plenamente con las condiciones laborales ordenadas judicialmente, las limitaciones presupuestales y las modificaciones presupuestales necesarias para su ejecución generan retrasos en la reincorporación de los trabajadores repuestos, lo que impacta negativamente en la tutela judicial efectiva.

Si bien el 100 % de los expedientes evidencia el cumplimiento de las condiciones laborales ordenadas judicialmente, ello no implica necesariamente una tutela jurisdiccional efectiva. Las limitaciones presupuestales generan retrasos que prolongan la reincorporación del trabajador, afectando el goce oportuno de sus derechos laborales. En consecuencia, el problema no radica en el incumplimiento de las sentencias, sino en la demora de su ejecución, lo que revela deficiencias en la capacidad institucional para garantizar una restitución efectiva y oportuna de los derechos reconocidos judicialmente.

Tabla 10

Cumplimiento del pago de los beneficios sociales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral

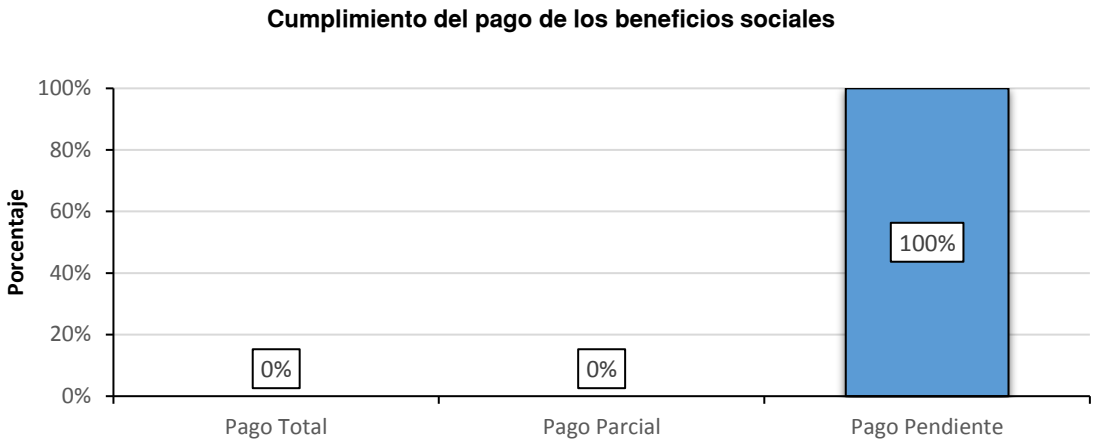
N°	Situación del Pago de Beneficios Sociales	Nº de expedientes	Porcentaje
1	Pago Total	0/15	0%
2	Pago parcial	0/15	0%
3	Pago Pendiente	15/15	100%

Total	**15**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia a partir del análisis de expedientes judiciales de reposición laboral – MPH, 2023-2024.*

Figura 5

Cumplimiento del pago de los beneficios sociales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral



Fuente: *Elaboración propia, 2025.*

Nota: Los resultados expuestos en la Tabla 10 muestran una situación crítica de incumplimiento en el pago de los beneficios sociales ordenados en las sentencias de reposición laboral, dado que el 100 % de los expedientes analizados registra pago pendiente, pese a la existencia de sentencias judiciales firmes que disponen de manera expresa el pago de beneficios sociales.

En los quince (15) expedientes judiciales analizados, la entidad hace referencia a que el cumplimiento de las sentencias judiciales firmes respecto al pago de beneficios sociales debe realizarse conforme al Reglamento de la Ley N° 30137, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2020-JUS, el cual establece que dichas obligaciones deben ser sometidas al Comité Permanente para la elaboración y aprobación del Listado Priorizado de obligaciones derivadas de sentencias judiciales, de acuerdo con los criterios previstos en la normativa, a fin de ser presupuestadas y atendidas en el pliego correspondiente.

En este contexto, en la totalidad de los casos analizados, la municipalidad a postergado el pago de beneficios sociales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral hasta contar con la habilitación presupuestal correspondiente, conforme a los criterios establecidos en la Ley N° 30137. Esta situación coloca al trabajador en un escenario de espera indefinida, lo que desnaturaliza la eficacia de la tutela

jurisdiccional efectiva. Así también, el hecho de que ningún expediente haya registrado avances en el pago de los beneficios sociales permite inferir que la Ley N° 30137, en ausencia de una adecuada planificación presupuestal y de limitaciones presupuestales opera como un factor restrictivo que ralentiza o paraliza el cumplimiento económico de las sentencias.

Desde una perspectiva crítica, los resultados evidencian un incumplimiento absoluto de las obligaciones económicas derivadas de las sentencias de reposición laboral, pues ningún expediente registra pago total o parcial de beneficios sociales. Esta situación demuestra que las limitaciones presupuestales y los mecanismos establecidos por la Ley N° 30137 han generado una postergación sistemática del cumplimiento de los mandatos judiciales. Como consecuencia, se afecta el derecho del trabajador a obtener una reparación integral y oportuna. Asimismo, se debilita la eficacia de la tutela jurisdiccional efectiva y la obligatoriedad de las resoluciones judiciales firmes.

5.1.2. Resultados obtenidos de las encuestas

Tabla 11

Tabla de frecuencias de respuestas de la encuesta

Escala	***P1***		***P2***		***P3***		***P4***		***P5***		***P6***	
	f	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*
Totalmente desacuerdo (TD)	*2*	*13%*	*0*	*0%*	*0*	*0%*	*2*	*13%*	*0*	*0%*	*0*	*0%*
En desacuerdo (D)	*13*	*87%*	*1*	*7%*	*0*	*0%*	*11*	*73%*	*6*	*40%*	*14*	*93%*
Neutral (N)	*0*	*0%*	*0*	*0%*	*0*	*0%*	*0*	*0%*	*0*	*0%*	*0*	*0%*
De acuerdo (DA)	*0*	*0%*	*13*	*86%*	*12*	*80%*	*1*	*7%*	*9*	*60%*	*1*	*7%*
Totalmente de acuerdo (TA)	*0*	*0%*	*1*	*7%*	*3*	*20%*	*1*	*7%*	*0*	*0%*	*0*	*0%*
Total	***15***	***100%***	***15***	***100%***	***15***	***100%***	***15***	***100%***	***15***	***100%***	***15***	***100%***

Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los Trabajadores de la MPH.*

Resultados de la pregunta 01

Tabla 12

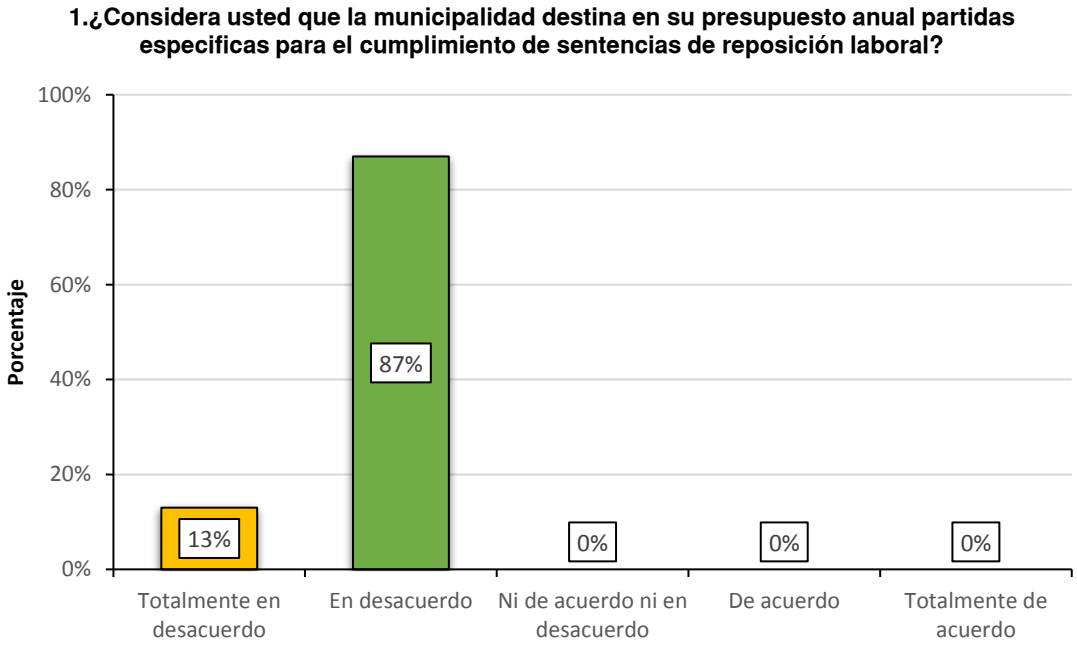
Pregunta 01: ¿Considera usted que la municipalidad destina en su presupuesto anual partidas específicas para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral?

Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje valido
Totalmente en desacuerdo	2	13.33%	13%
En desacuerdo	13	86.67%	87%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%	0%
De acuerdo	0	0.00%	0%
Totalmente de acuerdo	0	0.00%	0%
TOTAL	**15**	**100.00%**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los trabajadores repuestos.*

Figura 6

¿Considera usted que la municipalidad destina en su presupuesto anual partidas específicas para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral?



Fuente: *Elaboración propia, 2025.*

Nota: La tabla 12 y la figura 6 muestran que el 100% de los trabajadores encuestados (sumatoria de las categorías "Totalmente en desacuerdo y "En desacuerdo") consideran que la Municipalidad no destina en su presupuesto anual partidas específicas para el cumplimiento de las sentencias de Reposición Laboral. No se registran respuestas

neutrales ni favorables. Este resultado revela que, desde la percepción de los trabajadores, la municipalidad no contempla partidas presupuestales destinadas a la ejecución de sentencias de reposición laboral.

En consecuencia, los resultados de la Tabla 12 permiten sostener que las limitaciones presupuestales, expresadas en la ausencia de partidas específicas para el cumplimiento de sentencias, constituyen un factor determinante que incide negativamente en el cumplimiento oportuno e integral de las sentencias de reposición laboral.

Desde una perspectiva crítica, los resultados evidencian una percepción unánime respecto a la inexistencia de una planificación presupuestal orientada al cumplimiento de las sentencias de reposición laboral. La ausencia de partidas específicas refleja una deficiencia en la gestión financiera municipal frente a obligaciones judiciales de carácter obligatorio. Esta situación contribuye a retrasar la ejecución de las sentencias y limita la restitución efectiva de los derechos laborales reconocidos judicialmente. Asimismo, pone en evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de programación presupuestaria para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva.

Resultados de la pregunta 02

Tabla 13

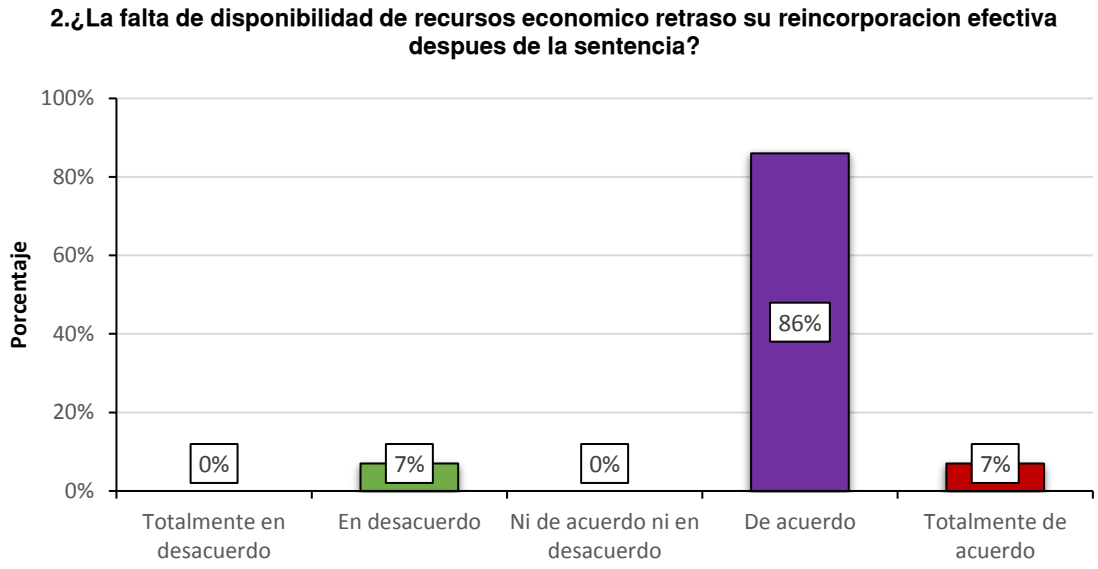
Pregunta 02: ¿La falta de disponibilidad de recursos económicos retrasó su reincorporación efectiva después de la sentencia?

Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje valido
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%	0%
En desacuerdo	1	6.7%	7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%	0%
De acuerdo	13	86.00%	86%
Totalmente de acuerdo	1	6.7%	7%
TOTAL	**15**	**100.00%**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los trabajadores repuestos.*

Figura 7

¿La falta de disponibilidad de recursos económicos retrasó su reincorporación efectiva después de la sentencia?



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Nota: La Tabla 13 y Figura 7 muestran que el 93% de los trabajadores encuestados (sumatoria de las categorías "De acuerdo y "Totalmente de acuerdo") considera que la falta de disponibilidad de recursos económicos retrasó su reincorporación efectiva después de emitida la sentencia judicial; mientras que solo el 7 % expresa desacuerdo. No se registran respuestas neutrales, lo que demuestra una posición mayoritariamente coincidente respecto al impacto de las limitaciones presupuestales, expresadas en la falta de disponibilidad de recursos económicos en el tiempo de reincorporación.

Este resultado revela que, desde la percepción de los trabajadores, la demora en la reincorporación se origina en la insuficiente disponibilidad de recursos económicos para ejecutar oportunamente lo ordenado por la autoridad jurisdiccional.

Resultados de la pregunta 03

Tabla 14

Pregunta 03: ¿Las limitaciones presupuestales afectaron la entrega completa de sus beneficios laborales?

