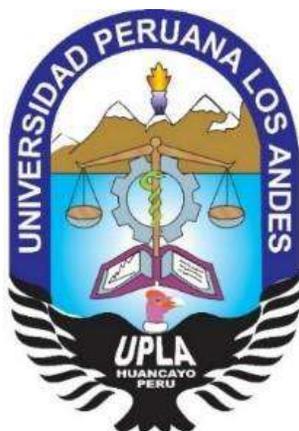


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

LA CONSTATACIÓN POLICIAL EN LA REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2020.

Para optar : El título profesional de abogado

Autor(es) : Bach. Lucy Gaspar Aguilar

Asesor : Mg. Rosa Evelin Solórzano Macetas

Línea de investigación : Desarrollo humano y derechos

Área de investigación : Ciencias Sociales

institucional

Fecha de inicio y : De noviembre de 2021 a junio de
culminación 2022

HUANCAYO – PERÚ

2022

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Título:

**LA CONSTATACIÓN POLICIAL EN LA REPOSICIÓN POR DESPIDO
ARBITRARIO DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUANCAYO, 2020.**

PRESENTADO (A) POR:

Bach. Lucy Gaspar Aguilar

PARA OPTAR EL TITULO DE:

ABOGADO POR LA ESCUELA PRFESIONAL DE DERECHO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRIMER

MIEMBRO

.....

Grado NOMBRES Y APELLIDOS

SEGUNDO

.....

MIEMBRO

Grado NOMBRES Y APELLIDOS

TERCER

.....

MIEMBRO

Grado NOMBRES Y APELLIDOS

Huancayo, de..... de 2022

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios, por permitirme alcanzar mis metas y a mi familia, por su constante apoyo y aliento en la formulación y culminación del presente trabajo.

A todos ustedes mi agradecimiento.

Lucy Gaspar Aguilar

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a mi familia, por su apoyo, a mis docentes de la Universidad Peruana Los Andes, así como a mis compañeros de aula, con quienes vivimos tantas a venturas.

Quiero agradecer también a mi asesora, la Dra. Rosa Solórzano, por sus consejos para la formulación, desarrollo y culminación del presente trabajo.

A todos ustedes, muchas gracias.

Lucy Gaspar Aguilar

CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	xx
CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Delimitación del problema	4

1.2.1	Delimitación Espacial	4	
1.2.2	Delimitación Temporal	4	
1.2.3	Delimitación Conceptual.....	4	
1.3	Formulación del problema	5	
1.3.1	Problema General	5	
1.3.2	Problemas Específicos	5	
1.4	Justificación.....	6	
1.4.1	Social	6	
1.4.2	Teórica	6	
1.4.3	Metodológica.....	6	
1.5	Objetivos	7	
1.5.1	Objetivo General.....	7	
1.5.2	Objetivos Específicos	7	
 CAPITULO II			
MARCO TEÓRICO:			8
2.1	Antecedentes	8	
2.1.1	Nacionales	8	
2.1.2	Internacionales.....	12	
2.2	Bases Teóricas o Científicas	13	
2.2.1	De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	13	

2.2.1.1	La Eficacia Probatoria	13
2.2.1.2	La Valoración de la prueba	17
2.2.1.3	La constatación policial	22
2.2.2	De la variable: Reposición por despido arbitrario.....	25
2.2.2.1	El despido.....	25
2.2.2.2	Tipología del despido en el ordenamiento jurídico peruano.....	26
2.2.2.3	El despido arbitrario	33
2.2.2.4	La reposición en el proceso laboral	35
2.3	Marco Conceptual.....	38
2.3.1	Eficacia probatoria.....	38
2.3.2	Constatación policial.....	38
2.3.3	Valoración de la prueba	38
2.3.4	Reposición.....	38
2.3.5	Despido arbitrario	39
CAPITULO III		
HIPOTESIS		40
3.1	Hipótesis General	40
3.2	Hipótesis Especificas	40
3.3	Variables	40
CAPITULOIV		

5.1.1.2	De la dimensión: Valoración de contraste del acto inspectivo.....	57
5.1.1.3	De la dimensión: Valoración del comportamiento de las partes durante el procedimiento interno de despido	61
5.1.2	De la Variable: Reposición por despido arbitrario	66
5.1.2.1	De la dimensión: Actividades de naturaleza permanente	66
5.1.2.2	De la dimensión: Régimen laboral de la actividad privada	68
5.1.2.3	De la dimensión: Modalidad de la causa del despido arbitrario	76
5.2	Contrastación de hipótesis.....	81
5.2.1	Del objetivo general.....	81
5.2.2	De los objetivos específicos	82
5.3	Discusión de resultados.....	87
CONCLUSIONES		98
RECOMENDACIONES		100
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		101
ANEXOS.....		103
Anexo 1.- Matriz de consistencia		105
Anexo 2.- Matriz de operacionalización de variables.....		106
Anexo 3.- Matriz de operacionalización del instrumento		107
Anexo 4.- El instrumento de investigación y constancia de su aplicación		108
Anexo 5.- Confiabilidad y validez del Instrumento.....		113

Anexo 6.- Consentimiento / asentimiento informado	116
Anexo 7: Declaración de autoría	117

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla Nro. 1: Operacionalización de variables	40
Tabla Nro. 2: Relación de expedientes en los que se han emitido sentencias sobre reposición de serenos municipales durante el año 2020.	48
Tabla Nro. 3: En la sentencia se ha valorado la declaración de la demandante ofrecida en la constatación policial.....	51
Tabla Nro. 4: Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandante en la constatación policial.....	52
Tabla Nro. 5: La sentencia valora si la declaración prestada en la constatación es clara y coherente	54
Tabla Nro. 6: La sentencia valora la negativa de las partes a prestar declaración en el acto de constatación	55

Tabla Nro. 7: Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandado.....	56
Tabla Nro. 8: De la constatación se ha podido tener cierta claridad o indicios del acto de despido	57
Tabla Nro. 9: El juez tiene en cuenta la precisión de los hechos descritos en el acto de constatación policial.....	58
Tabla Nro. 10: La constatación policial, según la sentencia, tiene en cuenta la conducta y colaboración de las partes para el esclarecimiento de los hechos	59
Tabla Nro. 11: De la constatación policial se tienen indicios y hechos claros que ayuden a la detección de la conducta infractora del empleado para su despido	60
Tabla Nro. 12: Se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad.....	61
Tabla Nro. 13: El empleador ha dado facilidades para la realización de la actividad de constatación	62
Tabla Nro. 14: La constatación policial recoge las declaraciones de las partes sobre el procedimiento de despido.....	63
Tabla Nro. 15: La constatación policial recoge o señala la causa del impedimento para la entrada del trabajador a su centro de trabajo.....	65
Tabla Nro. 16: Se han aportado medios probatorios que permitan probar la naturaleza preminentemente manual de las actividades del trabajador	66
Tabla Nro. 17: Se ha podido determinar efectivamente que las actividades realizadas por el trabajador son de preminencia manual.....	67

Tabla Nro. 18: De los medios probatorios aportados al proceso, el juez ha podido determinar con claridad que las actividades del trabajador son intrínsecas o propias de las funciones esenciales de la entidad	68
Tabla Nro. 19: Se ha podido acreditar en la sentencia la continuidad en las labores prestadas por el trabajador.....	69
Tabla Nro. 20: Se ha determinado efectivamente que las actividades del trabajador son de carácter permanente	71
Tabla Nro. 21: Se han analizado y encontrado debidamente los elementos del contrato en la relación contractual.....	72
Tabla Nro. 22: La sentencia tiene en consideración lo prescrito por el artículo 37° de la Ley orgánica de Municipalidades.....	73
Tabla Nro. 23: La sentencia ha considerado lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral	74
Tabla Nro. 24: En base a los medios probatorios aportados y los fundamentos jurídicos expuestos, la sentencia reconoce al trabajador como obrero municipal	75
Tabla Nro. 25: Se ha acreditado debidamente que la causa del cese no corresponde a la razón alegada por la parte demandada para dar termino a la relación contractual	76
Tabla Nro. 26: Se ha demostrado que la causa expresada para el término de la relación contractual no estaba debidamente justificada	77
Tabla Nro. 27: Se ha determinado y probado jurídica y fácticamente que el despido fue evidentemente incausado	78
Tabla Nro. 28: Se ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en conductas fraudulentas para provocar el despido del trabajador	79

Tabla Nro. 29: El juzgado ha logrado determinar que el despido fue evidentemente fraudulento.....	80
Tabla Nro. 30: Correlación de Pearson para la Hipótesis General	81
Tabla Nro. 31: Correlación de Pearson para la Hipótesis Especifica 1	83
Tabla Nro. 32: Correlación de Pearson para la Hipótesis Especifica 2	85
Tabla Nro. 33: Correlación de Pearson para la Hipótesis Especifica 3	86

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico Nro. 1: En la sentencia se ha valorado la declaración de la demandante ofrecida en la constatación policial.....	52
Gráfico Nro. 2: Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandante en la constatación policial	53
Gráfico Nro. 3: La sentencia valora si la declaración prestada en la constatación es clara y coherente	54
Gráfico Nro. 4: La sentencia valora la negativa de las partes a prestar declaración en el acto de constatación	55

Gráfico Nro. 5: Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandado.....	56
Gráfico Nro. 6: De la constatación se ha podido tener cierta claridad o indicios del acto de despido	57
Gráfico Nro. 7: El juez tiene en cuenta la precisión de los hechos descritos en el acto de constatación policial.....	58
Gráfico Nro. 8: La constatación policial, Según la sentencia, tiene en cuenta la conducta y colaboración de las partes para el esclarecimiento de los hechos	59
Gráfico Nro. 9: De la constatación policial se tienen indicios y hechos claros que ayuden a la detección de la conducta infractora del empleado para su despido	60
Gráfico Nro. 10: Se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad.....	62
Gráfico Nro. 11: El empleador ha dado facilidades para la realización de la actividad de constatación	63
Gráfico Nro. 12: La constatación policial recoge las declaraciones de las partes sobre el procedimiento de despido.....	64
Gráfico Nro. 13: La constatación policial recoge o señala la causa del impedimento para la entrada del trabajador a su centro de trabajo.....	65
Gráfico Nro. 14: Se han aportado medios probatorios que permitan probar la naturaleza preminentemente manual de las actividades del trabajador	66
Gráfico Nro. 15: Se ha podido determinar efectivamente que las actividades realizadas por el trabajador son de preminencia manual.....	67

Gráfico Nro. 16: De los medios probatorios aportados al proceso, el juez ha podido determinar con claridad que las actividades del trabajador son intrínsecas o propias de las funciones esenciales de la entidad	68
Gráfico Nro. 17: Se ha podido acreditar en la sentencia la continuidad en las labores prestadas por el trabajador.....	70
Gráfico Nro. 18: Se ha determinado efectivamente que las actividades del trabajador son de carácter permanente	71
Gráfico Nro. 19: Se han analizado y encontrado debidamente los elementos del contrato en la relación contractual	72
Gráfico Nro. 20: La sentencia tiene en consideración lo prescrito por el artículo 37° de la Ley orgánica de Municipalidades.....	73
Gráfico Nro. 21: La sentencia ha considerado lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral	74
Gráfico Nro. 22: En base a los medios probatorios aportados y los fundamentos jurídicos expuestos, la sentencia reconoce al trabajador como obrero municipal	75
Gráfico Nro. 23: Se ha acreditado debidamente que la causa del cese no corresponde a la razón alegada por la parte demandada para dar termino a la relación contractual	76
Gráfico Nro. 24: Se ha demostrado que la causa expresada para el término de la relación contractual no estaba debidamente justificada	77
Gráfico Nro. 25: Se ha determinado y probado jurídica y fácticamente que el despido fue evidentemente incausado	78
Gráfico Nro. 26: Se ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en conductas fraudulentas para provocar el despido del trabajador	79

Gráfico Nro. 27: El juzgado ha logrado determinar que el despido fue evidentemente fraudulento.....	80
---	----

RESUMEN

La presente investigación titulada **“LA CONSTATACIÓN POLICIAL EN LA REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2020”**, tuvo como objetivo determinar la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020. Como aspectos metodológicos, se tiene que, como método general, la investigación empleó el método científico, como métodos específicos empleó el método Inductivo – deductivo y analítico sintético. Como métodos Particulares, se empleó el método

sociológico. Como tipo de Investigación, la investigación fue de tipo básica, pura o fundamental con enfoque cuantitativo, el nivel de Investigación fue descriptivo simple. La Población la población la constituyeron 22 sentencias que resolvieron demandas sobre reposición, incoadas por trabajadores que fueron contratados como serenos para la Municipalidad Provincial de Huancayo durante el año 2020, el tipo de muestreo elegido para el caso de la presente investigación la técnica de muestre de carácter no probabilístico de tipo intencional por conveniencia. Como técnica se empleó la observación y el análisis documental. Correlativamente, como instrumento se empleó, por un lado, la ficha de análisis documental y por otro lado la lista de cotejo mediante la cual se recolectarán datos de análisis de las sentencias emitidas en los referidos expedientes.