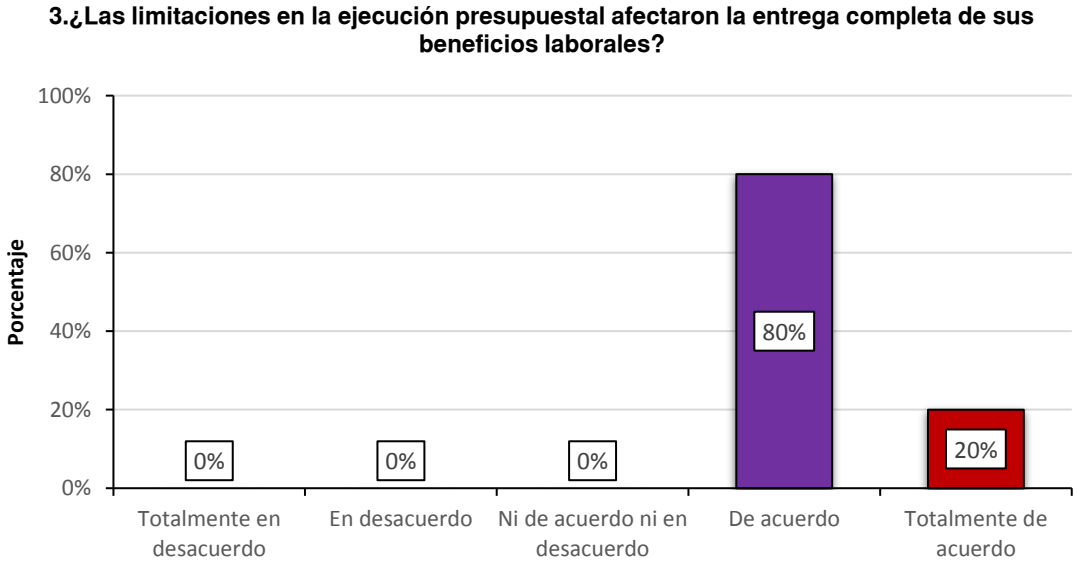
Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje valido

Totalmente en desacuerdo	0	0.00%	0%
En desacuerdo	0	0.00%	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%	0%
De acuerdo	12	80.00%	80%
Totalmente de acuerdo	3	20.00%	20%
TOTAL	**15**	**100.00%**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los trabajadores repuestos.*

Figura 8

¿Las limitaciones presupuestales afectaron la entrega completa de sus beneficios laborales?



Fuente: *Elaboración propia, 2025.*

Nota: La Tabla 14 y Figura 8 muestra que el 100% de los trabajadores encuestados (sumatoria de las categorías "De acuerdo y "Totalmente de acuerdo") consideran que las limitaciones presupuestales afectaron la entrega completa de sus beneficios laborales, no se registró respuestas neutrales ni de desacuerdo. Esta distribución refleja una percepción homogénea de los trabajadores respecto a la incidencia negativa de las restricciones presupuestales en el cumplimiento de las obligaciones económicas derivadas de las sentencias judiciales de reposición laboral.

Este resultado pone de manifiesto que, si bien la reposición del trabajador puede llegar a ejecutarse de manera formal, el cumplimiento integral de la sentencia se ve afectado cuando no se cuenta con los recursos presupuestales necesarios para atender los beneficios laborales reconocidos judicialmente.

La percepción unánime de los trabajadores evidencia que el cumplimiento formal de una sentencia no garantiza necesariamente la restitución plena y oportuna de los derechos laborales.

Resultados de la pregunta 04

Tabla 15

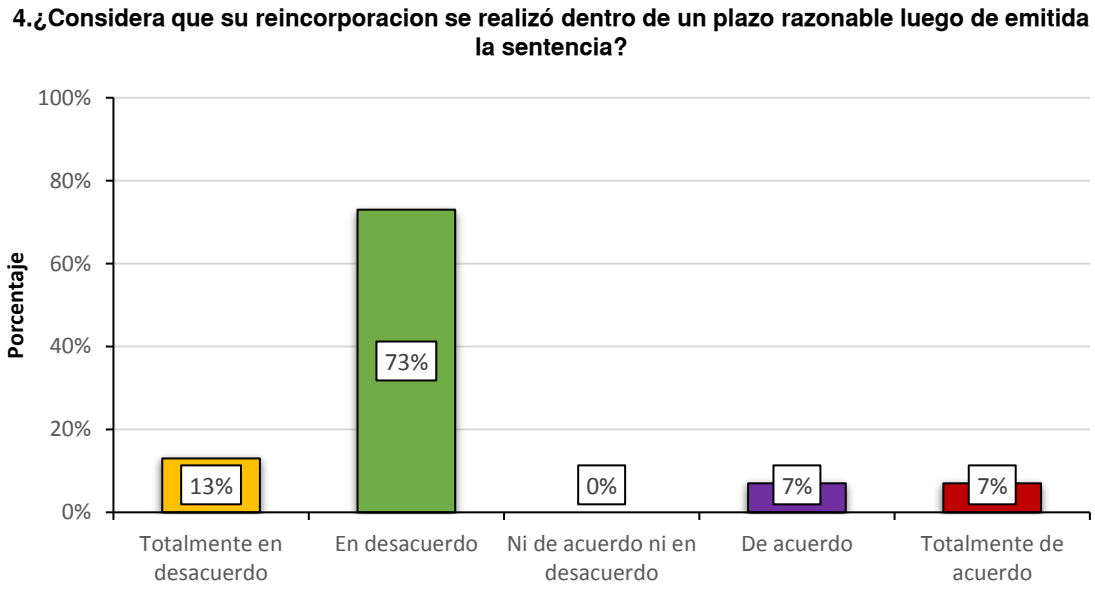
Pregunta 04: ¿Considera que su reincorporación se realizó dentro de un plazo razonable luego de emitida la sentencia?

Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje valido
Totalmente en desacuerdo	2	13.30%	13%
En desacuerdo	11	73.30%	73%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%	0%
De acuerdo	1	6.70%	7%
Totalmente de acuerdo	1	6.70%	7%
TOTAL	**15**	**100.00%**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los trabajadores repuestos.*

Figura 9

¿Considera que su reincorporación se realizó dentro de un plazo razonable luego de emitida la sentencia?



Fuente: *Elaboración propia, 2025.*

Nota: La Tabla 15 y Figura 9 muestra que el 86 % de los encuestados (sumatoria de las categorías "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo") considera que su reincorporación no se realizó dentro de un plazo razonable luego de emitida la sentencia judicial mientras que solo el 14 % (sumatoria de las categorías "De acuerdo y "Totalmente de acuerdo") expresa una percepción favorable respecto a la razonabilidad del plazo de reincorporación.

Este resultado revela que desde la percepción de los trabajadores la reposición laboral no se produce dentro de plazos razonables, afectando la oportunidad del cumplimiento del mandato judicial. En este sentido, la demora no obedece a la inexistencia de la sentencia, sino a la falta de disponibilidad presupuestal de la municipalidad para ejecutar oportunamente lo ordenado judicialmente.

Resultados de la pregunta 05

Tabla 16

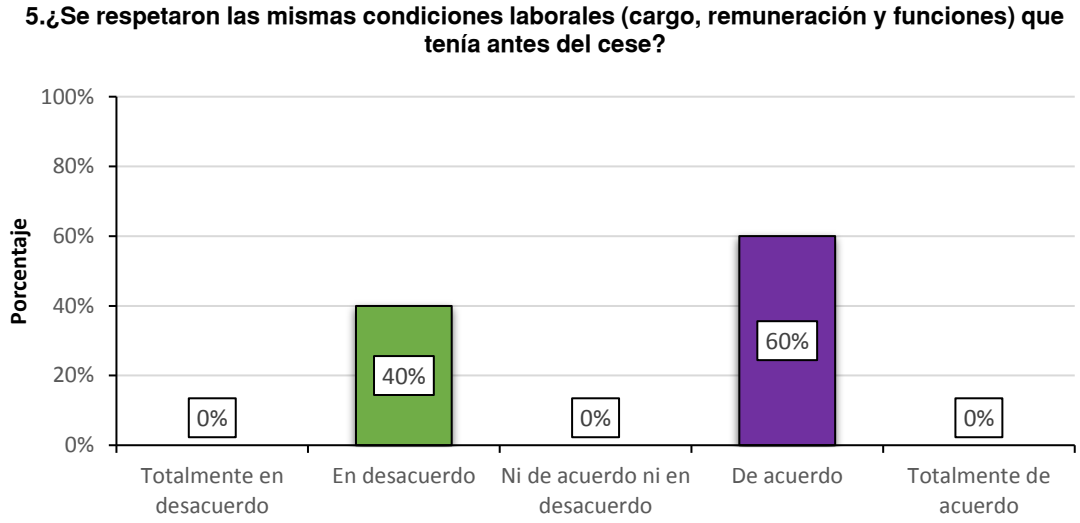
Pregunta 05: ¿Se respetaron las mismas condiciones laborales (cargo, remuneración y funciones) que tenía antes del cese?

Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje valido
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%	0%
En desacuerdo	6	40.00%	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%	0%
De acuerdo	9	60.00%	60%
Totalmente de acuerdo	0	0.00%	0%
TOTAL	**15**	**100.00%**	**100%**

Fuente: *Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los trabajadores repuestos.*

Figura 10

¿Se respetaron las mismas condiciones laborales (cargo, remuneración y funciones) que tenía antes del cese?



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Nota: La Tabla 16 y Figura 10 muestra que el 60 % de los encuestados considera que sí se respetaron las mismas condiciones laborales que tenía antes del cese, en términos de cargo, remuneración y funciones; sin embargo, un 40 % manifiesta estar en desacuerdo, lo que revela una percepción dividida respecto a las condiciones laborales tras la reincorporación por mandato judicial.

Esta discrepancia encuentra una explicación en las limitaciones presupuestarias que atraviesa la Municipalidad Provincial de Huamanga, puesto que para la reposición laboral en las condiciones equivalentes implica la disponibilidad de recursos para garantizar la misma remuneración y estructura del puesto, lo cual puede verse afectado por ausencia de partidas presupuestales.

Resultados de la pregunta 06

Tabla 17

Pregunta 06: ¿La municipalidad cumplió de manera íntegra con la sentencia de reposición laboral en su caso?

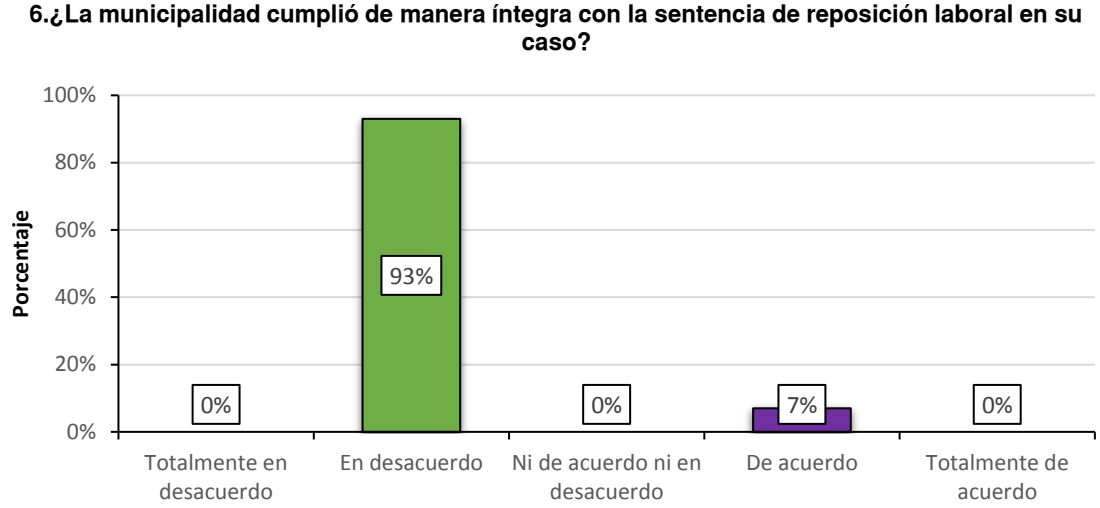
Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje valido
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%	0%

En desacuerdo	14	93.30%	93%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.00%	0%
De acuerdo	1	6.70%	7%
Totalmente de acuerdo	0	0.00%	0%
TOTAL	**15**	**100.00%**	**100%**

Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los trabajadores repuestos.

Figura 11

¿La municipalidad cumplió de manera íntegra con la sentencia de reposición laboral en su caso?



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Nota: La Tabla 17 y Figura 11 muestra que el 93% de los encuestados considera que la municipalidad no cumplió de manera íntegra con la sentencia de reposición laboral emitida a su favor, mientras que solo el 7% manifiesta una percepción favorable respecto al cumplimiento total del mandato judicial.

Este resultado revela que, desde la percepción mayoritaria de los trabajadores repuestos, el cumplimiento de la sentencia se ha realizado de forma parcial, limitándose en muchos casos a la reincorporación formal, pero sin atender de manera oportuna y completa los demás componentes del mandato judicial, tales como el pago de beneficios sociales y la ejecución dentro de un plazo razonable. Esta percepción se encuentra estrechamente vinculada a las limitaciones presupuestales de la municipalidad, las cuales condicionan la disponibilidad de recursos para ejecutar integralmente las sentencias judiciales.

El elevado porcentaje de trabajadores que percibe un incumplimiento integral de las sentencias evidencia una brecha entre el cumplimiento formal de los mandatos judiciales y la satisfacción efectiva de los derechos reconocidos por los órganos jurisdiccionales. Esta situación demuestra que las limitaciones presupuestales no solo afectan la oportunidad de la ejecución, sino también la percepción de justicia y efectividad de las decisiones judiciales, comprometiendo la tutela jurisdiccional efectiva y la confianza de los ciudadanos en la administración pública.

5.2. Resultados obtenidos de la entrevista

Tabla 18

Entrevista dirigida a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga

Entrevistado	Nombre	Cargo
E01	**Tania Solorzano Chala**	Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica
E02	**Marcelino Huamani Pérez**	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
E03	**Oliver Felices Prado**	Procurador Publico de la MPH
E04	**Arturo Dueñas Vallejo**	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Codificación de preguntas y respuestas de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga

P: pregunta

P01: ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta la municipalidad para cumplir de manera oportuna con las sentencias de reposición laboral?

P02: ¿De qué manera las limitaciones presupuestales influyen en el ejercicio de sus funciones (programación presupuestal, asesoramiento y estrategias legales, así como la asignación de plaza, cargo y remuneración) en el cumplimiento de la reposición laboral?

P03: ¿En qué medida la falta de disponibilidad presupuestal previa influye en el plazo de cumplimiento de las reposiciones laborales y qué procedimientos internos realiza, para ejecutar de manera inmediata dichas reposiciones?

P04: ¿En qué medida la eficacia de las sanciones judiciales garantiza el cumplimiento oportuno de las sentencias de reposición laboral y qué impacto tiene su ejecución en el presupuesto institucional, especialmente cuando existe falta de disponibilidad presupuestal?

P05: ¿En qué medida el incumplimiento de las sentencias de reposición laboral genera responsabilidad para los funcionarios, como es la coordinación entre las áreas responsables para su ejecución, qué mecanismos se aplican cuando estas no han sido previstas en el presupuesto institucional y si se respetan las condiciones laborales establecidas por mandato judicial?

P06: ¿Qué medidas considera necesarias implementar para garantizar el cumplimiento efectivo de las sentencias laborales pese a las limitaciones presupuestales?

Tabla 19

P01 - ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta la municipalidad para cumplir de manera oportuno con las sentencias de reposición laboral?

Categoría de análisis: *Limitaciones presupuestales en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral*

	Respuestas
E01	- *Existen dificultades de carácter presupuestal, entre ellas la falta de plazas vacantes, deficiencias en el procedimiento de asignación presupuestal y la interpretación de la normativa aplicable al caso.* - *Se identifica la inexistencia de una plaza asignada y presupuestada para la reposición, la dificultad para realizar modificaciones presupuestales, y la ausencia de estrategias efectivas por parte de la defensa jurídica de la entidad orientadas a cautelar adecuadamente los intereses de la entidad.*
E02	- *Deficit presupuestal por la excesiva carga laboral sea proveniente de pactos colectivos centralizados, descentralizados, reposiciones judiciales, homologaciones, nivelaciones entre otros, los cuales no se encuentran previstos en el PIA y siendo los recursos insuficientes no es posible asumirlas y el hacerlo implicaría descuidar la continuidad de los servicios públicos.*
E03	- *En primer lugar, se encuentra la falta de disponibilidad presupuestal, dado que las reposiciones y el pago de beneficios sociales derivados de mandatos judiciales no se encuentran previstos en el presupuesto anual de la entidad.* - *Asimismo, la inexistencia de plazas vacantes presupuestadas impide la incorporación inmediata del personal repuesto, lo cual se agrava por las restricciones normativas que regulan la creación o habilitación de nuevas plazas en el sector público.*
E04	- *El tema presupuestal y la falta de liquidez de la entidad.* - *La entidad presenta un déficit en diversos rubros presupuestales, tales como Fondo Común, Canon y Sobrecanon, entre otros, lo que impide contar con los recursos necesarios para asumir en su totalidad los compromisos y obligaciones derivados de los mandatos judiciales.*

- *Esto restringe la capacidad de respuesta de la entidad frente a las sentencias firmes, generando retrasos en su cumplimiento*

Nota: Los resultados obtenidos en la Tabla 19 sobre la primera pregunta de la entrevista realizada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga muestra de manera consistente que las limitaciones presupuestales constituyen la principal dificultad que enfrenta la entidad para cumplir de forma integral y oportuna con las sentencias judiciales de reposición laboral. Las respuestas de los cuatro funcionarios entrevistados, coinciden en señalar que las limitaciones presupuestales, expresadas en la falta de disponibilidad presupuestal constituye un obstáculo para la ejecución inmediata de los mandatos judiciales.

También, se identifica que las reposiciones laborales y el pago de beneficios sociales ordenadas por el Poder Judicial no suelen encontrarse previstas en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), lo que obliga a la entidad a recurrir a procedimientos de modificación presupuestal que resultan complejos, prolongados y sujetos a restricciones normativas. Esta situación genera retrasos significativos en la reincorporación de los trabajadores, aun cuando las sentencias se encuentran firmes y con autoridad de cosa juzgada, afectando la eficacia del sistema judicial y la tutela efectiva del derecho al trabajo.

Asimismo, las respuestas de los entrevistados ponen en evidencia que el problema presupuestal se ve agravado por la excesiva carga de obligaciones laborales que afronta la municipalidad, tales como reposiciones judiciales, pactos colectivos, homologaciones y nivelaciones, las cuales no siempre cuentan con financiamiento suficiente. Tal como señala el entrevistado E02, asumir inmediatamente estas obligaciones sin contar con recursos suficientes podría afectar la continuidad de los servicios públicos esenciales, lo que obliga a la entidad a priorizar gastos, postergando el cumplimiento de sentencias laborales.

De la entrevista se advierte también que existen restricciones normativas en el sector público para la creación o habilitación de nuevas plazas, lo que limita aún más la capacidad de respuesta de la municipalidad frente a sentencias firmes de reposición laboral, aspecto destacado por los entrevistados E01 y E03.

Tabla 20

P02 - ¿De qué manera las limitaciones presupuestales influyen en el ejercicio de sus funciones (programación presupuestal, asesoramiento y estrategias legales, así como la asignación de plaza, cargo y remuneración) en el cumplimiento de la reposición laboral por mandato judicial?

Categoría de análisis: *Las limitaciones presupuestales y su influencia en el ejercicio de sus funciones*

	Respuestas
E01	- *Las limitaciones presupuestales condicionan el pronunciamiento legal en los procesos de reincorporación por mandato judicial dado que se requiere contar con la opinión previa del área de Recursos Humanos y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a fin de indicar a qué recurso será afectado dicho pago correspondiente al trabajador, limitándose el área legal al detalle de la norma aplicable al caso y a emitir la recomendación sobre el procedimiento a llevar a cabo para dicho cumplimiento, desde el punto de vista de la entidad.*
E02	- *Las limitaciones presupuestales tienen una influencia considerable en sus funciones, dado que no se consideran partidas específicas en la programación presupuestal anual para cubrir el costo de las reposiciones laborales en la medida que los recursos son insuficientes y no es posible prevenir presupuesto para efectos de reposición laboral por cuanto no son hechos programados.*
E03	- *Limita mucho la defensa de la Procuraduría porque no se abastece con recursos humanos suficiente para realizar la defensa de la entidad.* - *Sumado a ello, la falta de material logístico como mobiliario, equipos de cómputo, papelería, así también gastos operativos como movilidad, traslados de personal a las diversas actuaciones, afectando la adecuada defensa de los intereses de la Entidad.* - *También la falta de presupuesto para el cumplimiento de mandatos judiciales reduce el margen de acción de la defensa, pues aun cuando se obtienen decisiones favorables o se plantean recursos impugnatorios, la ejecución de los mismos se ve obstaculizada por la carencia de fondos asignados.*
E04	- *Las limitaciones presupuestales influyen negativamente en el ejercicio de sus funciones debido principalmente a la inexistencia de plazas vacantes y presupuestadas en la entidad.* - *Por lo que al requerirse su cumplimiento se tiene que realizar modificaciones presupuestales para atender dichas obligaciones.* - *Estas modificaciones generan un incremento en los gastos de planillas de haberes, lo que puede derivar en un déficit financiero y poner en riesgo la sostenibilidad de la entidad, afectando la continuidad de los servicios públicos.*

Nota: Los resultados obtenidos en la Tabla 20 sobre la segunda pregunta de la entrevista realizada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga permite advertir que las limitaciones presupuestales actúan como un factor condicionante

del ejercicio funcional de las áreas que participan en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral, generando una ejecución fragmentada de los mandatos judiciales.

Desde la perspectiva jurídica, el entrevistado E01 señala que las limitaciones presupuestales condicionan el pronunciamiento legal de la Oficina de Asesoría Jurídica, toda vez que el cumplimiento de las sentencias requiere necesariamente la opinión previa de las áreas de Recursos Humanos y Planeamiento y Presupuesto para determinar la fuente de financiamiento de las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador repuesto. En este contexto, el rol del área legal se ve reducido a la interpretación normativa y a la formulación de recomendaciones procedimentales, sin que exista un margen real de acción para garantizar la ejecución inmediata del mandato judicial cuando no se cuenta con respaldo presupuestal.

Por su parte, el entrevistado E02 pone de manifiesto que las limitaciones presupuestales tienen una influencia considerable en sus funciones, dado que no se contemplan partidas específicas para reposiciones laborales debido a la insuficiencia de recursos y al carácter no programado de las sentencias judiciales. Asimismo, el entrevistado E03 evidencia que las limitaciones presupuestales afectan de manera sustancial la función de la Procuraduría Pública, hablando primero respecto a la falta de disponibilidad de recursos humanos, logísticos y operativos necesarios para una defensa jurídica adecuada de los intereses de la entidad. Así también señala que la falta de presupuesto para el cumplimiento de mandatos judiciales reduce el margen de acción de la defensa, pues aun cuando se obtienen decisiones favorables o se plantean recursos impugnatorios, la ejecución de los mismos se ve obstaculizada por la carencia de presupuesto.

Finalmente, el entrevistado E04 resalta que las limitaciones presupuestales influyen negativamente en el ejercicio de sus funciones en el cumplimiento de la reposición laboral por mandato judicial, debido a la inexistencia de plazas vacantes y presupuestadas en la entidad; viéndose obligado la entidad a realizar modificaciones presupuestales las cuales incrementan el gasto en planilla de haberes. Dichas modificaciones pueden generar desequilibrios financieros y comprometer la sostenibilidad institucional, afectando incluso la continuidad de los servicios públicos, lo que refuerza la tendencia de la demora en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral.

En conjunto, los resultados de la Tabla 20 permiten afirmar que las limitaciones presupuestales condicionan el desempeño funcional de las áreas clave de la municipalidad, generando una ejecución fragmentada y tardía de los mandatos judiciales. Los resultados evidencian que las limitaciones presupuestales no solo afectan el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral, sino que condicionan el funcionamiento integral de las áreas responsables de su ejecución

Tabla 21

P03 - ¿En qué medida las limitaciones presupuestales influyen en el plazo de cumplimiento de las reposiciones laborales y que procedimientos internos realiza para ejecutarlas?

Categoría de análisis: *Influencia de las limitaciones presupuestales en el plazo de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral*

	Respuestas
E01	- *Efectivamente, la falta presupuestal restringe y limita el cumplimiento de las sentencias judiciales en el plazo establecido.* - *La Ley Nº 30137 establece criterios de priorización para el pago de beneficios laborales, empero si dicha obligación no es incorporada en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) ni proyectada a los cinco años que la normativa exige, se dificulta gravemente la ejecución del mandato judicial.*
E02	- *Tienen una gran influencia ya que los recursos son captados por el propio esfuerzo del Gobierno Local (Recursos Directamente Recaudados e Impuestos Municipales) y en menor medida mediante transferencias por parte del Gobierno Central.* - *Todos los conceptos remunerativos (incrementos por pactos centralizados y descentralizados, reposición y otros beneficios) son asumidos íntegramente por la Municipalidad con sus propios recursos, lo que genera limitaciones presupuestales que inciden en la oportunidad del cumplimiento de las sentencias de reposición laboral.* - *El gobierno Central no nos asigna ningún recurso adicional para la atención de estos conceptos, cosa que, si lo hacen para los niveles nacional y regional,*
E03	- *Para la ejecución de la sentencia de reposición laboral, la procuraduría traslada el requerimiento emitido por el poder judicial precisando que su incumplimiento podría generar responsabilidades administrativas, civiles o penales en los funcionarios que incumpliesen, incluido el titular de la entidad.* - *Asimismo, en determinados casos, dichos incumplimientos pueden ocasionar perjuicios a la entidad; frente a ello, la Procuraduría evalúa la situación y, de corresponder, inicia las acciones legales pertinentes conforme a sus atribuciones y a la normativa vigente.* - *Se solicita a la entidad que, para el cumplimiento de las sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada, se observe lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N.º 003-2020-JUS, la cual establece las*

	directrices que deben seguir las entidades del Estado para la adecuada ejecución de los mandatos judiciales.
E04	- *Para la ejecución de la sentencia de reposición laboral, el área de recursos humanos primero realiza consulta de escalafón, luego al área presupuestal y el área de remuneraciones.* - *El área de remuneraciones remite la proyección de presupuesto de la remuneración a percibir del trabajador repuesto. El área de Planeamiento y Presupuesto remite la estructura funcional para el financiamiento de remuneraciones. Con todo ello, esta área remite todo el expediente a la Gerencia Municipal para que se apruebe vía acto resolutivo, formalizando así el cumplimiento de la reposición laboral.* - *Respecto al pago de beneficio sociales derivados de las sentencias judiciales se observa lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N.º 003-2020-JUS, conforme a la disponibilidad presupuestal.*

Nota: Los resultados obtenidos en la Tabla 21 sobre la tercera pregunta de la entrevista realizada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga permite advertir que las limitaciones presupuestales constituyen un factor determinante que influye directamente en el plazo de cumplimiento de las sentencias judiciales de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga.

El entrevistado E01 señala que, respecto a la reposición laboral propiamente dicha efectivamente, la falta presupuestal restringe y limita el cumplimiento de las sentencias judiciales en el plazo establecido; ahora respecto al pago de beneficios sociales señala que, si bien la Ley Nº 30137 establece criterios de priorización para el pago de sentencias judiciales, si dichas obligaciones no son incorporadas en el PIA de la entidad, no se realiza la ejecución del mandato judicial.

Por su parte, el entrevistado E02 explica que las limitaciones presupuestales tienen una gran influencia en el plazo de cumplimiento de las reposiciones laborales, esto debido a que es la municipalidad la que asume íntegramente el financiamiento de todos los conceptos remunerativos (incrementos por pactos centralizados y descentralizados, reposición y otros beneficios) con recursos propios, lo que genera limitaciones presupuestales repercutiendo negativamente en la oportunidad del cumplimiento de las sentencias.

El entrevistado E03 detalla que, las limitaciones presupuestales influyen en el plazo de cumplimiento de las reposiciones laborales, por lo que la Procuraduría Pública en su rol preventivo y coercitivo advierte a la entidad que su incumplimiento podría

generar posibles responsabilidades administrativas, civiles o penales de los funcionarios (en caso de las reposiciones laborales propiamente dicha). Respecto al pago de beneficios sociales señala que se observe lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N.º 003-2020-JUS, la cual establece las directrices para la adecuada ejecución de los mandatos judiciales.

Finalmente, el entrevistado E04 describe los procedimientos internos que deben seguirse para la ejecución de una reposición laboral, los cuales implican la intervención sucesiva de las áreas de escalafón, remuneraciones, Planeamiento y Presupuesto, y la Gerencia Municipal. Si bien estos procedimientos buscan garantizar la legalidad y formalidad del cumplimiento, dependen de la disponibilidad presupuestal de la entidad lo cual prolonga los plazos de ejecución, especialmente en lo referido al pago de beneficios sociales, los cuales se atienden conforme a la disponibilidad financiera de la entidad.

Desde una posición crítica, los resultados evidencian que las limitaciones presupuestales constituyen un factor estructural que prolonga el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral, subordinando la ejecución de mandatos judiciales firmes a la disponibilidad financiera de la entidad. Esta situación desnaturaliza la finalidad restitutoria de la reposición laboral y afecta la efectividad de los derechos reconocidos judicialmente.

En conjunto, la información cualitativa permite concluir que las limitaciones presupuestales repercuten en el plazo de cumplimiento de las sentencias judiciales de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, lo que desnaturaliza la tutela restitutoria de la Sentencia Judicial.

Tabla 22

P04 - ¿En qué medida la eficiencia de las sanciones judiciales garantiza el cumplimiento oportuno de las sentencias y que impacto tiene su ejecución en el presupuesto institucional?