Se concluyó que, al determinar la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020, se ha podido establecer que la constatación policial como medio probatorio actuado en el proceso laboral por reposición, se configura como un medio de prueba importante para la constatación del acto de despido en general, pues al contener las declaraciones de las partes y la constatación de la autoridad policial respecto de los hechos denunciados por el trabajador, pero que por su mediatez, necesitan ser corroborados por otros medios probatorios aportados en el proceso, por eso, sin perjuicio de lo analizado en los casos, podemos decir que la eficacia probatoria de la constatación policial es significativa para probar el acto de despido.

Palabras Clave: Constatación policial, reposición, despido arbitrario, Municipalidad Provincial de Huancayo.

ABSTRACT

The present investigation entitled "**THE POLICE VERIFICATION IN THE REPOSITION FOR ARBITRARY DISMISSAL OF THE SERENOS OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF HUANCAYO, 2020**", had as objective to determine the probative effectiveness of the police verification in the sentences of reinstatement for arbitrary dismissal of watchmen of the Provincial Municipality of Huancayo, in the year 2020. As methodological aspects, it is necessary that, as a general method, the research used the scientific method, as specific methods it used the Inductive - deductive and synthetic analytical method. As Particular methods, the sociological method was used. As a type of Research, the research was basic, pure or fundamental with a

quantitative approach, the level of Research was simple descriptive. The Population the population was constituted by 22 sentences that resolved demands on replacement, initiated by workers who were hired as night watchmen for the Provincial Municipality of Huancayo during the year 2020, the type of sampling chosen for the case of the present investigation the sampling technique of non-probabilistic character of intentional type for convenience. As a technique, observation and documentary analysis were used. Correlatively, as an instrument, the documentary analysis sheet was used, on the one hand, and on the other hand, the checklist through which analysis data of the sentences issued in the aforementioned files will be collected.

It was concluded that, when determining the probative effectiveness of the police verification in the sentences of reinstatement for arbitrary dismissal of watchmen of the Provincial Municipality of Huancayo, in the year 2020, it has been possible to establish that the police verification as a means of evidence acted in the process employment by replacement, is configured as an important means of proof for the verification of the act of dismissal in general, since by containing the declarations of the parties and the verification of the police authority regarding the facts denounced by the worker, but that due to their mediacy, they need to be corroborated by other evidence provided in the process, therefore, without prejudice to what was analyzed in the cases, we can say that the probative effectiveness of the police finding is significant to prove the act of dismissal.

Keywords: Police verification, reinstatement, arbitrary dismissal, Provincial Municipality of Huancayo.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada **“LA CONSTATACIÓN POLICIAL EN LA REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2020”**, tiene en consideración lo normado por la “Guía para la elaboración de constatación policial en aplicación del art. 45 del D.S. 001-96-TR”, que regula e instruye al personal policial sobre la constatación del despido arbitrario; sin embargo, existe la problemática en la que muchos policías se niegan a realizar las citadas constataciones, y siendo que se trata de actos urgentes que por los cuales se intentan cristalizar indicios sobre el despido sufrido, vulneran de modo concreto

los derechos laborales de los serenos. Empero de ello, la constatación policial al considerarse como medio que deja constancia del supuesto acto de despido, debe ser valorado por la judicatura para resolver la controversia planteada. En efecto, la presente investigación ha analizado un conjunto de sentencias en las que se ha resuelto, entre otros, el pedido de reposición de trabajadores que, dependiendo del caso en particular, fueron considerados efectivamente obreros municipales, en el cargo de serenos, para la Municipalidad Provincial de Huancayo. Para ello, se tuvo como objetivo determinar la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

Estructuralmente la investigación se desarrolla en los siguientes capítulos. En el Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, su descripción, delimitación, la formulación del problema, su justificación y los objetivos formulados.

En el Capítulo II, sobre el Marco Teórico, se desarrolla en 1, los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el Capítulo III, se formulan las hipótesis y las variables desarrolladas. En el Capítulo IV, se desarrolla todo el aspecto metodológico de la investigación, como el tipo, nivel, diseño y técnicas de investigación.

En Capítulo V, se describen y contrastan los resultados obtenidos, para que, a mérito de ellos, formular nuestras conclusiones y recomendaciones.

La Autora.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La seguridad ciudadana constituye de especial relevancia, toda vez que, de no ser debidamente garantizada y protegida por el Estado, se afecta o pone en riesgo el ejercicio de una serie de derechos de primer orden como la vida, la integridad, la libertad y el patrimonio de las personas. El serenazgo, bajo esa perspectiva, es un servicio municipal, de vigilancia y seguridad pública, que cumple un rol importante para prevenir y hacer frente a la problemática de la delincuencia local, lo que lo ha convertido en un componente primordial de la función pública. Parte elemental de esta función son los propios policías municipales o serenos, cuyo tratamiento laboral ha sido objeto de un arduo debate en la doctrina, pero sobre todo en la jurisprudencia. En efecto, de manera concluyente, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional ha uniformizado criterios al respecto, señalando que el régimen laboral al que se deben encontrar adscritos corresponde a lo regulado por el D.L. Nro. 728, de modo que han de ser considerados como obreros, por ser sus funciones o

labores prioritariamente de campo, es decir labores preponderantemente físicas, sin que ello excluya el valor intelectual que debe haber en toda actividad humana. Esta conclusión llega a propósito de que las entidades municipales emplean al personal de serenazgo bajo figuras contractuales distintas a la señalada, produciéndose de manera consecuente la desnaturalización de la relación laboral del personal de serenazgo. Ahora bien, a propósito de este uso de figuras disimiles, se produce también el fenómeno del despido arbitrario, principalmente bajo la expresión del despido incausado, del que muchos obreros serenos municipales son objeto, lo que motiva que estos soliciten por la vía judicial su reposición a su centro de trabajo.

Al respecto de lo normado en la legislación laboral, en la sentencia 01124-2001-AA/TC, su fundamento 12 el Tribunal Constitucional inaplicó por inconstitucional la previsión legal, que consideraba a la indemnización como la única forma de reparación en caso de despido arbitrario. En ese sentido, cita el propio Tribunal en los resuelto en el expediente, la reposición no solamente tiene asidero constitucional en el Perú, sino que se mantiene como medio adecuado contra el despido arbitrio, correspondiendo su determinación en algunos casos al juez constitucional mediante amparo, y en otros, al juez ordinario mediante vías igualmente satisfactorias al amparo. En ese estado de cosas, el Ministerio de Trabajo, elaboró la “Guía para la elaboración de constatación policial en aplicación del art. 45 del D.S. 001-96-TR”, que regula e instruye al personal policial sobre la constatación del despido arbitrario; de modo que, los trabajadores, pueden acudir directamente a la comisaría o delegación policial más cercana, que corresponda al distrito donde se ubica la empresa, para solicitar la constatación policial del despido arbitrario. En ese sentido, la citada constatación policial se imbrica como un medio probatorio que se ha de

insertar en el proceso que los empleados realicen en pos de lograr su reposición al haber sufrido un despido arbitrario. Sin embargo, existe la problemática en la que muchos policías se niegan a realizar las citadas constataciones, y siendo que se trata de actos urgentes que por los cuales se intentan cristalizar indicios sobre el despido sufrido, vulneran de modo concreto los derechos laborales de los serenos. Empero de ello, la constatación policial al considerarse como medio que deja constancia del supuesto acto de despido, debe ser valorado por la judicatura para resolver la controversia planteada. En efecto, la presente investigación ha analizado un conjunto de sentencias en las que se ha resuelto, entre otros, el pedido de reposición de trabajadores que, dependiendo del caso en particular, fueron considerados efectivamente obreros municipales, en el cargo de serenos, para la Municipalidad Provincial de Huancayo; la particularidad en estos pronunciamientos es el tratamiento que la judicatura le otorga a la valoración de la constatación policial como medio probatorio que permite en primer término dejar constancia del acto de despido, pero también dar indicios razonables sobre las condiciones de la relación de trabajo recogiendo también la declaración del empleador, ello en mérito de la “Guía para la elaboración de constatación policial en aplicación del art. 45 del D.S. 001-96-TR”, concordante con la Nueva Ley Procesal de Trabajo y el Reglamento de la Policía Nacional del Perú, por la cual se comprende que los trabajadores que sean víctimas de despido arbitrario podrán acudir a la delegación policial donde se ubique la empresa para que un efectivo del orden, usando el formato establecido por Sunafil, constate la prohibición del ingreso del trabajador al centro de labores o que la empresa no cumplió el procedimiento de despido. En ese sentido, la autoridad policial consignará en el acta los datos del empleador y del trabajador, así como sus

manifestaciones, documento que deberá ser firmado por la autoridad, el trabajador y el empleador y, en caso de negativa de este último, se deberá dejar constancia de ello. Es decir, a mérito de la constatación policial, se ofrecen indicios al juzgador sobre el acto de despido y acaso las condiciones de trabajo, que deben de ser corroborados por otros medios probatorios aportados en el proceso.

Bajo ese panorama, nuestra investigación se plantea estudiar y enfatizar lo correspondiente a la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo durante el año 2020.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial

La investigación se delimita geográficamente, respecto de su ejecución, en el Distrito y Provincia de Huancayo, departamento de Junín.

1.2.2 Delimitación Temporal

La delimitación temporal de la presente investigación, teniendo en cuenta su formulación y ejecución, fue de noviembre de 2021 a julio de 2022.

1.2.3 Delimitación Conceptual

La delimitación conceptual de la presente investigación estriba en el tratamiento teórico doctrinario de las variables de investigación y sus respectivas dimensiones, siendo como sigue:

- a) De la variable Eficacia probatoria de la constatación policial
 - 1) Valoración de la declaración del empleador y del empleado
 - 2) Valoración de contraste del acto inspectivo

- 3) Valoración del comportamiento de las partes durante el procedimiento interno de despido
- b) De la variable Reposición por despido arbitrario
 - 1) Actividades de naturaleza permanente
 - 2) Régimen laboral de la actividad privada
 - 3) Modalidad de la causa del despido arbitrario

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?

1.3.2 Problemas Específicos

- 1) ¿Cuál es la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?
- 2) ¿Cuál es la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?
- 3) ¿Cuál es la eficacia probatoria de la constatación policial para determinar la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La presente investigación se justifica socialmente por cuanto estudiará la problemática asociada a al despido arbitrario que sufren los policías municipales del distrito de Huancayo, como población vulnerable laboralmente, y como es que la judicatura valora a la constatación policial, como medio probatorio que coadyuva a probar el propio acto de despido y la posterior reposición a su centro de trabajo.

1.4.2 Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente al profundizar un aspecto escasamente investigado como es el de la suficiencia probatoria de la constatación policial dentro del proceso laboral, aspecto que se ha abordado, en atención a las limitaciones teóricas que el tema de investigación evidencia.

1.4.3 Metodológica

La presente investigación, se justifica metodológicamente al emplear métodos, diseños, niveles y técnicas de investigación que coadyuven a sus propósitos, así como también respecto del diseño y empleo de un instrumento de recolección de datos, cuya utilidad pueda ser proba para futuras investigaciones símiles.