Categoría de análisis: *Ineficacia de las sanciones judiciales frente a las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral*

	Respuestas
E01	- *Pese a la interposición de multas por incumplimiento de mandatos judiciales, al no contarse con presupuesto asignado para el pago de sentencias judiciales o previsión presupuestal a consecuencia del déficit presupuestal no podrá cumplirse con dichos*

	requerimientos, resultando ineficaz las sanciones o apercibimientos del órgano jurisdiccional.
E02	- *El impacto económico que tiene la ejecución de una sentencia de reposición laboral en la redistribución o modificación del presupuesto institucional es significativo, dado que dichos conceptos no se encuentran presupuestados.* - *Esta situación se agrava al multiplicarse por el número de reposiciones laborales y disposiciones de homologación de remuneraciones que tiene la entidad.*
E03	- *Lamentablemente por las limitaciones presupuestales, la inexistencia de plazas vacantes y presupuestadas y las restricciones normativas para la creación de nuevas plazas, la entidad no cumple con los mandatos judiciales, pese a las sanciones dispuestas por el juzgado.* - *En la mayoría de los casos, dichas situaciones derivan en la imposición de multas a la entidad, lo que genera un perjuicio económico para la misma.* - *Frente a ello, la Procuraduría, en el marco de sus competencias, inicia las acciones legales correspondientes contra quienes resulten responsables, con el propósito de salvaguardar los intereses de la entidad y del Estado.*
E04	- *La disponibilidad presupuestal se requiere para que en dos semanas a lo máximo se realice la incorporación a fin de evitar apercibimientos en perjuicio de la entidad, sin embargo, ello a lo largo puede generar problemas presupuestales a la entidad.* - *Es el área de remuneraciones y la oficina de planeamiento y presupuesto las áreas encargadas de realizar las acciones para la disponibilidad presupuestal.*

Nota: Los resultados obtenidos en la Tabla 22 sobre la cuarta pregunta de la entrevista realizada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga permite advertir que las sanciones judiciales, tales como multas o apercibimientos, no garantizan por sí mismas el cumplimiento oportuno de las sentencias cuando la entidad enfrenta limitaciones presupuestales. Las respuestas de los entrevistados evidencian que, aun existiendo mandatos judiciales firmes y medidas coercitivas impuestas por el órgano jurisdiccional, la falta de disponibilidad presupuestal impide la ejecución inmediata de las reposiciones laborales, debilitando el efecto disuasivo de dichas sanciones.

En particular, el entrevistado E01 señala que las multas y apercibimientos judiciales resultan ineficaces ya que, al no contar con presupuesto asignado ni previsión financiera para el cumplimiento de sentencias judiciales, estas no podrán cumplirse en los plazos establecidos. Esto evidencia que la coerción judicial, por sí sola, no garantiza la ejecución de los mandatos cuando existen limitaciones presupuestales en la entidad.

Por su parte, el entrevistado E02, se pronuncia sobre el impacto que tiene la ejecución de las sentencias de reposición laboral en la entidad señalando que esta genera

un impacto económico significativo en el presupuesto institucional, ya que obliga a realizar redistribuciones o modificaciones presupuestales no previstas. Este impacto se ve agravado cuando las reposiciones laborales se acumulan con otros compromisos de carácter remunerativo, como las homologaciones salariales, lo que incrementa el riesgo de desequilibrio financiero y limita la capacidad de respuesta de la entidad frente a nuevas obligaciones judiciales.

Asimismo, el entrevistado E03 pone en evidencia que la inexistencia de plazas vacantes presupuestadas y las restricciones normativas para la creación de nuevas plazas en el sector público sumado a las limitaciones presupuestales constituyen factores que impiden el cumplimiento de los mandatos judiciales, incluso frente a la imposición de sanciones por parte del juzgado, deduciendo de ello que las sanciones judiciales resultan ineficaces. Señala que, en muchos casos, estas situaciones derivan en la aplicación de multas a la entidad, lo que lejos de facilitar el cumplimiento, ocasiona un perjuicio económico adicional.

Finalmente, el entrevistado E04 señala que, para evitar los apercibimientos en perjuicio de la entidad se requiere disponibilidad presupuestal para el cumplimiento de las sentencias de reposición judicial. Es necesario que las áreas de remuneraciones y de planeamiento y presupuesto realicen ajustes internos para asegurar la incorporación del trabajador, sin comprometer la sostenibilidad financiera de la entidad. De lo que se deduce que las sanciones judiciales resultan ineficaces ya que el cumplimiento de las sentencias no depende exclusivamente del carácter coercitivo de la decisión judicial, sino de la disponibilidad presupuestal de la entidad.

En conjunto, los resultados de la Pregunta 04 permiten concluir que las sanciones judiciales, no resultan suficientes para garantizar el cumplimiento oportuno de las sentencias de reposición laboral cuando no existe disponibilidad presupuestal. En lugar de garantizar el cumplimiento oportuno, las multas y apercibimientos generan mayores cargas económicas para la municipalidad, agravando su situación financiera. Esta realidad demuestra que la coerción judicial resulta insuficiente frente a problemas estructurales de financiamiento y planificación presupuestaria

Tabla 23

P05 - ¿Que mecanismo se aplican cuando las reposiciones laborales no han sido previstas en el presupuesto institucional y si se respetan las condiciones laborales

establecidas por mandato judicial; en qué medida el incumplimiento de las sentencias genera responsabilidad para los funcionarios?

Categoría de análisis: *Responsabilidad funcional y gestión institucional frente al incumplimiento de sentencias de reposición laboral*

	Respuestas
E01	- *En el ámbito penal, los funcionarios podrían incurrir en responsabilidad en caso de configurarse una investigación por la presunta comisión del delito de omisión de actos funcionales o desobediencia a la autoridad.* - *En el ámbito administrativo, podrían determinarse infracciones a los deberes y obligaciones funcionales, lo que daría lugar a la imposición de medidas disciplinarias tales como amonestaciones, suspensiones u otras sanciones establecidas en la normativa vigente.*
E02	- *Usualmente se contaba con un fondo de contingencia; sin embargo, este resulta insuficiente, dado que los gastos se incrementan en una proporción mayor que los ingresos.*
E03	- *Generalmente, la Procuraduría Pública Municipal remite los requerimientos judiciales al titular de la entidad, quien dispone la intervención de las áreas de Recursos Humanos y de Planeamiento y Presupuesto para su atención.* - *En este sentido, la Procuraduría también coordina con dichas áreas a fin de asegurar el cumplimiento de las sentencias judiciales y enfatiza la responsabilidad derivada de su incumplimiento. La coordinación es buena, pero puede mejorar.* - *La comunicación se realiza mediante oficios dirigidos al Gerente Municipal o al funcionario competente, en los cuales se adjunta la resolución judicial para su cumplimiento.* - *Asimismo, se solicita información sobre el estado del cumplimiento del mandato judicial, con fines de comunicación al órgano jurisdiccional correspondiente.*
E04	- *Se repone al trabajador en las condiciones laborales que se señala en las sentencias, sin embargo, sobre los beneficios sociales de índole económico están condicionados a la disponibilidad presupuestal de la entidad.* - *Cabe precisar que mediante la Resolución de Alcaldía Nº 106-2022 se conformó un comité para la elaboración del listado priorizado de obligaciones derivados de sentencias judiciales, conforme a ello se realiza la programación de pago de beneficios laborales, previa disponibilidad presupuestal.*

Nota: Los resultados obtenidos en la Tabla 23 sobre la quinta pregunta de la entrevista realizada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga permite advertir en primer lugar en qué medida el incumplimiento de las sentencias genera responsabilidad para los funcionarios, así como los mecanismos que se aplican cuando las reposiciones laborales no han sido previstas en el presupuesto institucional y si se respetan las condiciones laborales establecidas por mandato judicial.

El entrevistado E01 señala que el incumplimiento de las sentencias judiciales puede generar responsabilidades tanto en el ámbito penal como en el administrativo. Desde la perspectiva penal, los funcionarios podrían ser investigados por la presunta comisión de delitos vinculados a la omisión de actos funcionales o desobediencia a la autoridad judicial; mientras que, en el ámbito administrativo, podrían configurarse infracciones a los deberes funcionales, dando lugar a sanciones disciplinarias como amonestaciones o suspensiones.

El entrevistado E02 se pronuncia sobre los mecanismos que se aplican cuando las reposiciones laborales no han sido previstas en el presupuesto institucional, señalando que, si bien la entidad solía contar con un fondo de contingencia para atender obligaciones no previstas, este resulta insuficiente dado que los gastos se incrementan en una proporción mayor a los ingresos. Esto evidencia que la insuficiencia presupuestal frente a las sentencias de reposición laboral obliga a las entidades a cubrir costos no planificados, afectando la inmediatez del cumplimiento judicial.

Por otro lado, el entrevistado E03 sobre los mecanismos que se aplican señala que existe una coordinación funcional mediante oficios, informes y comunicaciones formales, con las áreas administrativas principalmente con Recursos Humanos y Planeamiento y Presupuesto para el cumplimiento de las sentencias de Reposición laboral, también se admite que esta coordinación “puede mejorar”, lo que evidencia deficiencias en la gestión interna y en la adopción de decisiones oportunas para la ejecución de las sentencias.

Finalmente, el entrevistado E04 señala que, en términos generales, la reposición laboral se realiza respetando las condiciones laborales establecidas en la sentencia; sin embargo, el pago de los beneficios sociales de naturaleza económica se encuentra condicionado a la disponibilidad presupuestal de la entidad. Pone en conocimiento que en la entidad se realiza la conformación de un comité de priorización de obligaciones judiciales lo cual revela la existencia de un mecanismo institucional orientado a gestionar el cumplimiento progresivo de las sentencias, aunque dicho mecanismo confirma que el cumplimiento pleno depende de la capacidad financiera real de la municipalidad.

Desde una posición crítica, los resultados evidencian que, aunque existen mecanismos institucionales orientados al cumplimiento de las sentencias de reposición laboral, su eficacia se encuentra limitada por la insuficiencia presupuestal de la entidad.

Tabla 24

P06 - ¿Qué medidas considera necesarias implementar para garantizar el cumplimiento efectivo de las sentencias de reposición laboral pese a las limitaciones presupuestales?

Categoría de análisis: *Medidas institucionales y presupuestales para garantizar el cumplimiento de las sentencias laborales de reposición*

	Respuestas
E01	- *La incorporación de articulados a la Ley Nº30137 en cuanto a la previsión presupuestal a fin de dar cumplimiento a las sentencias judiciales sin generar desequilibrios en el espacio y equilibrio fiscal.* - *Deberá de tenerse en consideración que los gobiernos locales asumen dichos adeudos con su propio presupuesto institucional, motivo por el cual el Gobierno Central a través de un dispositivo legal debería disponer la transferencia de recursos necesarios para atender estas contingencias.* - *Ello porque ante un déficit presupuestal no es posible, pese a los apercibimientos, cumplir con el mandato judicial.*
E02	- *El estado es único, por lo que no debería establecer diferencias entre niveles de gobierno, ni excluir a los Gobiernos Locales de la posibilidad de que las deudas laborales sean asumidas desde el gobierno Central.* - *Se debe priorizar gastos (asignar los recursos disponibles de manera ordenada y estratégica) e interiorizar por parte de los ejecutores la importancia de realizar un gasto con responsabilidad, eficiencia y calidad, en cumplimiento de los principios de buena gestión de los recursos públicos.*
E03	- *Una sugerencia seria que no se realicen contratos informales al margen de la Ley, los cuales generan derechos laborales a los trabajadores como su estabilidad, el mismo que ha generado actualmente la masiva cantidad de procesos judiciales de reposición.* - *No sería posible prever presupuesto para efectos de reposición laboral por cuanto no son hechos programados ni contemplados.*
E04	- *Seria actualizar los instrumentos de gestión institucional, conforme a la necesidad institucional.* - *Se debe de tener un dispositivo legal que disponga la transferencia de recursos por parte del Gobierno Nacional a los Gobiernos locales para el cumplimiento de las deudas laborales derivadas de sentencias judiciales.* - *Ello permitiría garantizar el cumplimiento oportuno de los mandatos judiciales sin comprometer la sostenibilidad financiera ni la continuidad de los servicios públicos.*

Nota: Los resultados obtenidos en la Tabla 24 sobre la pregunta 06 de la entrevista realizada a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga permiten identificar las medidas que los funcionarios consideran necesarias para garantizar el cumplimiento efectivo de las sentencias laborales de reposición, pese a la existencia de limitaciones presupuestales. En conjunto, las respuestas evidencian que el cumplimiento de dichas sentencias requiere no solo de ajustes internos en la gestión municipal, sino también de reformas normativas y de una mayor intervención del Gobierno Central en el financiamiento de las obligaciones laborales derivadas de mandatos judiciales.

El entrevistado E01, respecto a las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento efectivo plantea la necesidad de incorporar articulados a la Ley Nº30137, Ley que establece criterios de priorización para la atención del pago de sentencias judiciales, respecto a la previsión presupuestal a fin de dar cumplimiento a las sentencias judiciales de reposición sin generar desequilibrios fiscales en los gobiernos locales. Asimismo, destaca que los gobiernos locales asumen estas obligaciones exclusivamente con su presupuesto institucional, por lo que resulta indispensable que el Gobierno Central disponga, mediante dispositivos legales, la transferencia de recursos para atender las deudas laborales derivadas de mandatos judiciales.

En la misma línea, el entrevistado E02 sostiene que el Estado, entendido como una unidad orgánica, no debería establecer diferencias entre los niveles de gobierno en la atención de las deudas laborales, subrayando la necesidad de que el Gobierno Central asuma un rol más activo en el financiamiento de las deudas laborales derivadas de sentencias judiciales de reposición. Además, resalta la importancia de priorizar el gasto público y fortalecer una cultura de responsabilidad, eficiencia y calidad en la ejecución presupuestal, lo cual contribuiría a optimizar los recursos disponibles y reducir los efectos negativos de las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias.

Por su parte, el entrevistado E03 enfatiza una medida preventiva de carácter institucional, vinculada a la erradicación de contratos informales o al margen de la ley, los cuales generan derechos laborales a los trabajadores como su estabilidad laboral, el mismo que ha generado actualmente la masiva cantidad de procesos judiciales de reposición; así como la sobrecarga de personal repuesto dentro de la entidad.

Finalmente, el entrevistado E04 destaca la necesidad de actualizar los instrumentos de gestión institucional, adecuándolos a necesidad institucional. Asimismo, reafirma la idea de contar con un dispositivo legal que permita la transferencia de recursos del Gobierno Nacional hacia los gobiernos locales para el cumplimiento de las deudas laborales judicializadas. Esta medida se presenta como una alternativa viable para garantizar el cumplimiento oportuno de los mandatos judiciales sin comprometer la sostenibilidad financiera ni la continuidad de los servicios públicos que presta la municipalidad.

En conjunto, señalan que se requiere la adopción de medidas integrales que incluyan reformas normativas, fortalecimiento de la gestión presupuestal, mejora de los instrumentos de planificación institucional y una mayor participación del Gobierno Central en el financiamiento de las obligaciones judiciales.

La necesidad de transferencias financieras del Gobierno Central y de reformas normativas revela que los gobiernos locales carecen de mecanismos eficaces para afrontar estas obligaciones con recursos propios. Asimismo, la persistencia de contrataciones irregulares demuestra deficiencias en la gestión institucional que contribuyen al incremento de procesos judiciales laborales.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Discusión de la hipótesis general

Las limitaciones presupuestales afectan negativamente el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera las limitaciones presupuestales afectan el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023–2024. De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la triangulación de técnicas (análisis documental, entrevistas y encuestas), se comprobó que las limitaciones presupuestales afectan negativamente la ejecución y cumplimiento oportuno e integral de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023–2024. Esto se sustenta a partir de los resultados obtenidos en el análisis de los expedientes judiciales (Tabla 6, 7, 8 y 10) como en sus correspondientes Figuras 1, 2, 3 y 5, complementadas con la información cualitativa proveniente de las entrevistas sistematizadas en las Tablas 19, 20, 21, y 22, sumado a la información cuantitativa proveniente de las encuestas sistematizadas en las Tablas 12, 13, 14 y 17 como en sus correspondientes Figuras 6, 7, 8 y 11.

Desde el análisis documental los resultados consignados en la Tabla 6 y Figura 1 evidencia que no existe un cumplimiento oportuno de las sentencias de reposición laboral propiamente dicha en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023–2024 pues el 80% de los expedientes fue ejecutado en un plazo mayor a tres meses excediendo el plazo razonable que exige la naturaleza restitutiva de las sentencias de reposición laboral vulnerándose la tutela jurisdiccional efectiva contemplada en el art. 139.3 de la Constitución. Esta situación se explica a partir de las limitaciones presupuestales identificadas en la Tabla 7 y Figura 2 las cuales evidencian que el 100% de los expedientes no contaba con partida presupuestal específica destinada a la reposición laboral, el 73% de los expedientes evidencia falta de certificación presupuestal, en el 79% de los expedientes ha sido necesaria una modificación presupuestal para ejecutar la reposición laboral propiamente dicha, el 67 % de los

expedientes ha declarado expresamente insuficiencia presupuestal y de la misma manera el 67% de los expedientes han manifestado falta de transferencias financiera. Los resultados muestran gráficamente cómo los distintos componentes presupuestales impiden una ejecución oportuna de las decisiones judiciales. Así también en la Tabla 8 y Figura 3 se observa que la Oficina de Presupuesto interviene en el 100 % de los expedientes analizados, lo que pone de manifiesto que para la ejecución de sentencias de reposición laboral es necesario contar con un informe favorable sobre disponibilidad presupuestal de la entidad.

Estos resultados evidencian que las reposiciones laborales no forman parte de una planificación financiera, sino que son atendidas de manera reactiva, lo que genera una alta probabilidad de incumplimiento o retraso en su ejecución, por la limitación presupuestal que no solo retrasa la ejecución de las sentencias de reposición laboral propiamente dicha, sino que también afecta su integridad, ya que en muchos casos la reposición se produce sin el pago oportuno de beneficios sociales derivados del vínculo laboral restituido. Esto se evidencia en la Tabla 10 y Figura 5 en la cual se muestra una situación crítica de incumplimiento en el pago de los beneficios sociales ordenados en las sentencias de reposición laboral, dado que el 100 % de los expedientes analizados registra pago pendiente pese a la existencia de sentencias judiciales firmes que disponen de manera expresa el pago de beneficios sociales, la municipalidad no ha ejecutado ninguna de las obligaciones económicas derivadas de dichos mandatos dentro del periodo de estudio. Este hallazgo revela que, aun cuando la reposición puede llegar a ejecutarse formalmente, el contenido económico del mandato judicial queda relegado, debilitando la eficacia real de la decisión jurisdiccional.

La evidencia cualitativa obtenida de las entrevistas, sistematizadas en las Tablas 19, y 20 refuerza este análisis al evidenciar desde el interior de la propia institución esta problemática. Los funcionarios municipales señalan que la entidad no cuenta con una partida presupuestal específica para atender sentencias de reposición laboral propiamente dicha y que estas no son incluidas en el Presupuesto Institucional de Apertura ni en la programación multianual, por lo que la entidad se ve obligada a recurrir a procedimientos de modificación presupuestal que resultan complejos, prolongados y sujetos a restricciones normativas lo que genera demoras en la reincorporación de los trabajadores aun cuando exista una sentencia firme. La MPH no cuenta con un fondo de contingencia

laboral, lo que convierte cada sentencia en un desequilibrio fiscal que la administración intenta mitigar mediante el retraso burocrático, afectando la noción de "plazo razonable".

Las Tablas 21 y 22 muestran que los funcionarios reconocen que las limitaciones presupuestales repercuten negativamente en el plazo de cumplimiento de las sentencias judiciales de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, resaltando que es la entidad la que asume íntegramente el financiamiento de todos los conceptos remunerativos (incrementos por pactos centralizados y descentralizados, reposición y otros beneficios) con recursos propios, lo que restringe su capacidad financiera y condiciona el cumplimiento oportuno de los mandatos judiciales. Estas declaraciones ponen en evidencia que las limitaciones presupuestales no son meramente técnicas; si no que es el origen de una vulnerabilidad sistémica, al depender exclusivamente de Recursos Directamente Recaudados (RDR) para cubrir estas deudas, que afectan de manera directa la capacidad institucional para cumplir con las decisiones del Poder Judicial. Respecto al pago de beneficios sociales se relegan a un listado de priorización condicionado a la liquidez de la entidad, es decir si dichas obligaciones no son incorporadas en el PIA de la entidad, su ejecución se posterga, por lo que la reposición laboral dispuesta por el Poder Judicial se realiza de forma física, mas no integral.

Desde la percepción de los trabajadores repuestos, los resultados de la encuesta confirman esta problemática, la Tabla 12 y la figura 6 muestran que el 100% de los trabajadores encuestados (sumatoria de las categorías “Totalmente en desacuerdo y “En desacuerdo”) consideran que la Municipalidad no destina en su presupuesto anual partidas específicas para el cumplimiento de las sentencias de Reposición Laboral. De igual manera en la Tabla 13 demuestra que el 93% de los trabajadores encuestados considera que la falta de disponibilidad de recursos económicos retrasó su reincorporación efectiva después de emitida la sentencia judicial, es así que desde la percepción de los trabajadores la demora en la reincorporación se origina en la insuficiente disponibilidad de recursos económicos para ejecutar oportunamente lo ordenado por la autoridad jurisdiccional.

Ahora en la Tabla 14 respecto al cumplimiento de los beneficios sociales dispuestos en las sentencias de reposición laboral se tiene que el 100% de los trabajadores encuestados consideran que las limitaciones presupuestales afectaron la entrega completa de sus beneficios laborales. Este resultado pone de manifiesto que, si bien la reposición

del trabajador puede llegar a ejecutarse de manera formal, el cumplimiento integral de la sentencia se ve afectado cuando no se cuenta con los recursos presupuestales necesarios para atender los beneficios laborales reconocidos judicialmente, los beneficios sociales se relegan a un listado de priorización condicionado a la disponibilidad presupuestal. Esto explica por qué en la Tabla 17 el 93% de los trabajadores considera que la sentencia no se cumplió de manera íntegra. El trabajador recupera su puesto, pero ingresa a una estructura de precariedad donde sus beneficios sociales dispuestos por el Poder Judicial son inciertos, reflejando una debilidad estructural en el sistema legal peruano, esto debido a que los trabajadores perciben que sus derechos no son garantizados plenamente por el sistema judicial. Se debe de resaltar que de los informes de la Oficina de Procuraduría, Unidad de Recursos Humanos y la Oficina de Presupuesto en los expedientes judiciales se tiene un dato sorprendente respecto a las deudas judiciales en calidad de cosa juzgada, la entidad a la fecha tiene deudas judicializadas con 398 trabajadores por la suma de S/11,990,768.00 cuya atención se encuentra limitada a la disponibilidad de recursos con los que cuenta la entidad, monto que cada año se viene aumentando.

Desde una perspectiva jurídica, estos hallazgos evidencian una afectación al derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva y al principio de obligatoriedad de las sentencias judiciales, pues la falta de recursos no puede ser invocada como justificación válida para incumplir un mandato firme. Es más, en distintas jurisprudencias señalan que la falta de presupuesto no es un motivo que justifique razonablemente la demora en la reposición laboral de los trabajadores ni el retardo en el pago de derechos laborales económicos. Por ejemplo, el fundamento 35 de la Sentencia Nº 2945-2003-AA/TC del Tribunal Constitucional en donde se señaló que, si bien el presupuesto público se rige por el principio de legalidad y resulta inadmisible la ejecución de gastos no aprobados en la Ley de Presupuesto Anual, dicha limitación no puede prevalecer frente a la amenaza o vulneración de derechos fundamentales. En ese sentido, el Tribunal precisa que los recursos ya presupuestados pueden ser redistribuidos, priorizando la atención de situaciones de mayor gravedad o urgencia, sin que ello implique necesariamente un incremento presupuestal. Por consiguiente, la recaudación presupuestal no debe ser entendida como un fin en sí mismo, sino como un medio para alcanzar los objetivos del Estado, especialmente la máxima protección de los derechos de los ciudadanos (Tribunal Constitucional del Perú, 2004, fundamento jurídico 35).

Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que, en la práctica, las restricciones presupuestales se han convertido en el principal factor que condiciona el nivel real de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023- 2024. Este impacto de la limitación presupuestal en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral configura una tensión entre dos preceptos y principios constitucionales: la seguridad jurídica, que exige el cumplimiento y ejecutabilidad de las sentencias judiciales (derecho a la tutela judicial efectiva); frente al imperativo de la legalidad presupuestaria, es decir que la satisfacción de la obligación está supeditada a la exigencia de una partida en el presupuesto público expresamente asignada a ese fin; en resumen el impacto de las limitaciones presupuestales en las Sentencias de reposición laboral origina para los trabajadores la vulneración de sus derechos laborales, y para la entidad origina que estos asuman obligaciones derivadas de las sentencias sin un respaldo presupuestal lo cual debilita la capacidad operativa de la Entidad.

Desde una posición crítica, los resultados demuestran que las limitaciones presupuestales han dejado de constituir una dificultad meramente administrativa para convertirse en un problema estructural que compromete la eficacia de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga. La ausencia de planificación financiera, la insuficiencia de recursos y la falta de mecanismos adecuados de previsión presupuestal han generado que el cumplimiento de los mandatos judiciales dependa más de la disponibilidad económica de la entidad que de su carácter obligatorio. Esta situación produce una ejecución tardía, parcial y fragmentada de las sentencias, afectando no solo el derecho al trabajo y a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores, sino también la autoridad de la cosa juzgada y la confianza de los ciudadanos en el sistema de justicia. En consecuencia, resulta indispensable que las entidades públicas incorporen mecanismos permanentes de programación y financiamiento de obligaciones judiciales, a fin de garantizar el cumplimiento oportuno e integral de las decisiones emitidas por el Poder Judicial sin comprometer la sostenibilidad institucional.

Por lo tanto, los resultados obtenidos en las Tablas 6, 7, 8 y 10 como en sus correspondientes Figuras 1, 2, 3 y 5, complementadas con la información cualitativa proveniente de las entrevistas sistematizadas en las Tablas 19, 20, 21, y 22, sumado a la información cuantitativa proveniente de las encuestas sistematizadas en las Tablas 12, 13,

14, 15 y 17 como en sus correspondientes Figuras 6, 7, 8, 9, 10 y 11; permiten confirmar la validez de la hipótesis general, al demostrarse que las limitaciones presupuestales afectan de manera significativa, negativa y sistemática el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral, generando retrasos, ejecuciones parciales y generando un escenario de indefensión tanto para el trabajador como para la propia institución.

6.2. Sobre la primera hipótesis especifica

Hipótesis específica 1 (H1):

La falta de previsión presupuestal, la ausencia de una partida presupuestal específica y la falta de disponibilidad presupuestal dificulta la ejecución efectiva de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024

El primer objetivo específico de la presente investigación busca identificar los factores presupuestales específicos que dificultan la ejecución de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024. La hipótesis planteo que la falta de previsión presupuestal, la ausencia de una partida presupuestal específica y la falta de disponibilidad presupuestal dificulta la ejecución efectiva de las sentencias de reposición laboral durante el año 2023-2024. Esta identificación de los factores que obstaculizan la ejecución de las sentencias en la Municipalidad Provincial de Huamanga revela una crisis estructural donde la normativa laboral colisiona con una gestión financiera deficitaria.

De acuerdo a los resultados en la Tabla 7 se evidencia que el factor presupuestal más determinante es la omisión total de las reposiciones laborales en la planificación anual de la entidad puesto que no cuenta con una partida presupuestal específica lo que revela una deficiente planificación presupuestaria para atender obligaciones judiciales, seguidamente se tiene falta de certificación presupuestal, modificaciones presupuestales, insuficiencia presupuestal declarada por la entidad y un percibimiento menor de transferencias financieras menores a lo aprobado en el PIA de la entidad. Esto también se puede contrastar con la información cualitativa de la Tabla 12 en donde se muestra que el 100% de los encuestados (86.67% en desacuerdo y 13.33% en total desacuerdo) afirma que la municipalidad no destina partidas específicas en su presupuesto para la reposición laboral. Esta percepción es validada técnicamente por los funcionarios públicos

entrevistados tal como se evidencia en la Tabla 19, quienes confirman que estas obligaciones no se incorporan en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), lo que obliga a la entidad a recurrir a procedimientos de modificación presupuestal los cuales resultan complejos, prolongados y sujetos a restricciones normativas que demoran el cumplimiento. En la tabla 21 los funcionarios señalan que el cumplimiento de las sentencias depende casi exclusivamente de los Recursos Directamente Recaudados (RDR) e Impuestos Municipales, los cuales son insuficientes para cubrir la excesiva carga laboral acumulada por reposiciones judiciales, pactos colectivos, homologaciones y nivelaciones.

Un factor recurrente identificado en las entrevistas de los funcionarios en la tabla 22 es la falta de plazas disponibles y presupuestas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) que impiden el cumplimiento de los mandatos judiciales. Las sentencias ordenan la reposición inmediata del trabajador o en un plazo máximo de 5 días hábiles, sin embargo, la gestión de recursos humanos se ve bloqueada por la prohibición normativa de crear nuevas plazas sin el respaldo presupuestario correspondiente. Esta carencia obliga a la entidad a realizar modificaciones presupuestales para ejecutar la sentencia firme de la reposición laboral propiamente dicha.