Del mismo modo, por el diseño metodológico empleado en la investigación, se busca que los mismos puedan ser útiles para futuras investigaciones.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos

- 1) Identificar la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.
- 2) Establecer la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.
- 3) Identificar la eficacia probatoria de la constatación policial para determinar la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO:

2.1 Antecedentes

2.1.1 Nacionales

Rojas (2021), con su tesis titulada “**Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018**”, para obtener el título de abogado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar los derechos laborales vulnerados en la contratación de TOM en la Municipalidad Provincial de Chachapoyas (MPCh). La muestra estuvo representada por 54 contratos suscritos en los años 2017 y 2018. Se utilizaron los métodos analítico y descriptivo – comparativo y los instrumentos consistentes en una ficha de observación y dos fichas de análisis documental. Los resultados obtenidos en esta investigación se analizaron utilizando la estadística descriptiva-comparativa, y representados mediante figuras y tablas para la estimación cualitativa de los resultados. Esto permitió tener como resultado

que, Chile se ubica como uno de los primeros en regular ampliamente y a mejor escala derechos laborales de trabajadores obreros municipales, y Paraguay como uno de los países con baja protección laboral. Perú sería el segundo en la escala. Respecto al análisis de los contratos se ha verificado que la MPCh no cumple con las disposiciones descritas en el párrafo segundo del Artículo 37° de la Ley N° 27972. Llegando a la conclusión que, los derechos laborales vulnerados en la contratación de trabajadores obreros en la MPCh, 2017 – 2018, son: la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales como las vacaciones (30 días por año), Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, asignación familiar, seguridad social e indemnizaciones.

Iberico (2020), con su tesis intitulada “**Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2018-2019**”, para obtener el título de abogado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú. La investigación tuvo como objetivo demostrar la desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas en el periodo 2018-2019, debido a que vienen siendo contratados bajo el régimen laboral CAS, por lo tanto, no se les está reconociendo sus derechos laborales. Para ello, se ha tomado en cuenta la Ley N° 27975, Ley Orgánica de Municipalidades, que en su artículo 37 establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. De esta forma se está vulnerando los derechos laborales de los obreros. En cuanto al

diseño de investigación es de tipo transversal porque los datos han sido obtenidos del ámbito de estudio tomando como referencia los años 2018-2019, el alcance de la investigación es descriptivo, se identificaron al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, cuya muestra asciende a 20 trabajadores. En cuanto al instrumento, se ha aplicado la encuesta, mediante la cual se ha logrado determinar que los aspectos contractuales que evidencian la desnaturalización de los contratos tenemos el tiempo que tienen trabajando, el tipo de contrato que firman, y el régimen al cual pertenecen.

Guzmán (2020), con su tesis titulada “**Criterios objetivos para identificar como obrero o empleado a un trabajador municipal en el régimen laboral y el principio de igualdad y no discriminación**”, para obtener el título de abogado por la Universidad Privada del Norte, en la ciudad de Trujillo, Perú. La investigación tuvo como objetivo general el determinar de qué manera la inexistencia de criterios objetivos para determinar la condición de empleado u obrero en el régimen laboral municipal influye en el principio de igualdad y no discriminación. En la investigación cualitativa, se recopiló información doctrinaria, jurisprudencial y legislativa descritas en las fuentes de consulta para la elaboración de los capítulos del marco teórico, los métodos aplicados en la investigación fueron el inductivo-deductivo, analítico-sintético y como técnica de recolección de datos se utilizó el fichaje a través de las fichas de registro y de investigación como instrumento y la entrevista a expertos. Entre los resultados más importantes se obtuvo que el régimen laboral aplicable a los trabajadores municipales, se enmarca en que los funcionarios y empleados

se sujetan al régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276, los obreros al régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo 728 y un tercer régimen especial dado por el CAS; la falta de criterios objetivos para calificar la actividad laboral como obrero o empleado ha dado lugar a plenos jurisdiccionales contradictorios, los especialistas en materia laboral proponen como criterios la calidad y condiciones del servicio prestado, el grado de iniciativa de naturaleza administrativa y disciplinaria, y la capacidad de colaboración desplegada. La conclusión principal es que la ausencia de criterios objetivos para identificar como obrero o empleado a un trabajador municipal en el régimen laboral incide de manera negativa en el principio de igualdad y no discriminación, al no conceder a todo trabajador la misma ventaja o beneficio que percibe un compañero de tarea que realiza una labor equivalente o del mismo valor, por lo que debe normativizarse en aras de uniformizar los criterios jurisprudenciales.

Cerna (2020), con su tesis titulada **“Aplicación inmediata de la Ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen privado”**, para obtener el título de abogado por la Universidad Privada de Trujillo. La investigación tuvo como objetivo como objetivo general: Determinar el fundamento jurídico que justifique la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad Distrital de El Porvenir. Como respuesta tentativa se estableció que “El fundamento jurídico para determinar la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los

obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, es el principio de aplicación inmediata de las normas, conforme a la teoría de los hechos cumplidos.”. Luego del análisis, en aplicación de los diversos métodos lógicos y jurídicos entre ellos los métodos de interpretación, deductivo y sintético, usando la técnica como el análisis documental o el fichaje; se logró concluir que existen fundamentos jurídicos relevantes para la aplicación inmediata del artículo único de la ley 27469 que restablece a los obreros municipales la condición de servidores públicos sujetos al régimen de la actividad privada en la Municipalidad distrital de El Porvenir y está relacionado al sometimiento constitucional de nuestro ordenamiento jurídico.

2.1.2 Internacionales

Teniendo en consideración el escaso tratamiento que el tema de investigación ha tenido en el extranjero, se consideran las siguientes investigaciones:

Cruz & Ramírez (2018), con su trabajo titulado **“Los derechos de los policías deben ser equiparados con los demás trabajadores al servicio del estado”**, para la obtención del título de abogado por la Universidad Tangamanga. La investigación tuvo como el objetivo de dar a conocer la historia y la importancia que tiene el personal policial de cualquier nivel (federal, estatal y/o municipal) en la vida diaria. Ya que el Estado debe proveer seguridad y los policías la brindan, debe ser reconocido como un trabajador o empleado a su servicio, responder por sus actos y asumir el papel histórico que la sociedad y la ley exige. Así, la Seguridad Pública como una actividad laboral reconocida no debe ser una simple relación administrativa

que puede ser finalizada cuando al gobierno quiera, faltando a los principios de legalidad, honradez y eficacia, generando así, ilegalidad o corrupción y discriminación, violentando el Estado de Derecho de estos trabajadores al dejarlos en indefensión total.

Figuroa & Romero (2018), con su trabajo titulado “**Reincorporar policías y MPS despedidos: ¿solución o nuevo problema?**”, en la ciudad de México. El estudio concluye demostrando que los objetivos de la LGSNSP, emanada de la reforma constitucional de 2008, no se han cumplido, por omisiones del Gobierno Federal, los gobiernos estatales y municipales. Si se cumpliera con lo que se señala en la LGSNPS, por ejemplo, con la existencia de mecanismos internos en las instituciones policiales y de procuración de justicia, que garantizaran un debido proceso para cualquier policía o Ministerio Público que fuera cesado, la reforma constitucional propuesta sería innecesaria.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial

2.2.1.1 La Eficacia Probatoria

A) La prueba en el proceso laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo incluye, durante la audiencia de juzgamiento, una etapa en la cual se admitan, analicen y actúen los medios probatorios. En esta etapa se privilegia el rol activo del juez.

En ese sentido, hemos de considerar a la etapa probatoria, según Preciado y Purcalla (2015) como:

(...) la actividad desarrollada por las partes ante el órgano jurisdiccional en el proceso laboral, que tiene por finalidad que este alcance la convicción de certeza sobre unos determinados datos objeto de controversia; convicción a la que se llega unas veces por reglas legales y otras por la valoración racional, razonable y razonada.
(p. 256)

A su turno, el artículo 21 de la referida Ley Procesal, aclara que los medios probatorios solo pueden ser presentados durante la demanda y la contestación. Sin embargo, se precisa que estos pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Actualmente, y quizás más en la teoría que en la práctica, dice Chanamé (2021), el juez puede contribuir en gran medida a la búsqueda de pruebas. No obstante, se encuentra limitado al no poder suplir la carencia probatoria de una de las partes, esto es, la abstención de una de ellas de aportar a la justicia pruebas de un hecho que estaría en capacidad de demostrar.

A pesar de ello, el juez tendría casi siempre la libertad de acción al pronunciar una medida de instrucción cuando una de las partes no puede proporcionar los elementos de prueba necesarios.

Se ha considerado entonces a la prueba, según Chanamé (2021), como: “(...) el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza.” (p. 47)

Para explicar el concepto de la prueba, debemos llevar el análisis al ámbito del proceso y sus fundamentos. Sobre esto, autores como Vicuña & Santos (2016) la doctrina ha sentado consenso cuando define al proceso desde el plano del derecho procesal laboral. Así, se establece que:

(...) al hablar de prueba nos referimos a todo aquello que nos sirve para acreditar un hecho o derecho, como sería el acta inspectiva para probar el despido, todo esto con el objeto de llevar al Juzgador al convencimiento de la veracidad de los hechos que son materia del proceso (...).
(p. 67).

B) La carga probatoria

En la actual forma que se encuentra redactada la ley, se establece que la carga de la prueba corresponde a la parte que afirma los hechos que configurarían su pretensión o, por el contrario, a quien los contradice alegando otros distintos.

Autores como Priori & Pérez-Prieto (2012) la carga de la prueba como la

(...) noción procesal que contiene una regla de juicio, por medio de la cual se le indica al juez, cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse consecuencias desfavorables. (p. 56)

Así, nuestra legislación ha propuesto reglas especiales para distribuir la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales:

- 1) La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

- 2) Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.
- 3) Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o extrabajador, tiene la carga de la prueba de:
 - a. La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
 - b. El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
 - c. La existencia del daño alegado.
- 4) De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:
 - a. El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
 - b. La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
 - c. El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

2.2.1.2 La Valoración de la prueba

A) Concepto

En la doctrina comparada, Devis (2000) señala que " (...) por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido" (p. 16).

A su turno, en la doctrina nacional, Paredes (1997) señala al respecto que

(...) la apreciación o valoración es acto del juez consistente en medir la eficacia probatoria de cada medio de prueba, o de su conjunto, según el precio o valor que le asigna la ley o le otorgue el juez, en relación al grado de convicción que permita generar certeza en el juez de la ocurrencia del hecho a probar. (p. 305).

Carrión (2000), al respecto refiere que es posible sostener que:

(...) la apreciación y valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso. (p. 52)

B) La Función Valorativa

Como se ha mencionado la valoración de la prueba es efectuada por el Juez, quien debe tener presente tres aspectos a decir de Lineares (2015):

- a) En primer lugar, tendrá que percibir los hechos a través de los medios probatorios, los cuales en este sentido pueden ser directos, esto es, el Juez se encuentra en contacto inmediato con el hecho a probar, como sucede con la inspección ocular.
- b) En segundo lugar, el Juez deberá efectuar una representación o reconstrucción histórica de los hechos en su conjunto, en este caso además de utilizar los medios directos puede emplear los medios indirectos, los cuales sólo proporcionan datos, a partir de los cuales el Juez elabora un argumento para deducir la existencia de un hecho, como ocurre con los indicios.
- c) En tercer lugar, el desarrollará una actividad analítica o de razonamiento mediante la cual se obtienen las inferencias de los datos percibidos.

C) Fin de la valoración de la prueba

A decir del citado Lineares (2015), se entiende que el fin de la valoración de la prueba:

(...) implica el precisar el mérito que la misma pueda tener para brindar certeza al Juez, en este sentido, su valor puede ser positivo o negativo. Entonces, debido a la valoración podrá el Juez determinar si la prueba ha cumplido su fin propio, esto es verificar su resultado. (p. 78).

D) Valoración conjunta de las pruebas

Autores como Peyrano & Chiappini (1985) nos dicen que la valoración conjunta de la prueba consiste en tener en cuenta que:

(...) el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitivo. (p.152)

Hinostroza (1999) al respecto señala que "(...) el magistrado debe considerar la prueba en su conjunto, como un todo, siendo además irrelevante su fuente, en virtud del principio de comunidad o adquisición que postula la pertenencia al proceso de todo lo que en él se presente o actúe" (p.67).