La tabla 24 sobre la entrevista de los funcionarios evidencia también que, a diferencia de los niveles de gobierno nacional y regional, el Gobierno Central no asigna recursos adicionales a los gobiernos locales para atender contingencias por sentencias judiciales laborales. El Director de Presupuesto resalta esta discriminación normativa como un factor que agrava la crisis local, pues la MPH debe asumir el costo total de la reposición y los beneficios sociales con su propio presupuesto institucional, lo que a menudo implica descuidar la calidad de los servicios públicos municipales para cumplir con el Poder Judicial.

En conclusión, la ejecución de las sentencias de reposición en la Municipalidad provincial de Huamanga durante el 2023 – 2024 no ha sido obstaculizada por una sola causa, sino por un conjunto de factores presupuestales donde la falta de una partida presupuestal específica, la falta de una adecuada previsión presupuestal, la dependencia de ingresos propios, insuficiencia presupuestal, la falta de plazas disponibles y presupuestadas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), un percibimiento menor de transferencias financieras menores a lo aprobado en el PIA crean un escenario de

imposibilidad material que vulnera sistemáticamente los derechos laborales reconocidos judicialmente.

6.3. Sobre la segunda hipótesis especifica

Hipótesis específica 2 (H2):

El nivel de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024 es bajo debido a la limitación presupuestaria.

El segundo objetivo específico busca determinar el nivel de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral emitidas por el Poder Judicial en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023- 2024. La hipótesis que se planteó es que el nivel de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024 es bajo debido a las limitaciones presupuestarias. La cual se contrasta a partir de los resultados obtenidos en el análisis documental de expedientes judiciales y administrativos, sistematizados en la Tabla 6, complementados con la información proveniente de las entrevistas a funcionarios municipales consignadas en las Tablas 17 y 21, y los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores repuestos recogidos en la Tabla 13, 14 y 15.

El nivel de cumplimiento de los mandatos judiciales en la entidad se caracteriza por ser predominantemente formal y reactivo, mas no integral ni oportuno. En la Tabla 6 se evidencia que no existe un cumplimiento oportuno de las sentencias de reposición laboral propiamente dicha en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023–2024 pues el 29 % de los expedientes fue ejecutado en un plazo menor a tres meses, el 20% en un plazo entre 3 y 6 meses y un 60 % en un plazo mayor a seis meses excediendo el plazo razonable que exige la naturaleza restitutiva de las sentencias de reposición laboral. Este resultado cuantitativo confirma que el nivel real de ejecución de las sentencias es bajo, lo que compromete seriamente la efectividad de la tutela judicial en materia laboral. Esto también se ve reflejado en la Tabla 15 en la cual se evidencia que el 86% de los trabajadores afectados considera que su reincorporación no se realizó dentro de un plazo razonable. Este retraso se debe a que la municipalidad no cuenta con plazas vacantes presupuestadas en sus documentos de gestión (CAP), es decir no cuenta con una partida presupuestal específica lo que obliga a iniciar un periplo burocrático de consultas

entre las áreas de Recursos Humanos, Presupuesto y Remuneraciones para identificar la fuente de financiamiento y realizar modificaciones presupuestales. Como resultado, el mandato de inmediatez judicial es desplazado por la incapacidad financiera institucional, provocando que el 93% de los encuestados relacione directamente el retraso de su retorno con la falta de liquidez económica de la entidad tal como se ve en la Tabla 13.

Ahora existe una brecha profunda entre la reincorporación física del trabajador y la restitución total de sus derechos laborales y económicos, esto se evidencia en la Tabla 10 en la cual se muestra una situación crítica de incumplimiento en el pago de los beneficios sociales ordenados en las sentencias de reposición laboral, dado que el 100% de los expedientes analizados registra pago pendiente pese a la existencia de sentencias judiciales firmes que disponen de manera expresa el pago de beneficios sociales. Esto también se ve reflejado en la Tabla 14 donde el 100% de los trabajadores sostiene que las limitaciones presupuestales afectaron la entrega completa de sus beneficios laborales como gratificaciones, CTS y seguros. En la entrevista de los funcionarios en la Tabla 21 ha admitido que el pago de estos conceptos está estrictamente condicionado a la disponibilidad de fondos, lo que ha llevado a la MPH a institucionalizar un "comité de priorización de deudas" que posterga indefinidamente el pago de los beneficios sociales reconocidos judicialmente. Esta práctica convierte la sentencia firme en una obligación de pago incierta y fraccionada, donde el trabajador recupera su empleo, pero ingresa a una situación de morosidad institucional.

Conforme a lo anterior señalado, la Tabla 17 evidencia que el 93% de los encuestados manifiesta estar en desacuerdo con la idea de que la municipalidad cumplió de manera íntegra con la sentencia emitida en su caso. Para la administración municipal, el cumplimiento suele reducirse al acto administrativo de permitir el reingreso del personal al centro de labores con el fin de evitar las responsabilidades penales y administrativas que conlleva el desacato a la autoridad, tales como la denuncia por omisión de actos funcionales o desobediencia a la autoridad. Sin embargo, este cumplimiento "por apariencia" deja de lado componentes esenciales de la sentencia de cosa juzgada, especialmente en lo referido al pago de beneficios sociales devengados y la estabilidad real del trabajador.

Desde una posición crítica, los resultados demuestran que el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga no

puede considerarse efectivo cuando la ejecución se limita únicamente a la reincorporación física del trabajador, dejando pendientes las obligaciones económicas reconocidas judicialmente. Las limitaciones presupuestales han generado un modelo de cumplimiento parcial y tardío que desnaturaliza la finalidad restitutoria de las sentencias laborales, pues la protección del derecho al trabajo comprende no solo el retorno al puesto laboral, sino también la restitución integral de todos los derechos afectados. En ese contexto, la insuficiencia presupuestaria ha terminado subordinando la eficacia de la cosa juzgada y de la tutela jurisdiccional efectiva a criterios de disponibilidad financiera, situación que resulta incompatible con el carácter obligatorio de las resoluciones judiciales firmes. Por ello, se advierte la necesidad de implementar mecanismos permanentes de previsión presupuestal que permitan garantizar un cumplimiento oportuno, integral y efectivo de las sentencias de reposición laboral en las entidades públicas.

En conclusión, el nivel de cumplimiento en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024 es predominantemente parcial y efectuado fuera de los plazos establecidos debido a la insuficiencia presupuestaria que limita la capacidad institucional para ejecutar oportunamente los mandatos judiciales además se ve que es un proceso fragmentado que prioriza la forma legal para evitar sanciones sobre los funcionarios, pero desatiende de manera sistemática el fondo restitutorio y económico que el Poder Judicial pretende proteger.

6.4. Sobre la Tercer hipótesis especifica

Hipótesis específica 3 (H3):

Las limitaciones presupuestales provocan demoras en la reincorporación de los trabajadores repuestos y afectan negativamente las condiciones en las que se reincorporan.

El tercer objetivo específico busca analizar la influencia de las limitaciones presupuestales en el tiempo y las condiciones de reincorporación de los trabajadores repuestos en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023- 2024. La hipótesis que se planteó es que las limitaciones presupuestales provocan demoras en la reincorporación de los trabajadores repuestos y afectan negativamente las condiciones en las que se reincorporan.

El análisis de los cuestionarios en la Tabla 16 revela que aunque el 60% indica que se respetaron sus condiciones un 40% denuncia variaciones en cargo o funciones. La causa técnica de esta alteración reside en la inexistencia de plazas vacantes y presupuestadas en los instrumentos de gestión como el Cuadro de Asignación de Personal (CAP). Al estar prohibida la creación de plazas sin respaldo financiero, la municipalidad se ve forzada a reincorporar al personal en puestos de "similar nivel o categoría" (fórmula recurrente en las sentencias de los casos analizados), lo que a menudo implica que el trabajador sea asignado a funciones distintas a su especialidad original o en condiciones de precariedad logística debido a que la entidad prioriza el gasto operativo básico sobre la infraestructura necesaria para el trabajador repuesto, los trabajadores son reingresados bajo modificaciones presupuestales de emergencia que no garantizan la sostenibilidad del puesto a largo plazo. Cabe aclarar que en la Tabla 9 se analizaron las condiciones laborales ordenados judicialmente en las sentencias de reposición laboral, teniendo como resultado que el 100 % de los expedientes judiciales analizados registra cumplimiento total de las condiciones laborales ordenadas en las sentencias de reposición laboral; de la misma manera en la tabla 23 el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos manifiesta que la reposición laboral se realiza respetando las condiciones laborales establecidas en la sentencia; empero este cumplimiento no se produce de manera inmediata, sino que se encuentra precedido por periodos de demora en la reincorporación, los cuales, conforme a los resultados de las tablas anteriores, se encuentran asociados a limitaciones presupuestales y a la necesidad de realizar modificaciones presupuestales para viabilizar la ejecución de la sentencia.

En consecuencia, la evidencia empírica obtenida confirma de manera consistente la tercera hipótesis específica, las limitaciones presupuestales provocan demoras en la reincorporación formal de los trabajadores repuestos y afectan en un primer momento negativamente las condiciones en las que se produce dicha reincorporación, la influencia del factor presupuestal en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024 ha transformado la reposición laboral en un acto de cumplimiento formal y precario, donde el tiempo de espera erosionan la dignidad y la estabilidad real del trabajador. Asimismo, las condiciones de la reincorporación son respetadas empero este cumplimiento no se produce de manera inmediata, sino que se encuentra precedido por periodos de demora en la reincorporación puesto que la municipalidad no cuenta con plazas vacantes presupuestadas, para el trabajador repuesto.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general se concluye que las limitaciones presupuestales en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024 afectan de manera significativa, negativa y sistemática el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral, generando retrasos y ejecuciones parciales, lo cual provoca un escenario de indefensión tanto para el trabajador como para la propia institución; para el trabajador porque al no haber un cumplimiento oportuno y completo se viene vulnerando su derecho al trabajo y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, puesto que estos ya cuentan con una sentencia firme; y para la institución porque implica desafíos en materia presupuestal, ya que la entidad no asigna presupuesto para el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral así también no tiene plazas vacantes y presupuestadas dentro de la entidad y se encuentra sujeto a restricciones normativas presupuestales, por lo que existe demora y ejecuciones parciales, la entidad no cuenta con la viabilidad financiera y presupuestal para el cumplimiento obligatorio de las sentencias de reposición laboral.
2. En relación con el primer objetivo específico, se concluye que la ejecución de las sentencias de reposición en la Municipalidad provincial de Huamanga durante el 2023 – 2024 no ha sido obstaculizada por una sola causa, sino por un conjunto de factores presupuestales donde la inexistencia de partidas específicas en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), la falta de previsión presupuestal, la falta de plazas vacantes y presupuestadas en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), un percibimiento menor de transferencias financieras menores a lo aprobado en el PIA, la dependencia absoluta de Recursos Directamente Recaudados y restricciones normativas presupuestales constituyen los principales factores presupuestales que dificultan la ejecución efectiva de las sentencias de reposición laboral. La evidencia empírica demuestra que estas obligaciones judiciales no son incorporadas de manera sistemática en el Presupuesto Institucional de Apertura, lo que obliga a la entidad a recurrir a modificaciones presupuestales que resultan complejos, prolongados y sujetos a restricciones normativas. Este escenario se ve agravado por la ausencia de transferencias de

recursos por parte del Gobierno Central para asumir las deudas laborales en el nivel local, obligando a la municipalidad a asumir el costo total de la reposición y los beneficios sociales con su propio presupuesto institucional, los cuales son insuficientes para cubrir la excesiva carga laboral acumulada por reposiciones judiciales, pactos colectivos, homologaciones y nivelaciones.

3. En relación con el segundo objetivo específico, se concluye que, debido a las limitaciones presupuestales, el nivel de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023- 2024 es predominantemente parcial y efectuado fuera de los plazos establecidos (fuera del plazo razonable). Si bien la municipalidad procede con la reincorporación física de los trabajadores para evitar sanciones administrativas y penales por desobediencia a la autoridad no existe un cumplimiento íntegro de su sentencia. La restitución del derecho se ve fragmentada, ya que los beneficios sociales, son postergados indefinidamente hasta contar con la habilitación presupuestal correspondiente, conforme a los criterios establecidos en la Ley N° 30137. Esta situación coloca al trabajador en un escenario de espera indefinida, lo que desnaturaliza la eficacia de la tutela jurisdiccional efectiva.
4. En relación con el tercer objetivo específico, se concluye que las limitaciones presupuestales influyen negativamente en el tiempo de la reincorporación, ignorándose los plazos judiciales de dos a cinco días hábiles por lo que se viene vulnerando el plazo razonable que requiere el cumplimiento de las sentencias laborales, esto se debe a que la municipalidad no cuenta con una partida presupuestal especifica dentro del PIA ni cuenta con plazas vacantes presupuestadas, respecto a las condiciones de la reincorporación si son respetadas.
5. El impacto de la limitación presupuestal en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral configura una tensión entre dos preceptos y principios constitucionales: la seguridad jurídica, que exige el cumplimiento y ejecutabilidad de las sentencias judiciales (derecho a la tutela judicial efectiva); frente al imperativo de la legalidad presupuestaria, es decir que la satisfacción de la obligación está supeditada a la exigencia de una partida en el presupuesto público expresamente asignada a ese fin; en resumen el impacto de las limitaciones presupuestales en las Sentencias de reposición laboral origina para los trabajadores la vulneración de sus derechos laborales, y para la entidad origina que estos asuman obligaciones derivadas de las sentencias sin un respaldo

presupuestal lo cual debilita la capacidad operativa de la Entidad. Esta situación revela la necesidad de reformas normativas, presupuestales y de control institucional que garanticen que las sentencias judiciales de reposición laboral sean tratadas como obligaciones prioritarias del Estado, conforme a los principios de legalidad, supremacía constitucional y respeto a la autoridad judicial, puesto que el objetivo primordial del Poder Judicial como titular de la función jurisdiccional no se agota con la emisión de las sentencias, sino que comprende también la garantía de su cumplimiento efectivo y dentro de un plazo razonable.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Alta Dirección de la Municipalidad Provincial de Huamanga la emisión de directivas internas que establezcan lineamientos estrictos de contratación de personal, prohibiendo el uso de modalidades civiles o temporales para labores de naturaleza permanente. Esta medida debe de complementarse con la programación periódica de capacitaciones dirigida a los funcionarios responsables de los procesos de contratación de personal, orientadas a la correcta aplicación de la normativa laboral vigente y al fortalecimiento de técnicas de supervisión efectiva, con la finalidad de erradicar prácticas contractuales al margen de la ley, las cuales generan derechos de estabilidad laboral y costos devengados que comprometen la sostenibilidad financiera de la entidad.
2. Se recomienda a la Oficina de Presupuesto de la Municipalidad Provincial de Huamanga optimizar la planificación presupuestaria, considerando la asignación de recursos para hacer frente a los gastos adicionales relacionados con la reposición judicial para lo cual prevea dentro de la partida 5.2. (Personal y Obligaciones social) del Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) un presupuesto destinado de manera exclusiva al cumplimiento de Sentencias Judiciales Firmes que disponga la reposición laboral de trabajadores. Para tal efecto se sugiere, que la Procuraduría Municipal remita informes de alerta temprana sobre sentencias próximas a quedar firmes a fin de permitir una adecuada previsión financiera que evite retrasos en la reincorporación de los trabajadores y contribuya al cumplimiento oportuno e integral de los mandatos judiciales.
3. Se recomienda a la Gerencia Municipal y a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto realizar una actualización integral del Cuadro para Asignación de Personal (CAP), con el fin de sincerar y habilitar las plazas que el Poder Judicial ha reconocido como de naturaleza permanente, garantizando así la sostenibilidad presupuestal de las planillas y el cumplimiento de los mandatos de reincorporación efectiva. Con ello se tendrá datos sobre el aumento remunerativo del personal de la entidad en el presupuesto debido a las reposiciones judiciales, así también se tendrá los datos sobre el crecimiento de la cantidad de personal de la Municipalidad debido a la reposición laboral, para futuras investigaciones.