De su parte Devis (2000), con amplitud, señala lo siguiente:

(...) los diversos medios aportados deben apreciarse como un todo, en conjunto, sin que importe que su resultado sea adverso a quien la aportó, porque no existe un derecho sobre su valor de convicción(...). Para una correcta apreciación no basta tener en cuenta cada medio aisladamente, ni siquiera darle el sentido y alcance que en realidad le corresponda, porque la prueba es el resultado de los múltiples elementos probatorios en el proceso, tomados en su conjunto, como una "masa de pruebas", según la expresión de los juristas ingleses y norteamericanos. (p.145)

A lo señalado por Devis (2000), autores como Kaminder (2002), incluyen a las normas en la actividad valorativa cuando expresa:

(...) hechos y normas son enlazados por actividades valorativas que hacen que los jueces otorguen relevancia a circunstancias de hechos que permiten interpretaciones de los jurídicos y subsunciones normativas que muta la norma aparentemente que habría resultado aplicable, si se determinara en forma rigurosa la pauta a regir en el caso. (p. 137).

2.2.1.3 La constatación policial

A) Concepto

De conformidad con lo regulado por el artículo 3, numeral 10), del Decreto Legislativo Nro. 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú, es atribución del personal policial realizar constataciones de acuerdo a ley.

En ese contexto, de conformidad al Manual de Procedimientos Operativos de la Policía Nacional, una constatación policial está definida como: “(...) la verificación in situ (en el lugar) que realiza la Policía de oficio, a pedido de parte o a requerimiento de otras autoridades, dejando constancia escrita del hecho en un parte de ocurrencia o en el libro de ocurrencias.”

B) Clasificación

Al respecto el Manual de Procedimientos Operativos de la Policía Nacional, consigna las siguientes clases de constataciones:

1. Constatación de daños materiales
2. Constatación de mudanza clandestina
3. Constatación de abandono de hogar
4. Constatación de desperfectos y averías en la vía pública

5. Constataciones de atentado al orden ecológico
6. Constataciones de vehículos abandonados
7. Constatación de domicilio y centro de trabajo de procesados (*muy usadas para acreditar el arraigo domiciliario – requerimiento de prisión preventiva*)
8. Constataciones de supervivencia (*debe tomar en cuenta el decreto legislativo 1246*)
9. Otros.

Actualmente, la policía usa el sistema de denuncias policiales (SIDPOL) para registrar las constataciones que realizan sus miembros, quienes solo tiene 24 horas para dicha labor. Frecuentemente, este tipo de diligencias dan origen a una investigación policial y su posible derivación al Poder Judicial o Ministerio Público.

Como se podrá apreciar, se trata de una relación *numerus apertus*. Por ende, cada requerimiento debe evaluarse de acuerdo a su viabilidad y trascendencia.

Sobre la procedencia

C) El procedimiento de constatación en el caso de despido arbitrario

Si bien es cierto, el Manual de Procedimientos Operativos de la Policía Nacional, detalla el procedimiento para cada una de las constataciones, para el caso de las constataciones por despido arbitrario se ha implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En merito a esta Guía, la constatación policial debe realizarse frente al empleador o quien tenga las facultades para representarlo debiéndose consignar sus generales de ley y el cargo que ocupa en la empresa.

Respecto a los datos laborales del trabajador, se deberá señalar fecha de ingreso (día, mes y año); labor desarrollada (cargo que desempeñaba en la empresa); jornada y horario de trabajo; remuneración percibida; fecha del despido del trabajador (día, mes y año); motivo del despido; e indicar quién fue su jefe inmediato.

También es muy importante que se precise si se le cursó carta de pre aviso o de despido al trabajador; y, señalar las circunstancias en las cuales se suscitó el impedimento de ingreso al centro de labores del trabajador en caso de haber sucedido esto.

Siempre se debe tomar la declaración del trabajador, aunque el empleador no brinde su declaración. En ese sentido, debe señalarse con precisión nombres y apellidos completos del

trabajador, número de DNI y domicilio; así como su manifestación respecto a sus datos laborales y el despido que haya sido objeto.

En el documento también deben dejar constancia de los conceptos que se les está adeudando al trabajador, tales como Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones de fiestas patrias y navidad, vacaciones, remuneraciones, horas extras, entre otros.

2.2.2 De la variable: Reposición por despido arbitrario

2.2.2.1 El despido

El despido, es concebido como una forma de extinción de la relación laboral, que tiene en su seno ser una decisión del empleador. La Constitución Política vigente, en su artículo 22° dice textualmente que:

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

Posteriormente, en el artículo 27°, señala que:

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

A mérito de estos artículos, se comprende que la constitución prohíbe esta clase de despido. Sobre esto, autores como la profesora

Blancas (2016) coincide en que el contenido mínimo de este artículo es la interdicción de la arbitrariedad del despido.

En tal sentido, Blancas (2016) afirma que:

“(…) la Constitución reconoce que el despido tenga una causa y considera inválido al despido *ad nutum* (despido a voluntad), pero frente a esto, deja a criterio del legislador elegir entre la reposición o la indemnización, como medida reparadora del despido arbitrario.” (p. 26).

La legislación especializada, a partir de lo normado por la Constitución Política, en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, determinó lo siguiente:

“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.”

En ese sentido, como señala Chanamé (2020) “(…) el legislador reconoce que el despido debe cumplir con tener una causa relacionada con la capacidad y conducta del trabajador (despido disciplinario). Caso contrario, se deberá pagar una indemnización.” (p. 56).

2.2.2.2 Tipología del despido en el ordenamiento jurídico peruano

En su redacción, el artículo 34° del Decreto Legislativo Nro. 728 precisó:

“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene

derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38.”

De este texto, se concluye que existen dos despidos reconocidos expresamente en la legislación:

- 1) El despido arbitrario que puede ser incausado, se configura a decir de Neves (2015), cuando el empleador no otorgue un motivo y el injustificado, el cual tiene un supuesto motivo, pero no se prueba en el proceso judicial; y,
- 2) El despido nulo que, refiere el ya citado Neves (2015), vulnera derechos fundamentales, tales como la igualdad, la libertad sindical y la tutela jurisdiccional efectiva.

A) El Despido incausado

Como se desprende de la norma antes revisada, el despido arbitrario puede ser incausado, siendo este aquel que no expresa causa. Así este fue reconocido durante el desarrollo sobre la protección contra el despido arbitrario en el caso Telefónica recaído en el Expediente 1124-2002-AA/TC, de fecha 11 de julio de 2002.

Sobre este caso, los magistrados sostuvieron que el remedio establecido en la ley era insuficiente para reparar el despido arbitrario incausado, pues vacía de contenido la protección constitucional del contenido esencial del derecho al trabajo.

Así, enunció lo siguiente:

(...) el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización «como única reparación». No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al

empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.

(...)

Así, el Tribunal señaló en su resolución aclaratoria que solo el despido incausado es inconstitucional. Luego, según Neves (2015) el injustificado es ilegal, por lo que permitió que por medio de la vía de amparo pudiesen proceder las demandas de despido incausado.

Estas precisiones cambiaron luego de que el Tribunal Constitucional estableciera un precedente vinculante sobre la procedencia del amparo en caso de despido. Mediante la sentencia recaída en el expediente 206-2005-AA señaló que, a comentario de Ferro (2012) solo procederán las demandas de amparo en materia laboral que se sustenten en despidos nulos, incausados o fraudulentos, en caso que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado.

Luego, esto se precisaría el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, de fechas 4 y 14 de mayo de 2012, en el cual se señaló que la vía judicial era suficiente para evaluar la reposición incluso en los casos de despido incausado e injustificado.

B) El Despido Nulo

El despido nulo, a decir de Cáceres (2017), se define en virtud de los motivos prohibidos que moviliza al empleador al momento de despedir, los cuales, precisamente, se encuentran proscritos porque vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores. De ahí que para la determinación del despido nulo y que estos puedan desplegar sus efectos es necesario contar con una instancia judicial que lo califique como tal.

En ese sentido, será el Juez Laboral o Constitucional el que, en escrito, esté encargado de calificar un despido como de carácter nulo.

En la actualidad, la norma laboral que regula la figura del despido nulo establece una regla procesal estricta sobre su determinación: “ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, como es que se extrae del artículo 37° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

C) El Despido fraudulento

A decir de Monzón (2018), el despido fraudulento se configura cuando se despide a los trabajadores con espíritu injustificado, incoado por medios engañosos, es decir, es aquel que atenta contra la autenticidad e integridad de la relación de trabajo, aunque se ajuste a la atribución de causa y a la norma de procedimiento.

Esto ocurre cuando al trabajador le es imputable, según el referido autor:

- a) un hecho notorio, inexistente, falso o ficticio,
- b) una violación del principio de tipicidad, le es imputable un delito no previsto en la ley,
- c) Extinción de la relación laboral por falsificación de pruebas.

Sólo en estos casos los trabajadores tienen derecho a solicitar judicialmente su reintegro o pagar una indemnización por despido arbitrario.

La jurisprudencia mediante la Casación Laboral Nro. 2228-2016, LIMA, ha señalado que:

Para que se produzca el despido fraudulento, no basta la sola imputación de los hechos, sino que debe respetarse el Principio de Tipicidad conforme a los supuestos establecidos en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, no basta acreditar la existencia de los hechos, sino que los mismos deben respetar las garantías formales propias de un despido disciplinario, como es la tipificación de la supuesta falta cometida, debiendo evaluarse su gravedad, la

categoría, antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador. (sumilla).

D) El Despido de hecho

Explica Toyama (2003), hay acciones que los empleadores pueden tomar para dañar a los trabajadores, que parecen estar basadas en la competencia gerencial. Tales situaciones se denominan actos hostiles: algunos de estos actos pueden dar lugar a la extinción de la relación laboral (equivalentes al despido).

En ese sentido, se reconoce como un tipo de despido, puesto que su trato es similar, toda vez que los actos cometidos contra el trabajador ameritan una tutela especial.

Como puede apreciarse, en el artículo 30° del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728 se establece que son actos equiparables o equivalentes al despido los siguientes supuestos:

1. La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
2. La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.
3. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;

4. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
5. El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
6. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
7. Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
8. La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.

Cuando un trabajador resulte perjudicado por alguno de estos actos, podrá citar por escrito al patrón para acusarlo del acto hostil correspondiente y deberá darle un plazo razonable (no menor de seis días naturales) para que presente su defensa o modifique su ejecución. De lo contrario, el trabajador puede ser despedido y puede reclamar la indemnización correspondiente.

2.2.2.3 El despido arbitrario

A) Concepto

El despido se define en la doctrina, según Toyama (2005), como la puesta en fin al vínculo laboral con su trabajador. Ahora bien, esta decisión puede estar justificada o no, así como

estar de acuerdo a las normas o en contra de ellas. La ley indica expresamente cuales son las causas por la que se puede despedir a un trabajador, así como los requisitos que deben cumplirse.

En ese entender el citado Toyama (2005), dice que el despido arbitrario implica el despido sin mediar causa, o cuando la causa no puede ser probada. Puede ejecutarse siguiendo o no los procedimientos legales, pero debe entenderse que todo despido debe deberse a una causa expresa y probada. Caso contrario nos encontramos ante un despido arbitrario.

B) Caracteres

De los caracteres que estima la doctrina como dice Díaz (2012), se pueden extraer:

- 1) Es un acto unilateral del empleador
- 2) Está injustificado
- 3) Está destinado a culminar el vínculo laboral

Al respecto de estos caracteres, Paz (2021) indica que:

(...) en estos casos los jueces analizan si los trabajadores superaron el periodo de prueba (esto da protección contra el despido arbitrario), si la causa del

despido está justificada y/o si es proporcional a la sanción(gravosa), así como, si el empleador siguió el procedimiento correspondiente: envío de carta de preaviso, valoración de los descargos del trabajador y envío de carta de despido. (p.45)

2.2.2.4 La reposición en el proceso laboral

La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en un pronunciamiento emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo. Esta figura no solo se agota en el buscar la restitución del vínculo laboral cual fuere “suspendido”, sino en el pago de las remuneraciones devengadas por el periodo durante el cual el trabajador no percibió remuneración alguna, medida accesoria dispuesta junto con la orden de reposición.

En esta figura en dos fases, tal como lo menciona en el siguiente texto:

- 1) una primera de carácter instrumental destinada a eliminar los efectos materiales del despido ilegal y
- 2) una segunda de carácter continuativo que exige del empleador la continuación leal de la relación laboral reanudada.

La reposición no solo busca la eliminación de los efectos del despido sin causa justa, sino, además, la afirmación del carácter continuado de la relación laboral, constituyendo una manifestación del ejercicio del principio de continuidad donde las relaciones laborales tendrán permanencia en el tiempo a pesar de los posibles sucesos o eventos que puedan suscitarse durante el transcurso de la misma, evitando el término de dicho vínculo.

Esta figura se ubica en nuestro ordenamiento jurídico laboral como consecuencia de la configuración de uno de los supuestos de despido nulo establecidos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin embargo, no solo es dispuesto en las demandas de reposición, sino ante los despidos fraudulentos e incausados.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral adopta taxativamente el pago de los devengados ante la reposición por despido nulo, por otra parte, esta norma no excluye el otorgamiento de este concepto ante una reposición por despido incausado o fraudulento tal como lo precisan en la actualidad algunas sentencias de la Corte Suprema.

La desnaturalización de un contrato puede dar lugar a la posterior reposición del trabajador

En la STC Exp. N° 02102-2019-PA/TC, el Tribunal Constitucional se refirió en primer lugar al principio de primacía de la realidad, señalando que dicho principio da preferencia -en caso se presente discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se tiene en los documentos- a lo que sucede en los hechos.

Así las cosas, si un trabajador cuyo contrato es de naturaleza civil, pero en los hechos demuestra tener un vínculo laboral con el empleador, dicha prestación de servicios podría ser considerada como un contrato de trabajo de duración indeterminada.

En el caso en concreto, el Tribunal verificó que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral por existir prestación de servicios remunerados, subordinados y sujetas a un horario de trabajo, por lo cual - en aplicación del principio de primacía de la realidad- debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles, por lo que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo.

En función de lo previamente mencionado, y por haberse acreditado que la entidad demandada ha vulnerado su derecho

constitucional al trabajo, el TC ordenó la reposición de la parte demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Eficacia probatoria

Flores (2002), señala que la eficacia probatoria implica analizar que la valoración y el objetivo de la prueba en el proceso cumpla la finalidad de probar el hecho material objeto de la *litis*.

2.3.2 Constatación policial

De conformidad al Manual de Procedimientos Operativos de la Policía Nacional, una constatación policial está definida como: “(...) la verificación in situ (en el lugar) que realiza la Policía de oficio, a pedido de parte o a requerimiento de otras autoridades, dejando constancia escrita del hecho en un parte de ocurrencia o en el libro de ocurrencias.”

2.3.3 Valoración de la prueba

Devis (2000) señala que “(...) por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido” (p. 16).

2.3.4 Reposición

La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido ilegal. Esta decisión se encuentra contenida en un pronunciamiento emitido por la autoridad judicial o el Tribunal Constitucional en los procesos de amparo.

2.3.5 Despido arbitrario

El despido se define en la doctrina, según Toyama (2005), como la puesta en fin al vínculo laboral con su trabajador. Ahora bien, esta decisión puede estar justificada o no, así como estar de acuerdo a las normas o en contra de ellas. La ley indica expresamente cuales son las causas por la que se puede despedir a un trabajador, así como los requisitos que deben cumplirse.

CAPITULO III

HIPOTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

- 1) Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la corroboración en el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.
- 2) Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la corroboración de la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.
- 3) Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la determinación de la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

3.3 Variables

Tabla Nro. 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumento
Variable X: Eficacia probatoria de la constatación policial	La eficacia probatoria implica analizar que la valoración y el objetivo de la prueba en el proceso cumpla la finalidad de probar el hecho material objeto de la litis. En ese sentido, implicaría el análisis de la constatación policial está definida como: "(...) la verificación in situ (en el lugar) que realiza la Policía de oficio, a pedido de parte o a requerimiento de otras autoridades, dejando constancia escrita del hecho en un parte de ocurrencia o en el libro de ocurrencias."	- X1: Valoración de la declaración del empleador y del empleado - X2: Valoración de contraste del acto inspectivo - X3: Valoración del comportamiento de las partes durante el procedimiento interno de despido	De la variable X: X1a: Claridad de la declaración en la constatación X1b: Negativa a la declaración en la constatación de una de las partes X2a: Los hechos constatados con corroborados con otros medios de prueba X3a: Detección de conducta infractora X3b: Debido procedimiento de	- Técnicas Como técnica se empleará la observación - Instrumentos Como instrumento se empleará la
Variable Y: Reposición por despido arbitrario	La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido incausado, el mismo que es entendido, según Toyama (2005), como la puesta en fin al vínculo laboral con su trabajador. Ahora bien, esta decisión puede estar justificada o no, así como estar de acuerdo a las normas o en contra de ellas. La ley indica expresamente cuales son las	- Y1: Actividades de naturaleza permanente - Y2: Régimen laboral de la actividad privada - Y3: Modalidad de la causa del despido arbitrario	procedimiento de despido De la variable Y: Y1a: Actividades preminentemente manuales Y1b: Actividades intrínsecas de la entidad Y2a: Reconocimiento	ficha de cotejo

causas por la que se puede
despedir a un trabajador, así
como los requisitos que deben
cumplirse.

como obrero
municipal

Y3a: Despido

incausado

Y3b: Despido

fraudulento

Fuente: Elaboración propia (2021)

CAPITULOIV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1 Método general:

La investigación empleó el método científico, que tal y como es definido por Sampieri (2016), como la investigación que se desarrolla de acuerdo a una metodología “(...) sistemática, controlada, empírica, y crítica, de proposiciones hipotéticas sobre las presuntas relaciones entre fenómenos naturales” (p. 90).

En nuestra investigación este método se reflejó de tal modo pues, se ha proseguido en su formulación de manera ordenada, identificando las variables de estudio en la realidad socio jurídica, expresada en casuística concreta, para que a través de su análisis (dimensiones e indicadores), se procedan a formular hipótesis las cuales se han contrastado y discutido a través de los resultados a los que hemos arribado.

4.1.2 Métodos Especifico:

La investigación empleará los siguientes métodos:

4.1.2.1 *Inductivo – deductivo*

El método inductivo, a decir de Hurtado & Toro (2007) “(...) es un método basado en el razonamiento, el cual permite pasar de hechos particulares a los principios generales” (p. 84). Dice Bernal (2006), que “(...) consiste en estudiar u observar hechos o experiencias particulares con el fin de llegar a conclusiones que puedan inducir, o permitir derivar de ello los fundamentos de una teoría” (p. 67).

Por otro lado, el método deductivo, señala el citado Bernal (2006), “(...) está basado en el razonamiento, al igual que el inductivo. Sin embargo, su aplicación es totalmente diferente, ya que en este caso la deducción intrínseca del ser humano permite pasar de principios generales a hechos particulares.” (p. 45).

En la presente investigación el empleo de estos métodos específicos se refleja en el estudio de nuestras variables de investigación como hechos concretos y específicos en la realidad práctica, para luego subsumirlos al interior de su estudio en el derecho, su ubicación dentro del aspecto laboral, así como al interior del derecho probatorio.

4.1.2.2 *Analítico sintético:*

Señala Bajo (2004), que el análisis sintético, por un lado, consiste en la separación de las partes de esas realidades hasta llegar a conocer sus elementos fundamentales y las relaciones que existen entre ellos.

La síntesis, por otro lado, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos. Esta construcción se puede realizar uniendo las partes, fusionándolas u organizándolas de diversas maneras.

En la presente investigación, este procedimiento metodológico se ha llevado tal cual, pues a la identificación de las variables de estudio como son la eficacia probatoria de la constatación policial y el despido arbitrario, se han descompuesto estas en sus respectivas dimensiones y estas a su vez en sus indicadores más significativos, para luego sintetizarlos en un instrumentos de investigación que sea perfectible de recolectar información fiable de los casos de estudios en los cuales estas variables, dimensiones e indicadores se hallan reflejadas a modo de criterios de validez.

4.1.3 Métodos Particulares:

Como método específico, se empleó el método sociológico, que a decir de Ramos (2015), consiste en asignar a los dispositivos legales, el significado que resulte de la observación de la realidad en la cual se aplicará la norma, adaptando los conceptos e ideas del legislador a los tiempos modernos.

En la presente investigación, este método es útil por cuanto a partir de un análisis y descripción de la norma procesal laboral y de instituciones como el despido, se ha evidenciado como es que se plasman en la realidad socio jurídica en la casuística analizada de los obreros de la Municipalidad

Provincial de Huancayo que demandan la reposición a su centro de trabajo luego de haber sufrido despidos incausados y/o fraudulentos.

4.2 Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo básica, pura o fundamental con enfoque cuantitativo. La investigación básica, como se entiende Sampieri (2016) se centra en el conocimiento como tal y como centro de interés. A través del análisis deductivo, plantea una serie de teorías que deben ser contrastadas. Por este motivo, se basa sobre todo en las matemáticas y en la deducción. A su vez, sirve de base para el desarrollo de otras como la investigación aplicada.

En el caso concreto de nuestra investigación, fue básica, por cuanto en el estudio de nuestras variables de investigación, como es el de la eficacia probatoria de la constatación policial y la reposición por despido arbitrario se ha llevado a cabo siguiendo un procedimiento inductivo – deductivo y analítico – sintético, describiendo a la vez sus características y como es que se dan en la realidad fenomenológica, empleando para ello la observación sin la posibilidad de manipular la muestra de estudio, que para el caso de nuestra tesis se expresa en la casuística.

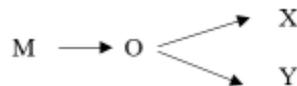
4.3 Nivel de Investigación

El nivel de la investigación fue descriptivo simple, que a decir de Vara (2015), es un diseño que se caracteriza pues por medio de ellas se recogen datos más o menos limitados, que se refieren a grupos más o menos amplios. En ese tipo de estudios interesan más las variables que describen grupos o fenómenos que los individuos.

En la presente investigación, las variables de investigación se describen en la realidad práctica, a través de identificar sus dimensiones e indicadores, de modo que puedan ser contrastables y medibles.

4.4 Diseño de la Investigación

El diseño es no experimental de carácter descriptivo simple, que emplea el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

O: Observación

X, Y: Variables de estudio

4.5 Población y muestra

La población o universo de investigaciones definida por Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), como “(...) el total de las unidades de estudio, que contienen las características requeridas, para se consideradas como tales. Estas unidades pueden ser personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos, que presentan las características requeridas para la investigación” (p. 334).

Para la presente investigación, la población la constituyeron 22 sentencias que resolvieron demandas sobre reposición, incoadas por trabajadores que fueron

contratados como serenos para la Municipalidad Provincial de Huancayo durante el año 2020.

Respecto de la muestra de investigación, según los citados Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), señala que esta se define como una porción de la población que lo tanto tienen características necesarias para la investigación, de modo que se puede definir como suficientemente clara para que no haya confusión en su elección.

A su turno, el muestreo se define según los antes citados, como un procedimiento que permite o posibilita la selección de las unidades de estudio que han de conformar la muestra de nuestra investigación, con la finalidad u objetivo de recoger los datos requeridos por el investigador. En ese sentido, el tipo de muestreo elegido para el caso de la presente investigación la técnica de muestreo de carácter no probabilístico de tipo intencional por conveniencia, que según Córdova (2016), se aplica respecto del conocimiento que tiene el investigador respecto de la muestra empleada. En ese sentido, por ser la población limitada a un número inferior a las 100 unidades, esta puede ser elegida a criterio del investigador como el mismo número para la muestra.

Las sentencias analizadas se dan en los siguientes expedientes:

Tabla Nro. 2: Relación de expedientes en los que se han emitido sentencias sobre reposición de serenos municipales durante el año 2020.