4. Se recomienda a la Alta Dirección de la Municipalidad Provincial de Huamanga la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial de Huamanga, a fin de incorporar explícitamente en la Unidad de recursos Humanos la función de realizar un seguimiento más cercano de los contratos laborales y garantizar que estén de acuerdo con las regulaciones laborales vigentes, así también en la Unidad de Presupuesto las funciones de previsión, seguimiento y fiscalización de las asignaciones destinadas al cumplimiento de sentencias de reposición laboral. Esta reforma normativa busca coadyuvar a la asignación presupuestal al principio del año fiscal, garantizando que la gestión financiera cuente con mecanismos de control interno que prevengan la vulneración de derechos laborales por falta de liquidez o malas prácticas administrativas. Al otorgar rango de función formal a la fiscalización de estos fondos, se asegura la continuidad de los pagos y la estabilidad del personal repuesto, ayudando a mantener un control adecuado sobre el presupuesto y garantizar que las obligaciones no sobrepasen los límites presupuestarios establecidos.
5. Se recomienda a la Alta Dirección de la Municipalidad Provincial de Huamanga promover, a través de los canales legislativos correspondientes y la Asociación de Municipalidades del Perú (AMPE), una reforma de la Ley de Presupuesto del Sector Público que incluya explícitamente a los Gobiernos Locales en los mecanismos de Transferencia de Partidas destinados al financiamiento de pliegos para el pago de sentencias judiciales con calidad de cosa juzgada. Esta modificación normativa permitiría que las municipalidades accedan a recursos del Tesoro Público bajo los mismos criterios de prelación y sostenibilidad que el Gobierno Nacional y Regional, aliviando la presión sobre el presupuesto municipal, garantizando el cumplimiento de los mandatos judiciales de reposición laboral y evitando la parálisis de servicios públicos por embargos o falta de liquidez institucional.
6. Se recomienda gestionar, a través de las instancias competentes, la incorporacion de un articulado específico en la Ley Nº30137, Ley que establece criterios de priorización para el pago de sentencias judiciales, que establezca plazos perentorios y de obligatorio cumplimiento para la atención de deudas laborales derivadas de sentencias con calidad de cosa juzgada. Esta reforma normativa debe precisar términos máximos para el desembolso de beneficios sociales, evitando

que la discrecionalidad administrativa o la falta de cronogramas vinculantes posterguen indefinidamente el pago a los trabajadores. Asimismo, la propuesta debe de incorporar también un mecanismo de control y medidas correctivas en relación al cumplimiento de los plazos previamente establecidos.

BIBLIOGRAFÍA

Alva, N. (Coord.). (2014). El despido laboral. Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Allendes, M. A. (2022). El procedimiento de ejecución de sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su contenido económico. Pautas para garantizar un procedimiento eficaz Tesis de especialización, Universidad Nacional de La Matanza. http://repositoriocyt.unlam.edu.ar/handle/123456789/1560

Aranzamendi, L. y Humpiri, J. (2021). Derecho & Ciencia: Ruta para hacer una tesis en Derecho. Lima, Perú: Editorial GRIJLEY.

Ardanaz, M., Bonet, J., Garson S.(2022). Municipal Fiscal Health in Latin America. *Inter-American Development Bank.*

https://publications.iadb.org/en/municipal-fiscal-health-latin-america

Arévalo, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C.

Arreaga E. J. J. (2020). *La ejecución de las sentencias a los trabajadores y su incidencia en el pago de las indemnizaciones laborales*. Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes. https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11375

Bobbio, N. (2019). Teoría General del Derecho. https://libreriatemis.com/product/teoriageneral-del-derecho10/?srsltid=AfmBOoqNclvj4jgakNqM_ej5WFIOIGORhR4gCcX2bZjhsFNeo1Am4sn

Boza, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Canal Beisaga, R. (2025). *La Reposicion Judicial de Trabajadores Municipales y su impacto en el presupuesto del Gobierno Local Provincial Cusco 2010-2021* Tesis de Maestria, Universidad San Antonio Abad del Cusco. https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/11735/253T20255154_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo G. J. A. (2023). *Reposición laboral y la incidencia del derecho al trabajo en el sector público en Lima Metropolitana en el 2020*. Tesis, Universidad Autónoma del Perú. https://hdl.handle.net/20.500.13067/2338

Castillo, J., Demartini, F., Flores, R., Feria, P., Angulo, J. y Pineda, L. (2015). Compendio de Derecho Laboral Peruano. Lima, Perú: ECB Ediciones S.A.C.

Churata, M. (2016). El presupuesto de la Municipalidad Distrital de Wanchaq y la reposición laboral – Periodo 2011 – 2015 (tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70216/Holguin_SAI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina. https://www.cepal.org/es/publicaciones/48548-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-dinamica-la-productividad-laboral

Cristóval de la Cruz, T. (2021). *Dilación en la ejecución de sentencias en el proceso contencioso administrativo laboral*. Revista de la Academia de la Magistratura

De Lama, M. (2014). *Reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.*

Domínguez Pérez, A. (2025). Relación de las reincorporaciones judiciales y presupuesto económico en el Jurado Nacional de las elecciones en el Distrito de Jesus Maria – 2023. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4acb68cb-a2f0-40db-8f34-26662d290395/content

Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fernández Bedoya, V. H. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*. *Espíritu Emprendedor TES*, *4*(3), 65–76. https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207

García Luengo, J. (2012). El Proceso Contencioso–Administrativo en España. VI. La problemática de la ejecución de sentencias. Revista De Derecho Administrativo.

https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/29703/TESIS%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales Becerra, C. E. (2023). Gestión pública municipal y cumplimiento de las sentencias judiciales laborales en una municipalidad provincial en La Libertad – 2021. Tesis, Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/149565

Hernández, S. R. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.

Huancahuire, R. (2022). Gestión de recursos humanos y las reposiciones judiciales en la región Cusco, 2019 – 2021 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Jave, A. y Guzmán, M. (2023). La reposición del puesto de trabajo por despido fraudulento en el régimen laboral privado (trabajo de suficiencia profesional). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

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. Tesis de pre grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/165873/Santander_LD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llerena Maravi, A. M. (2023). *Análisis de la ejecución judicial del reconocimiento de vínculo laboral en el presupuesto institucional de una Municipalidad de Lima, 2022*. Tesis, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114949/Llerena_MAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medrano, R. (2017). La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016 (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Morales, F. (2017). El amparo laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Obregón, T. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. Derecho & Sociedad, (46), 199-206.

Olivera Llanos, S. A. (2022). *Incumplimiento de sentencias judiciales de reposición laboral y la vulneración al derecho constitucional de igualdad en la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2020*. Tesis, Universidad Privada de Tacna. https://hdl.handle.net/20.500.12969/2529

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf

Pino Gotuzzo R. (2007). Metodología de la investigación. Edit. San Marcos. Lima

Schick, A. (2008). Getting Performance Budgeting to Perform. Conferencia Internacional sobre Presupuesto Desempeño. México.

Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Expediente Nº18249-2019-0-1801-JR-LA-03. Recuperado de https://lpderecho.pe/el-presupuesto-publico-condicion-irrazonable-para-ejercer-derechos-laborales/#_ftnref3

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de investigación.

Rodriguez Figueroa, J. J. (2024). *Despido incausado-fraudulento, vulnera el principio de tipicidad y la moral. Lima 2018-2020* (tesis doctoral). Universidad Federico Villarreal. https://hdl.handle.net/20.500.13084/9695

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de investigación.

SERVIR. (2021). El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley de Servicio Civil. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública. https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/9688-procesos-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-recursos-humanos-sagrh

Tomaya, J. (2020). El derecho individual del trabajo en el Perú: Un enfoque teórico-práctico (2.ª ed.). Gaceta Jurídica. Recuperado de https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/2-2006-Congreso-Nacional-de-la-SPDTSS-Arequipa-53-115.pdf

Tovalino, F. (2014). El despido. Análisis con base en criterios jurisprudenciales. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Tribunal Constitucional. (2018). *Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral*. Centro de Estudios Constitucionales del Tribunal Constitucional. Recuperado de https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constlaboral.pdf

Varela Logroñ, A. J. (2023). *Cuando ganar no basta, obstáculos reales para la ejecución de sentencias laborales mediante caso N.º 17371-2022-00935* (Trabajo de titulación) Universidad Politécnica Salesiana. Repositorio Institucional Universidad Politécnica Salesiana. https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/32629

Vargas Corvalán, L. (2015). *Dificultades actuales en el cumplimiento de la sentencia laboral*. Tesis de pregrado, Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/132641

Villegas Pizarro, M (2013). *Cumplimiento de sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Tesis de pregrado, Universidad de Chile. http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/114986

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General: ¿Cómo afectan las limitaciones presupuestales en el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024?	**Objetivo General:** Determinar de qué manera las limitaciones presupuestales afectan el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023–2024.	**Hipótesis General** Las limitaciones presupuestales afectan negativamente el cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024.	**<u>Variable Independiente</u>:** Limitaciones presupuestales. **Dimensiones:** **- Asignación presupuestal** **- Ejecución presupuestal** **- Disponibilidad presupuestal** **Indicadores:** - Monto presupuestal asignado para sentencias de reposición. - Incidencia de limitaciones financieras o administrativas en el presupuesto. - Gestión presupuestal para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral.	**Enfoque:** Mixto **Tipo:** Básico **Diseño:** No experimental. **Técnica:** Cuestionario, entrevista y análisis documental. **Instrumento:** Encuesta, guía de entrevista, ficha de revisión. **Población:** veintitrés (23) expedientes judiciales, veintitrés (23) trabajadores repuestos, (4) funcionarios de línea de la MPH**.** **Muestra:** quince (15) expedientes judiciales, quince (15) trabajadores repuestos, (4)
Problemas específicos: **PE1:** ¿Qué factores presupuestales específicos dificultan la ejecución de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial	**Objetivos específicos** **OE1:** Identificar los factores presupuestales específicos que dificultan la ejecución de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial	**Hipótesis específicas** **Hipótesis Específica 1:** La falta de previsión presupuestal, ausencia de una partida presupuestal específica y la falta de disponibilidad presupuestal dificulta la ejecución		

de Huamanga, durante el año 2023-2024? **PE2:** ¿Qué nivel de cumplimiento presentan las sentencias de reposición laboral emitidas por el Poder Judicial en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024? **PE3** ¿Cómo influyen las limitaciones presupuestales en el tiempo y condiciones en que se reincorpora a los trabajadores repuestos?	de Huamanga, durante el periodo 2023–2024. **OE2:** Determinar el nivel de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral emitidas por el Poder Judicial en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el año 2023-2024. **OE3:** Analizar la influencia de las limitaciones presupuestales en el tiempo y las condiciones de reincorporación de los trabajadores repuestos en la Municipalidad Provincial de Huamanga, durante el periodo 2023–2024.	efectiva de las sentencias de reposición laboral, en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024. **Hipótesis Específico 2:** El nivel de cumplimiento de las sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el 2023-2024 es bajo debido a las limitaciones presupuestales. **Hipótesis Específico 3:** Las limitaciones presupuestales provocan demoras en la reincorporación de los trabajadores repuestos y afectan negativamente las condiciones en las que se reincorporan.	**<u>Variable dependiente</u>:** Cumplimiento de las sentencias de reposición laboral. **Dimensiones.** **- Nivel de cumplimiento** **- Tiempo de reincorporación** **- Condiciones de reincorporación** **Indicadores:** - Porcentaje de sentencias cumplidas. - Cumplimiento del pago de los beneficios sociales ordenados judicialmente. Tiempo entre sentencia y reincorporación. - Condiciones laborales otorgadas a los trabajadores repuestos.	funcionarios de línea de la MPH**.**

ENTREVISTA N° 01 DIRIGIDO AL JEFE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA.

La presente entrevista es realizada como parte del desarrollo de la tesis titulada: **Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024.**

Objetivo de la entrevista: Esta entrevista se realiza como parte del desarrollo de la presente tesis, con el objetivo de conocer las limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, desde la perspectiva del funcionario de línea.

Dia:

Hora:

Lugar:

Entrevistador:

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENTREVISTADO

Nombre y apellidos	
Cargo que ocupa	
Año que asumió el cargo	
Profesión	

1. ¿Qué dificultades encuentra el área de recursos humanos para ejecutar de manera inmediata una sentencia de reposición laboral?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
…….

2. ¿Cómo influyen las limitaciones presupuestales en la asignación de plaza, cargo y remuneración al reincorporar a los trabajadores?

……
……

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

3. ¿Qué procedimientos internos aplica su área para dar cumplimiento a las sentencias de reposición laboral?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

4. ¿En qué medida la falta de disponibilidad de fondos afecta el tiempo de reincorporación de los trabajadores repuestos?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

5. ¿Las condiciones laborales (beneficios, estabilidad, categoría) de los trabajadores repuestos se ven alteradas por las restricciones presupuestales?

……
……
……
……

……
……
……
……
……
……
……..

6. ¿Qué medidas considera necesarias para que recursos humanos pueda cumplir de manera más eficaz las sentencias de reposición laboral pese a las limitaciones presupuestales?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……..

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CUESTIONARIO

INDICACIONES:

El presente cuestionario es realizado como parte del desarrollo de la tesis titulada: **Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024.**

Objetivo del Cuestionario: Este cuestionario se realiza como parte del desarrollo de la presente tesis, con el objetivo de determinar las Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, desde la perspectiva de los trabajadores repuesto.