Num.	Expedientes	Materia
1)	00043-2019-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización y reposición
2)	00506-2019-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
3)	02167-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
4)	1104-2021-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
5)	03679-2017-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización y reposición

6)	1525-2020-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización y reposición
7)	2072-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
8)	02104-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
9)	2868-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
10)	3904-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
11)	3731-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
12)	2361-2018-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización y reposición
13)	3499-2018-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización y reposición
14)	1091-2019-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
15)	3731-2018-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización y reposición
16)	02425-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
17)	00043-2019-0-1501-JR-LA-02	Desnaturalización y reposición
18)	00506-2019-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
19)	02853-2015-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
20)	02882-2018-0-1501-JR-LA-03	Desnaturalización y reposición
21)	03731-2018-0-1501-JR-LA -02	Desnaturalización y reposición
22)	03720-2018--0-1501-JR-LA 02	Desnaturalización y reposición

Fuente: Elaboración propia (2021)

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Como técnica se empleará la observación y el análisis documental. Respecto del primero, señala Córdova (2019), se trata de un procedimiento que implica la utilización de los sentidos para examinar la manifestación de los indicadores de una variable.

Por otro lado, respecto del análisis documental, según el referido Córdova (2019), es un procedimiento que consiste en el acopio de documentos para la medición de una o más variables.

Correlativamente, como instrumento se emplearán, por un lado, la ficha de análisis documental y por otro lado la lista de cotejo mediante la cual se recolectarán datos de análisis de las sentencias emitidas en los referidos expedientes.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Como técnica de procesamiento y análisis de datos se empleará la estadística descriptiva, la misma que se emplea como es la técnica matemática con la finalidad de obtener, organizar, presentar y describir un conjunto de datos con el propósito de facilitar el uso, generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

La investigación se ha ceñido a emplear la metodología regulada en los reglamentos de la Universidad Peruana Los Andes, el estilo de redacción APA, así como respetando los derechos de autor de las fuentes bibliográficas empleadas.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

5.1.1 De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial

5.1.1.1 De la dimensión: Valoración de la declaración del empleador y del empleado

Tabla Nro. 3: En la sentencia se ha valorado la declaración de la demandante ofrecida en la constatación policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	15	68,2	68,2	68,2
	No	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

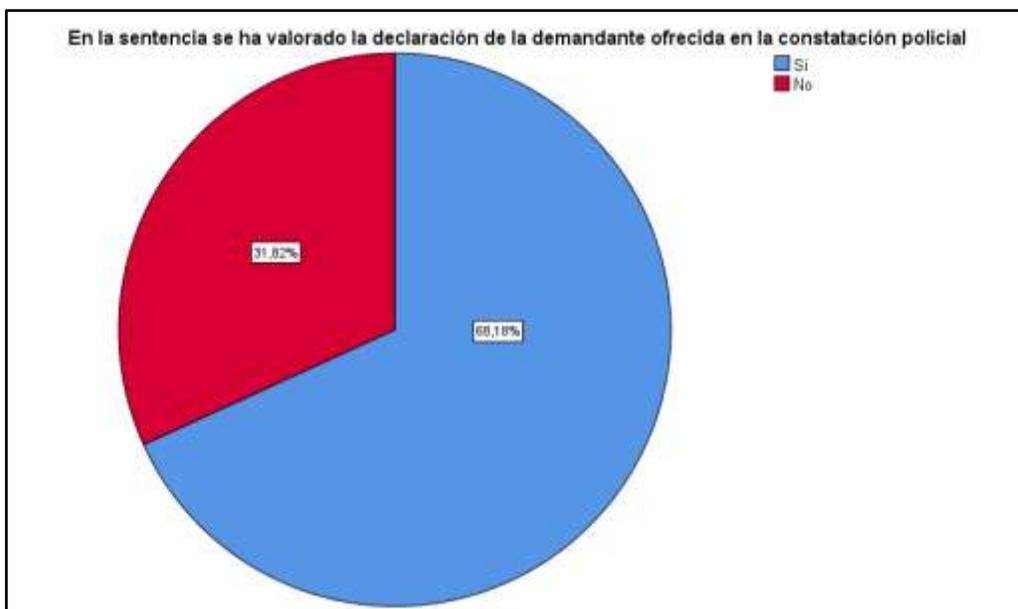


Gráfico Nro. 1: En la sentencia se ha valorado la declaración de la demandante ofrecida en la constatación policial

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a la valoración de la declaración de la demandante ofrecida en la constatación policial, se tiene que un 68.18% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 31.82% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 4: Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandante en la constatación policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	11	50,0	50,0	50,0
	No	11	50,0	50,0	100,0
Total		22	100,0	100,0	

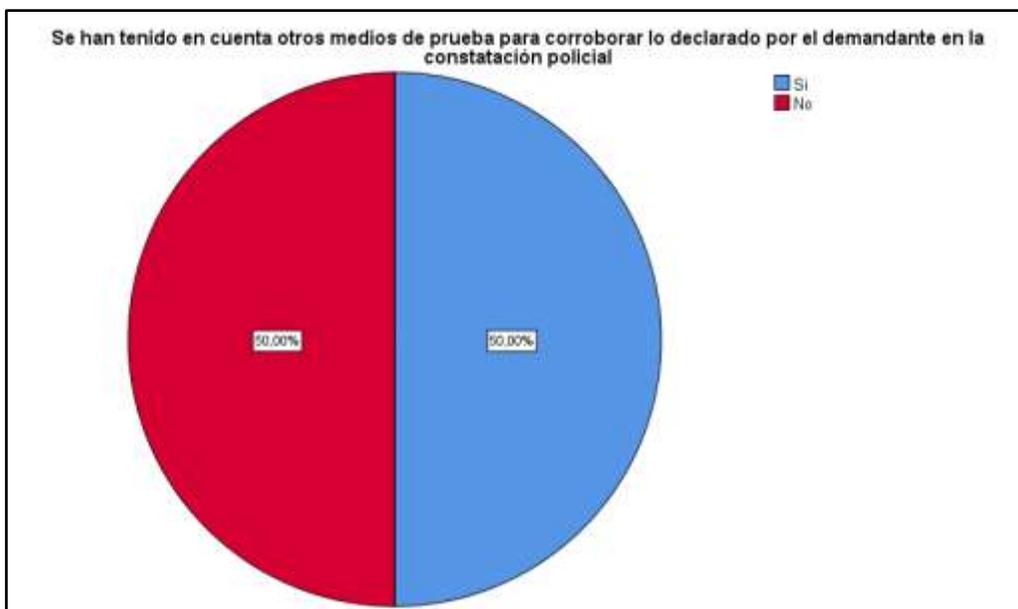


Gráfico Nro. 2: Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandante en la constatación policial

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandante en la constatación policial, se tiene que un 50% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 50% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 5: La sentencia valora si la declaración prestada en la constatación es clara y coherente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	9,1	9,1	9,1
	No	20	90,9	90,9	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

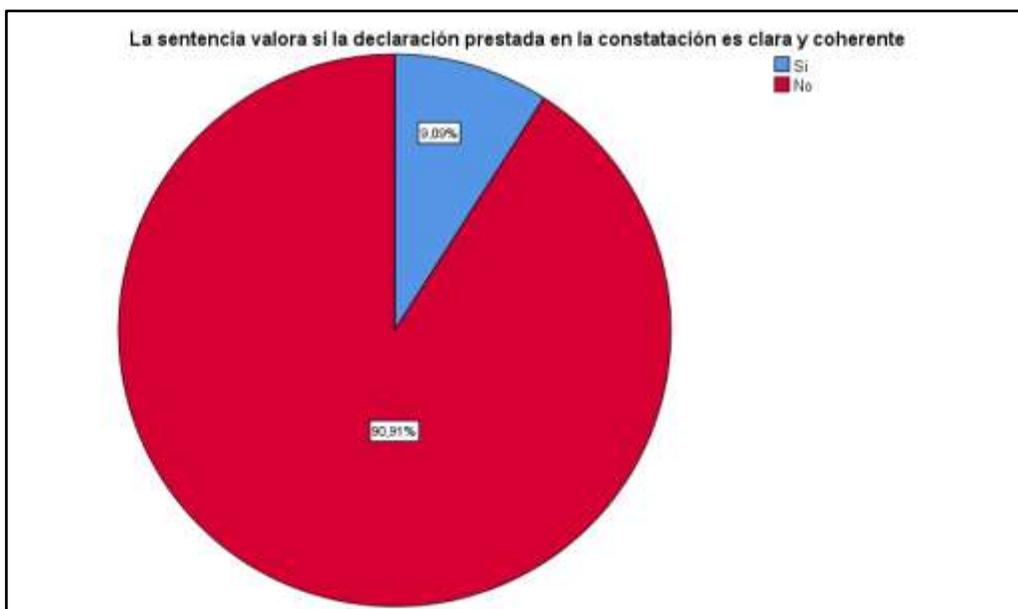


Gráfico Nro. 3: La sentencia valora si la declaración prestada en la constatación es clara y coherente

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se valora la declaración prestada en la constatación es clara y coherente, se tiene que un 9,09% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 90.91% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 6: La sentencia valora la negativa de las partes a prestar declaración en el acto de constatación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	2	9,1	9,1	9,1
	No	20	90,9	90,9	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

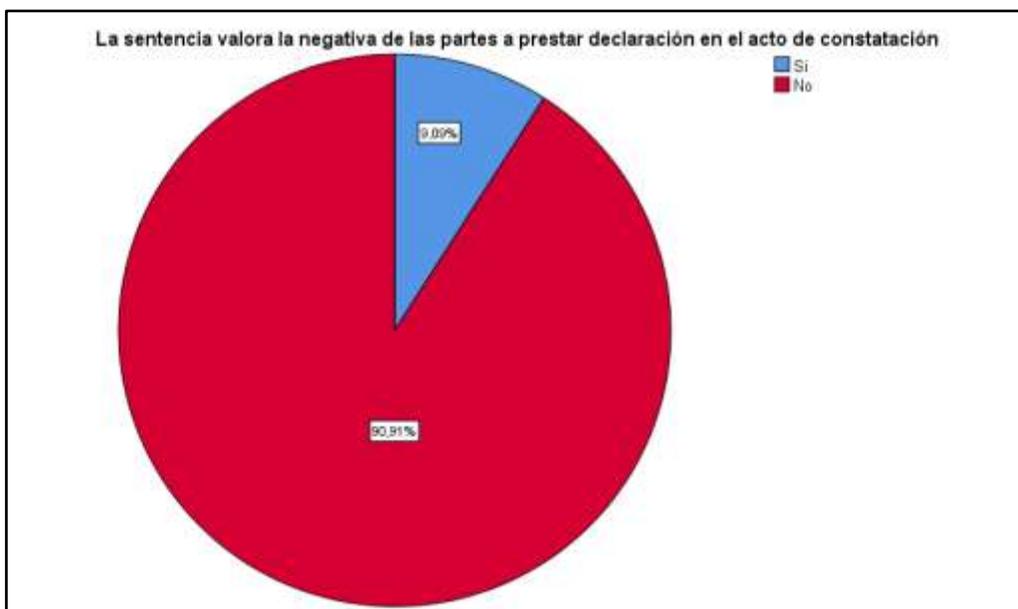


Gráfico Nro. 4: La sentencia valora la negativa de las partes a prestar declaración en el acto de constatación

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a la valoración de la negativa de las partes a prestar declaración en el acto de constatación, se tiene que un 9,09% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 90,91% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 7: Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	10	45,5	45,5	45,5
	No	12	54,5	54,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

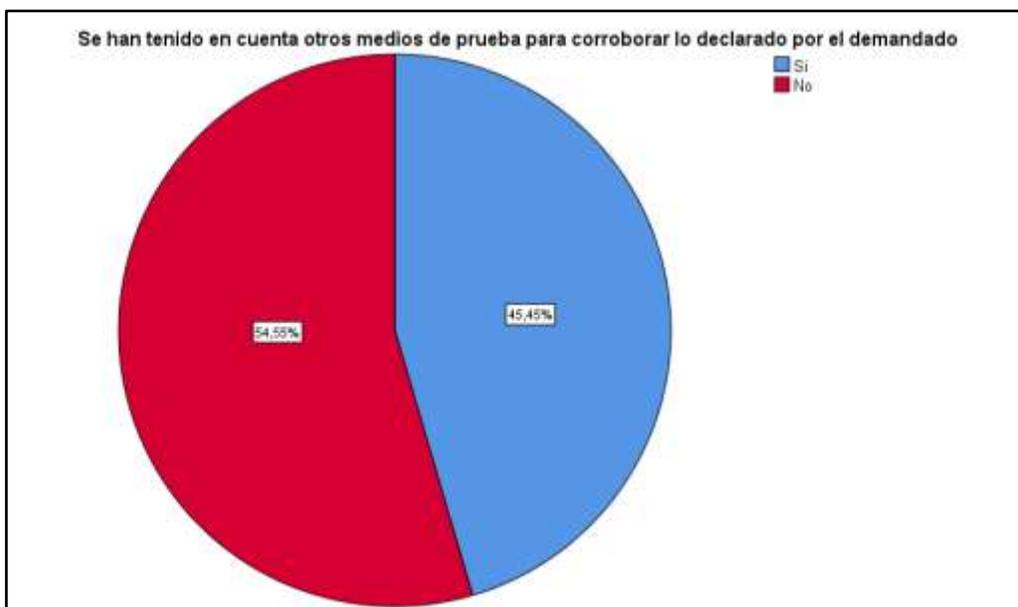


Gráfico Nro. 5: Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandado

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandado, se tiene que un 45.45% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 54.55% no ha valorado esta condición.

5.1.1.2 De la dimensión: Valoración de contraste del acto inspectivo

Tabla Nro. 8: De la constatación se ha podido tener cierta claridad o indicios del acto de despido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	18	81,8	81,8	81,8
	No	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

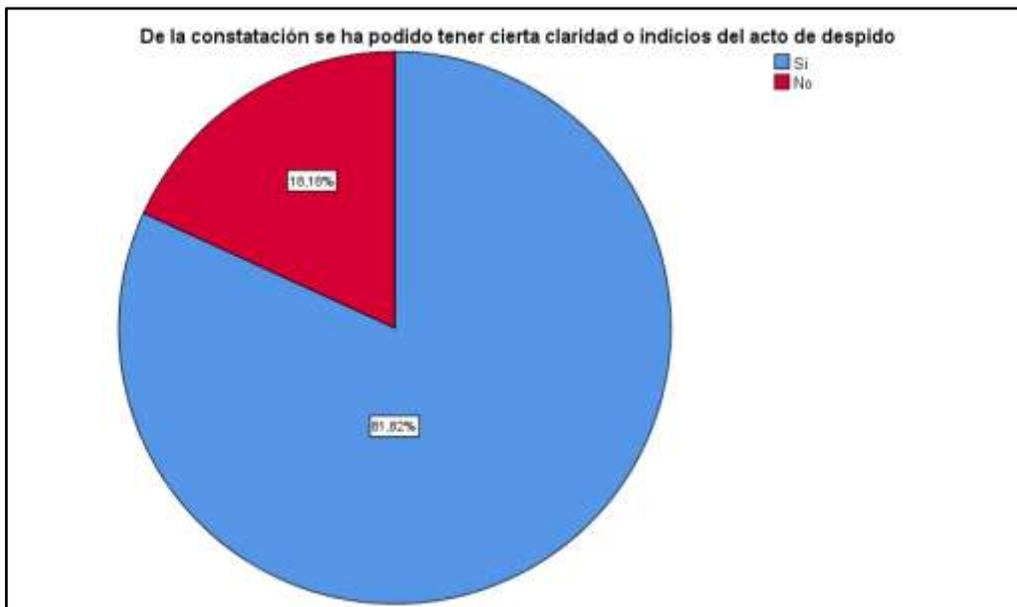


Gráfico Nro. 6: De la constatación se ha podido tener cierta claridad o indicios del acto de despido

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si de la constatación se ha podido tener cierta claridad o indicios del acto de despido, se tiene que un 81.82% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 9: El juez tiene en cuenta la precisión de los hechos descritos en el acto de constatación policial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	4	18,2	18,2	18,2
	No	18	81,8	81,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

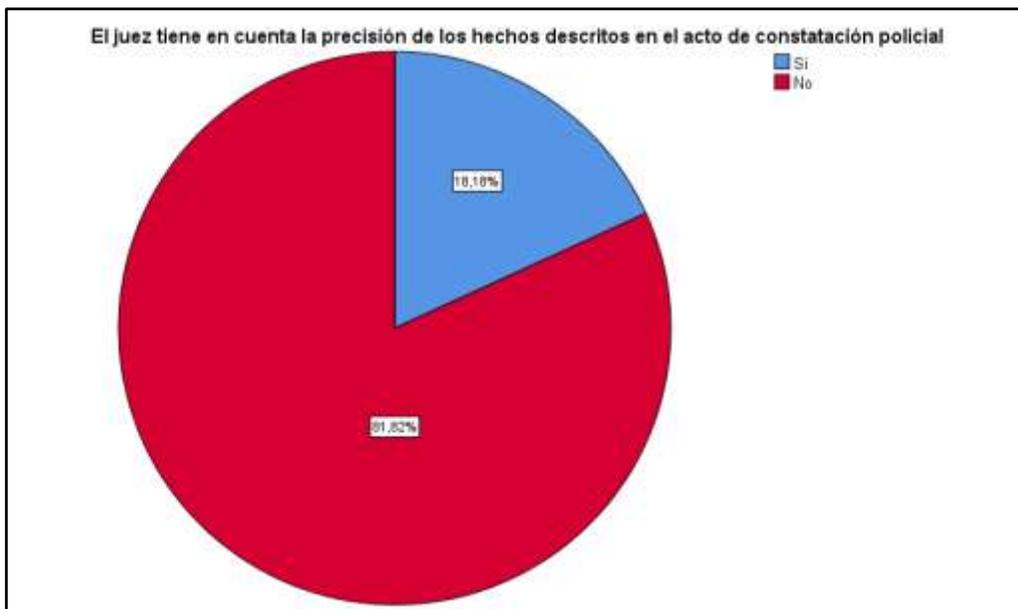


Gráfico Nro. 7: El juez tiene en cuenta la precisión de los hechos descritos en el acto de constatación policial

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si el juez tiene en cuenta la precisión de los hechos descritos en el acto de constatación policial, se tiene que un 18.18% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 81.82% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 10: La constatación policial, según la sentencia, tiene en cuenta la conducta y colaboración de las partes para el esclarecimiento de los hechos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	8	36,4	36,4	36,4
	No	14	63,6	63,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

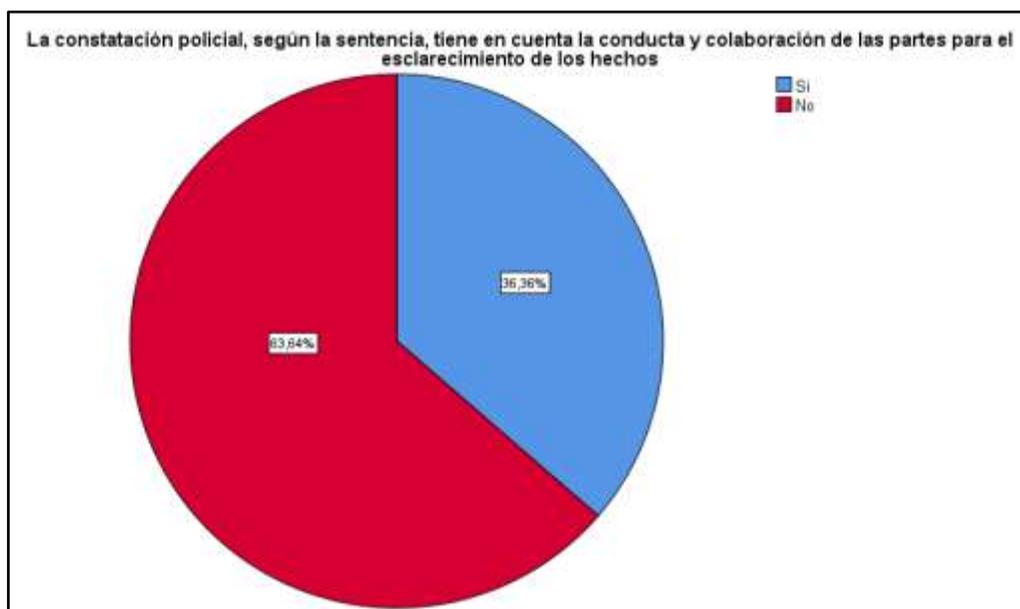


Gráfico Nro. 8: La constatación policial, Según la sentencia, tiene en cuenta la conducta y colaboración de las partes para el esclarecimiento de los hechos

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a, si en la constatación policial, Según la sentencia, tiene en cuenta la conducta y colaboración de las partes para el esclarecimiento de los hechos, se tiene que un 36.36% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 63.64% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 11: De la constatación policial se tienen indicios y hechos claros que ayuden a la detección de la conducta infractora del empleado para su despido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	11	50,0	50,0	50,0
No	11	50,0	50,0	100,0
Total	22	100,0	100,0	

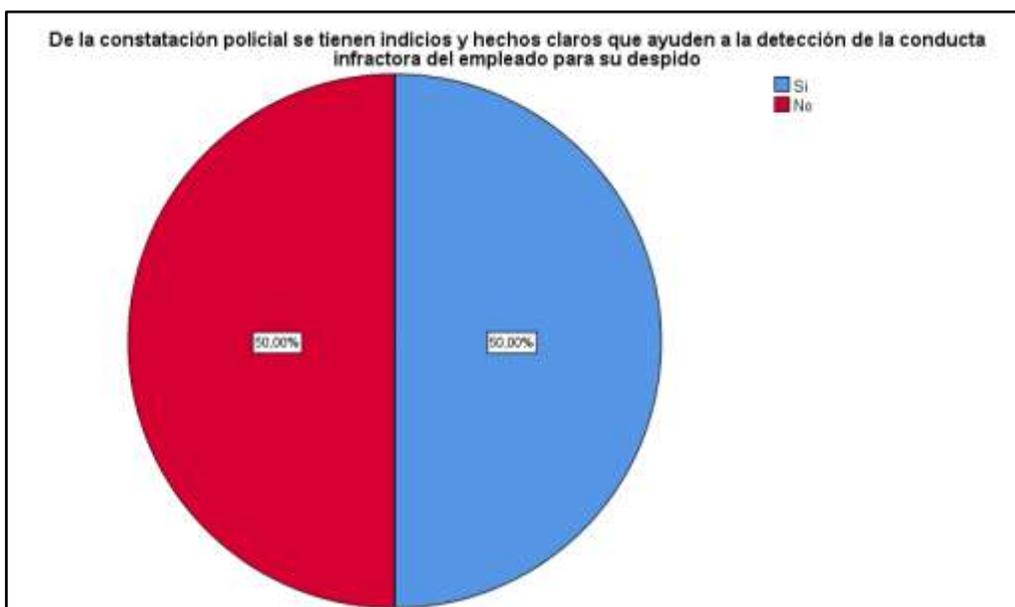


Gráfico Nro. 9: De la constatación policial se tienen indicios y hechos claros que ayuden a la detección de la conducta infractora del empleado para su despido

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si de la constatación policial se tienen indicios y hechos claros que ayuden a la detección de la conducta infractora del empleado para su despido, se tiene que un 77,3% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 22,7% no ha valorado esta condición.