Dia:

Hora:

Lugar:

Encuestador:

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENTREVISTADO

Nombre y apellidos	
Cargo que ocupa	
Año que asumió el cargo	
Profesión	

Estimado participante, a continuación, se presenta un breve cuestionario en el cual se le solicita que lea y responda las preguntas marcando con un aspa (x) en la opción que considere conveniente. Cabe precisar que la información tiene carácter confidencial, siendo usada únicamente para fines investigativos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Enunciado	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Asignación presupuestal					
1	¿Considera Usted que la Municipalidad destina en su presupuesto anual partidas específicas para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral?					
	Dimensión 2: Disponibilidad de fondos					

2	¿La falta de disponibilidad de recursos económicos retraso su reincorporación efectiva después de la sentencia?					
	Dimensión 3: Ejecución Presupuestal					
3	¿Las limitaciones en la ejecución presupuestal afectaron la entrega completa de sus beneficios laborales (gratificaciones, CTS, seguros, etc.)?					
	Dimensión 4: Tiempo de reincorporación					
4	¿Considera que su reincorporación se realizó dentro de un plazo razonable luego de emitida la sentencia?					
	Dimensión 5: Condiciones de reincorporación					
5	¿Se respetaron las mismas condiciones laborales (cargo, remuneración y funciones) que tenía antes de su cese?					
	Dimensión 6: Nivel de cumplimiento					
6	¿La municipalidad cumplió de manera integra con la sentencia de reposición laboral en su caso?					

FICHA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

I. Información General

Número de expediente Judicial	
Materia	
Entidad demandada	
Año de emisión de la sentencia firme	
Estado procesal del expediente	

II. Información Especifica

Descripción del caso	
Resumen de los hechos relevantes	
Fallo judicial	
Ejecución de la sentencia de reposición laboral	
Fecha de la emisión de sentencia firme	
Fecha efectiva de la reposición laboral	
Tiempo transcurrido entre la sentencia firme y la reposición	
Cumplimiento de las condiciones laborales ordenadas en el mandato judicial	
Cumplimiento de los beneficios sociales ordenados judicialmente	
Estado del pago de beneficios sociales	
Análisis presupuestal del Expediente Judicial	
Situación presupuestal identificada en el expediente	
Áreas municipales involucradas	
Existencia de mecanismos de priorización de pagos	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del informante (Experto): Cariño Quispe Roberto

1.2. Especialidad o Profesión: Abogado

1.3. Grado Académico: Magister en Gestión Publica

1.4. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario

1.5. Título de la Tesis: "Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023 -2024"

1.6. Autora de Instrumento: Bach. Ana Elleen Infante Trejo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales										X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.									X				
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.									X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

X	

Escaneado con CamScanner

IX. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

X. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO

Ayacucho, 02 de setiembre del 2025.

Roberto Cariño Quispe
ABOGADO
Reg. CAA. 1235

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09374246

Escaneado con CamScanner

FICHA DE VALIDACIÓN DE ENTREVISTA

VI. DATOS GENERALES

6.1. Apellidos y Nombres del informante (Experto): Mitacc Quispe Hernán

6.2. Especialidad o Profesión: Abogado

6.3. Grado Académico: Magister

6.4. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario

6.5. Título de la Tesis: "Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023 -2024"

6.6. Autora de Instrumento: Bach. Ana Elleen Infante Trejo

VII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.									X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales									X				
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.										X			
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.									X				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.										X			

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

X	

Escaneado con CamScanner

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL EXPERTO

Ayacucho, 02 de setiembre del 2025.

.....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 28312869.

Escaneado con CamScanner

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL
Unidad de Planeamiento y Desarrollo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Firma Digital
Firmado digitalmente por TREJO MINAYA Jennia Emperatriz FAU 20602769934 soft
Cargo: Jefe De Unidad De Planeamiento Y Desarrollo
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.10.2025 13:02:58 -05:00

Ayacucho, 17 de Octubre del 2025

INFORME N° 000246-2025-UPD-GAD-CSJAY-PJ

A : **MARUJA TORRES AGUILAR**
JEFE DE UNIDAD DE SERVICIOS JUDICIALES

De : **JENNIA EMPERATRIZ TREJO MINAYA**
JEFE DE UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO

Asunto : SENTENCIAS EMITIDAS CONTRA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA.

Referencia : EXPEDIENTE 010793-2025-MUP-CS
HOJA DE ENVIO 001919-2025-UPD-GAD-CSJAY (3OCT2025)

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al asunto y al documento de referencia, a fin de informarle que se ha realizado la búsqueda de información en la Base de Datos del Sistema Integrado Judicial (SIJ) correspondiente a los años 2022 hasta 2024, en el órgano jurisdiccionales laborales.

- Como resultado, se registró 47 expedientes, Para mayor detalle, se adjunta un archivo PDF que contiene la lista de expedientes junto con su ubicación de expediente tipo de materia y el acto procesal decisivo. En caso de requerir copias de algún expediente, estas estarán sujetas al pago de la tasa correspondiente, la cual deberá ser coordinada con la Administradora del Módulo Laboral.

Es todo cuanto informo a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.

Documento firmado digitalmente

JENNIA EMPERATRIZ TREJO MINAYA
JEFE DE UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho

JTM/rpg

Firma Digital
Firmado digitalmente por PARIONA GONZALES Ruben Dario FAU 20602769934 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 17.10.2025 12:49:50 -05:00

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO

COORDINACIÓN DE ESTADISTICA

SENTENCIAS EMITIDAS CONTRA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA

Periodo: *2022 HASTA 2024*

N°	PROVINCIA	DEPENDENCIA	ESP	SUB	N° DE EXPEDIENTE	AÑO	ACTO PROCESAL	MATERIA	UBICACION
1	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00109-2022-0-0501-JR-LA-01	2022	SENTENCIA INFUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO GENERAL
2	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00740-2022-0-0501-JR-LA-01	2022	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
3	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00150-2023-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ESPECIALISTA
4	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00073-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA INFUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO MODULAR
5	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01117-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
6	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00214-2023-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA EN PARTE	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
7	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00533-2023-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ESPECIALISTA
8	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00702-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
9	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00703-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
10	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01118-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
11	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01144-2022-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
12	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00039-2023-0-0501-JR-LA-01	2023	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	RELATORIA
13	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01070-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
14	HUAMANGA	2° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	CA	00054-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA INFUNDADA	REPOSICION	SALA SUPREMA
15	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01019-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
16	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01073-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
17	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01056-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
18	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01072-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
19	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01054-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
20	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00560-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
21	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00779-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
22	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00792-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO MODULAR
23	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01074-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO MODULAR
24	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01142-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
25	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	CA	00052-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
26	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01160-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ESPECIALISTA
27	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01167-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO MODULAR
28	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00994-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
29	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00549-2024-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	SECRETARIA - MP
30	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01069-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO MODULAR
31	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01055-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO MODULAR
32	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01103-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ESPECIALISTA
33	HUAMANGA	2° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	CA	00147-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA INFUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
34	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	CA	00117-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
35	HUAMANGA	2° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	CA	00234-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
36	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00778-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ESPECIALISTA

N°	PROVINCIA	DEPENDENCIA	ESP	SUB	N° DE EXPEDIENTE	AÑO	ACTO PROCESAL	MATERIA	UBICACION
37	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01222-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO MODULAR
38	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01057-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ARCHIVO MODULAR
39	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01372-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
40	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00348-2024-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	SALA SUPREMA
41	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01374-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
42	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00995-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
43	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00446-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
44	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	00111-2024-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ESPECIALISTA
45	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01068-2023-0-0501-JR-LA-02	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	POOL ASIST. JUDICIAL
46	HUAMANGA	1° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	LA	01350-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA FUNDADA	REPOSICION	ESPECIALISTA
47	HUAMANGA	2° JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL	LA	CA	00153-2023-0-0501-JR-LA-01	2024	SENTENCIA INFUNDADA	REPOSICION	SALA SUPREMA

Elaboración : *Coordinación de Estadística - CSJAY*

Fuente : *SIJ - Base de Datos*

SUMILLA: Solicito información con fines académicos (tesis)

SEÑOR ALCALDE DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA

ATENCIÓN: PROCURADURÍA PUBLICA



Yo, **ANA ELLEEN INFANTE TREJO**, con DNI N° 70098006, domiciliada en el Jr. Llucha Llucha N°140 del distrito de Carmen Alto, con numero de celular N° **901131180**, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ante usted con el debido respeto, me presento y expongo:

Que, en mi condición de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, estoy desarrollando mi proyecto tesis titulada "**Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024".**

Que, siendo su instancia la encargada de conocer sobre las solicitudes de cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, es que **SOLICITO AUTORIZACIÓN** para que la Procuraduría Publica de la Municipalidad Provincial de Huamanga, me pueda brindar toda la información en relación a las solicitudes de cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023, tales como copias simples de los expedientes administrativos de las solicitudes sobre cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, cuyo resultado coadyuvará al análisis y conocimiento sobre la influencia de las limitaciones presupuestales para el cumplimiento de las sentencias de la reposición laboral.

Así también **SOLICITO** una entrevista con el Procurador Publico de la Municipalidad Provincial de Huamanga a fin de recabar toda la información en relación a las limitaciones presupuestarias para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad

POR LO EXPUESTO:

SUMILLA: Solicito entrevista con fines académicos (tesis)

SEÑOR ALCALDE DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA

ATENCIÓN: UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA
Centro de Atención al Vecino
Huamanga
11 AGO 2025
Reg. N°: 2546935
N° Folios: 03 Hora: 17:20
Pase a: R.H.H.

Yo, **ANA ELLEEN INFANTE TREJO**, con DNI N° 70098006, domiciliada en el Jr. Llucha Llucha N°140 del distrito de Carmen Alto, con numero de celular N° **901131180**, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ante usted con el debido respeto, me presento y expongo:

Que, en mi condición de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, estoy desarrollando mi proyecto tesis titulada **"Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024".**

Que, siendo necesario recabar información para la ejecución de mi proyecto de tesis, es que **SOLICITO** una entrevista con la Jefe de la Unidad de Recursos Humanos a fin de recopilar toda la información en relación a las limitaciones presupuestarias para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad.

Así también **SOLICITO** permitirme recabar información que sea necesaria a través de encuestas a todos los trabajadores repuestos mediante sentencia judicial en la Municipalidad Provincial de Huamanga durante el periodo 2023, cuyo resultado coadyuvará al análisis y conocimiento sobre la influencia de las limitaciones presupuestales para el cumplimiento de las sentencias de la reposición laboral.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Ayacucho, 11 de agosto del 2025

Ana Elleen Infante Trejo
DNI 70098006

SUMILLA: Solicito entrevista con fines académicos (tesis)

SEÑOR ALCALDE DE MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA

ATENCIÓN: OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO



Yo, **ANA ELLEEN INFANTE TREJO**, con DNI N° 70098006, domiciliada en el Jr. Llucha Llucha N°140 del distrito de Carmen Alto, con numero de celular N° **901131180,** egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, ante usted con el debido respeto, me presento y expongo:

Que, en mi condición de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, estoy desarrollando mi proyecto tesis titulada **"Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024".**

Que, siendo su instancia la encargada de conocer sobre el presupuesto para el cumplimiento delas sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, es que **SOLICITO** una entrevista con el Jefe de la Oficina de Planeamiento y presupuesto, a fin de recabar toda la información en relación a las limitaciones presupuestarias para el cumplimiento de sentencias de reposición laboral en la Municipalidad

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Ayacucho, 11 de agosto del 2025

Ana Elleen Infante Trejo
DNI 70098006

FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA ASPIRANTE ANA ELLEEN INFANTE TREJO

En la ciudad de Ayacucho, siendo las 10:00 am del día lunes 13 de julio del 2026, reunidos en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UNSCH, los miembros del jurado examinador: Iván Chumbe Carrera (Presidente), Luz Diana Gamboa Castro, Walter Silva Medina, Arturo Conga Soto y Katherine Irma Quispe Vargas (miembros); para examinar la tesis de la aspirante Ana Elleen Infante Trejo Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de Sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024.

Acto seguido se da lectura a la Resolución Decanal N° 246-2026-UNSCH-FDCP de fecha 10 de julio del 2026 y el artículo 25° del Reglamento de Grados y Títulos. Enseguida el presidente del jurado otorga el uso de la palabra a la aspirante. Luego de la sustentación se procede a realizar las preguntas y/o objeciones que el jurado considere pertinente, una vez concluido se invita a la aspirante y al publico a salir del auditorio; el jurado procede a deliberar.

El jurado decidió APROBAR POR UNANIMIDAD con la nota de catorce (14); con lo que concluye el acto de sustentación; con la firma del acta; siendo las 12:00 pm.

Iván Chumbe Carrera
Presidente

Luz Diana Gamboa Castro
Miembro

Arturo Conga Soto
Miembro

Walter Silva Medina
Miembro

Katherine Irma Quispe Vargas
Miembro

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 06-2026-UNSCH-FDCP

El que suscribe responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N.º 039-2021-UNSCH-CU (16-03-2021) Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Autor	**Bach.** Ana Elleen Infante Trejo
Para	**Título profesional**
Denominación de la tesis	Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de Sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023 - 2024.
Evaluación de Originalidad	**15%**
Numero de trabajo	3001803992
Fecha	**22 de Julio 2026**

Amparo la presente en los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, es procedente otorgar la constancia de originalidad con deposito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea por conveniente.

Ayacucho, 22 de julio de 2026

Mg. Walter Silva Medina

Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de Sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024.

por Ana Elleen Infante Trejo

Fecha de entrega: 22-jul-2026 11:18a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 3001803992
Nombre del archivo: FINAL_TESIS_CORREGIDO.pdf (1.21M)
Total de palabras: 38889
Total de caracteres: 243234

Limitaciones presupuestales y su impacto en el cumplimiento de Sentencias de reposición laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2023-2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	14%	8%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
11	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
12	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
14	Valdez Vásquez, Víctor Pierre. "La Garantía del Derecho Fundamental a la Pensión en los Regímenes Previsionales de Los Decretos Leyes 20530 y 19990: Ejecución Judicial Oportuna, Sencilla y Eficaz", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru)	<1%

	Publicación	
15	www.tc.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.munitumbes.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
21	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Mamani Gomez, Jose Antonio. "Evaluación de la ejecución presupuestaria e incidencia en el cumplimiento de las metas de la Municipalidad Distrital de Chucuito de los periodos 2017 al 2021", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
26	1library.co Fuente de Internet	<1 %
27	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
29	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
34	docentegrimaldochong1.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
35	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
38	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.upoli.edu.ni Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 30 words
Excluir bibliografía	Activo		