5.1.1.3 De la dimensión: Valoración del comportamiento de las partes durante el procedimiento interno de despido

Tabla Nro. 12: Se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	17	77,3	77,3	77,3
	No	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

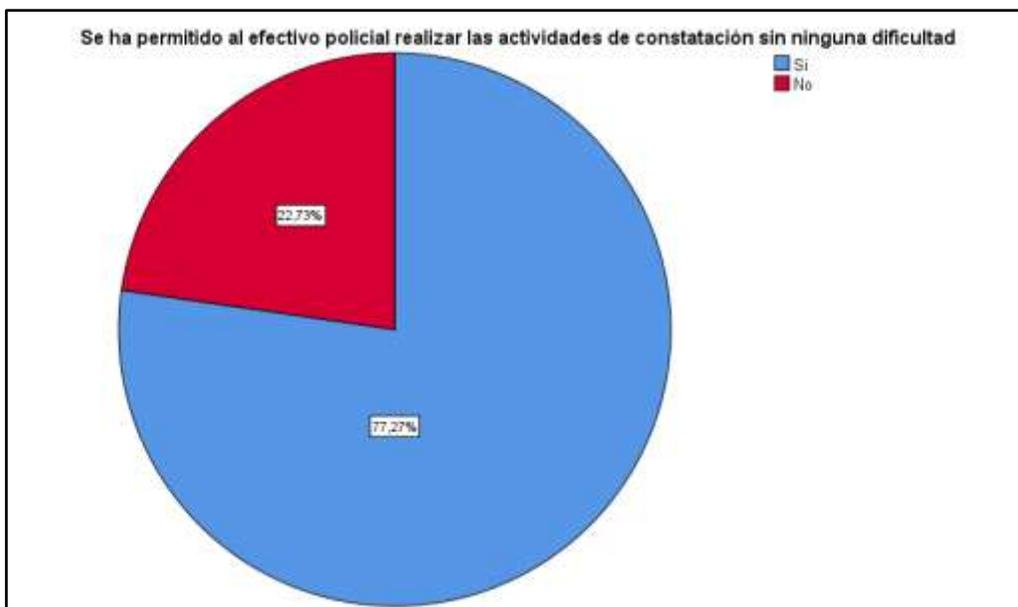


Gráfico Nro. 10: Se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad, se tiene que un 77.27% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 22.73% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 13: El empleador ha dado facilidades para la realización de la actividad de constatación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	13	59,1	59,1	59,1
No	9	40,9	40,9	100,0
Total	22	100,0	100,0	



Gráfico Nro. 11: El empleador ha dado facilidades para la realización de la actividad de constatación

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad, se tiene que un 59.09% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 40.91% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 14: La constatación policial recoge las declaraciones de las partes sobre el procedimiento de despido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	15	68,2	68,2	68,2
	No	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

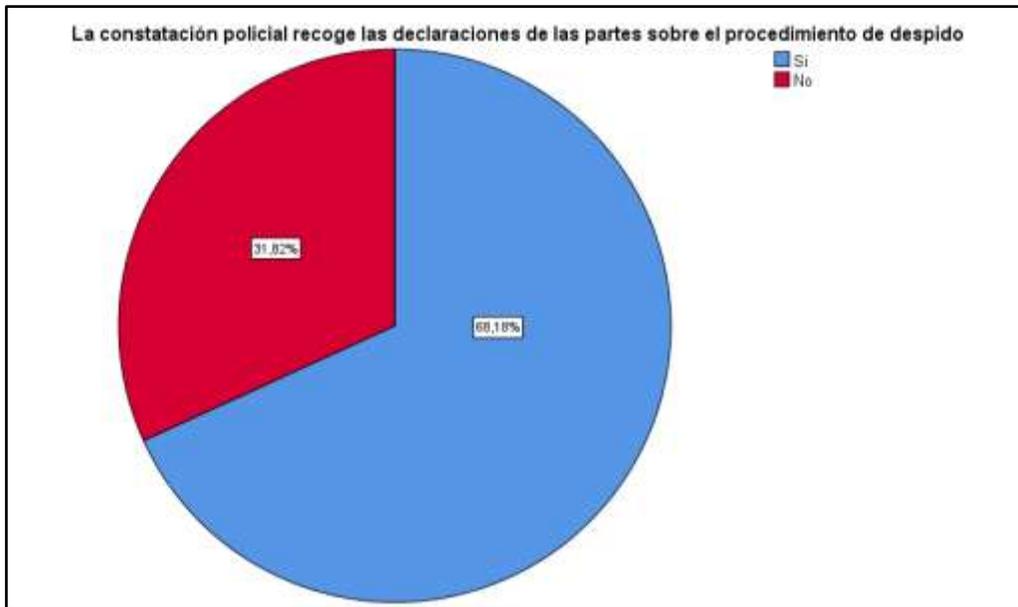


Gráfico Nro. 12: La constatación policial recoge las declaraciones de las partes sobre el procedimiento de despido

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a, si en la constatación policial se recoge las declaraciones de las partes sobre el procedimiento de despido, se tiene que un 68.18% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 31.82% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 15: La constatación policial recoge o señala la causa del impedimento para la entrada del trabajador a su centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	18	81,8	81,8	81,8
	No	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

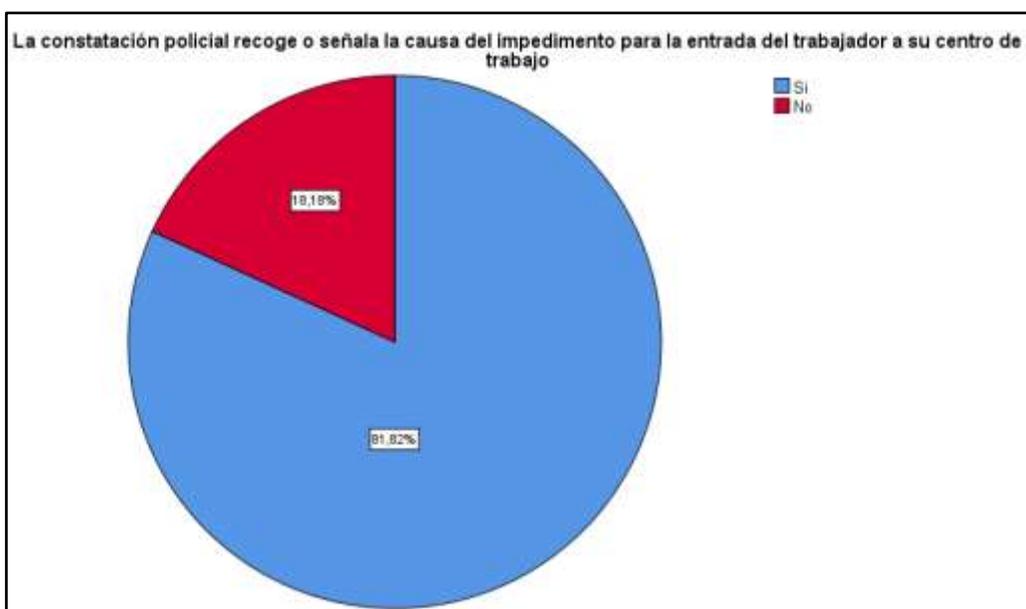


Gráfico Nro. 13: La constatación policial recoge o señala la causa del impedimento para la entrada del trabajador a su centro de trabajo

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si la constatación policial recoge o señala la causa del impedimento para la entrada del trabajador a su centro de trabajo, se tiene que un 81.82% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición.

5.1.2 De la Variable: Reposición por despido arbitrario

5.1.2.1 De la dimensión: Actividades de naturaleza permanente

Tabla Nro. 16: Se han aportado medios probatorios que permitan probar la naturaleza preminentemente manual de las actividades del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	17	77,3	77,3	77,3
	No	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

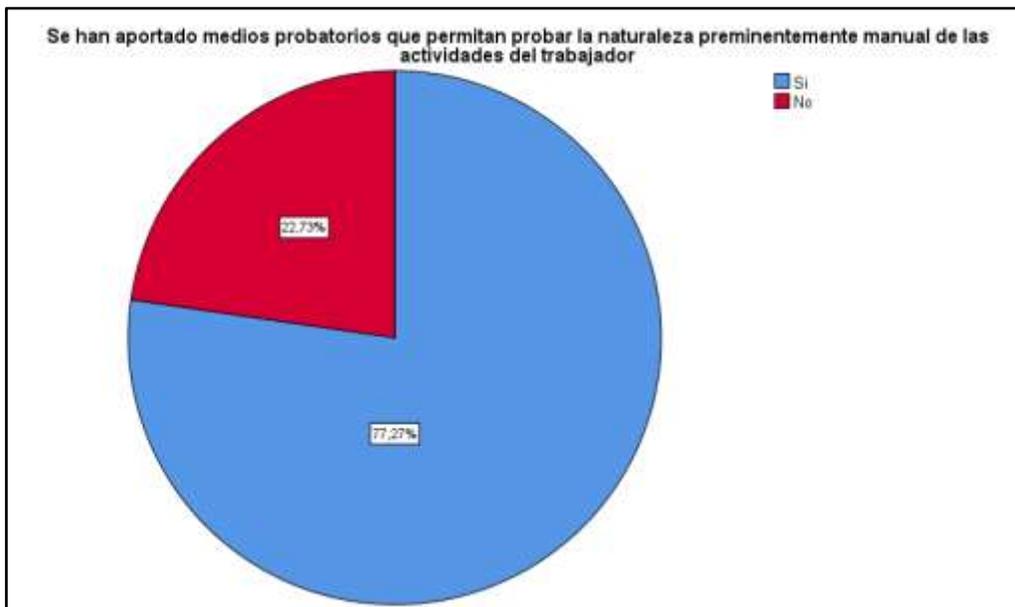


Gráfico Nro. 14: Se han aportado medios probatorios que permitan probar la naturaleza preminentemente manual de las actividades del trabajador

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se han aportado medios probatorios que permitan probar la naturaleza preminentemente manual de las actividades

del trabajador, se tiene que un 77.27% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 22.73 no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 17: *Se ha podido determinar efectivamente que las actividades realizadas por el trabajador son de preminencia manual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	14	63,6	63,6	63,6
	No	8	36,4	36,4	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

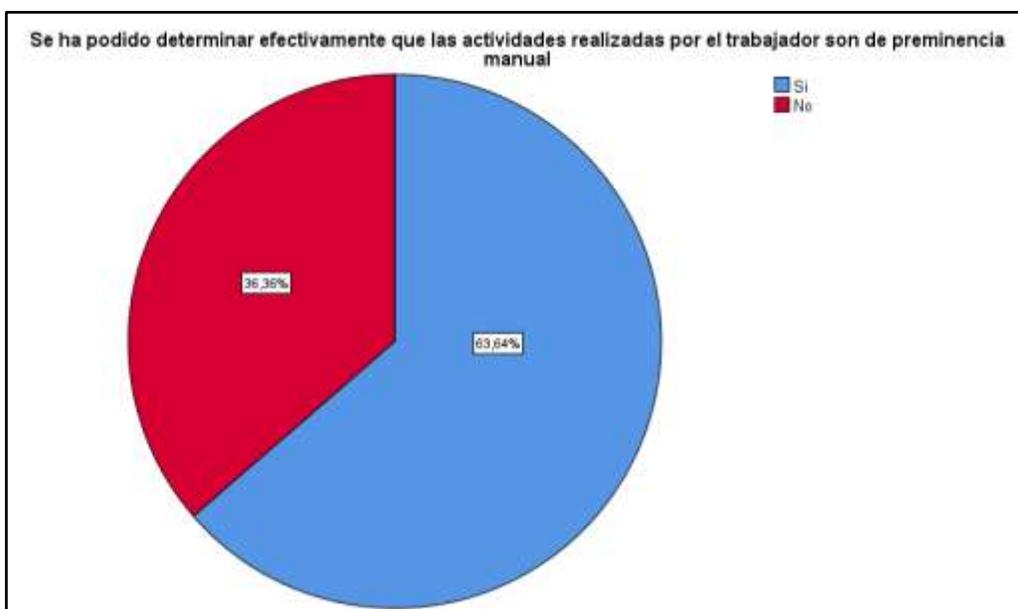


Gráfico Nro. 15: *Se ha podido determinar efectivamente que las actividades realizadas por el trabajador son de preminencia manual*

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha podido determinar efectivamente que las actividades realizadas por el trabajador son de preminencia manual, se tiene que un 63.64% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 36.36% no ha valorado esta condición.

5.1.2.2 De la dimensión: Régimen laboral de la actividad privada

Tabla Nro. 18: De los medios probatorios aportados al proceso, el juez ha podido determinar con claridad que las actividades del trabajador son intrínsecas o propias de las funciones esenciales de la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	16	72,7	72,7	72,7
No	6	27,3	27,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

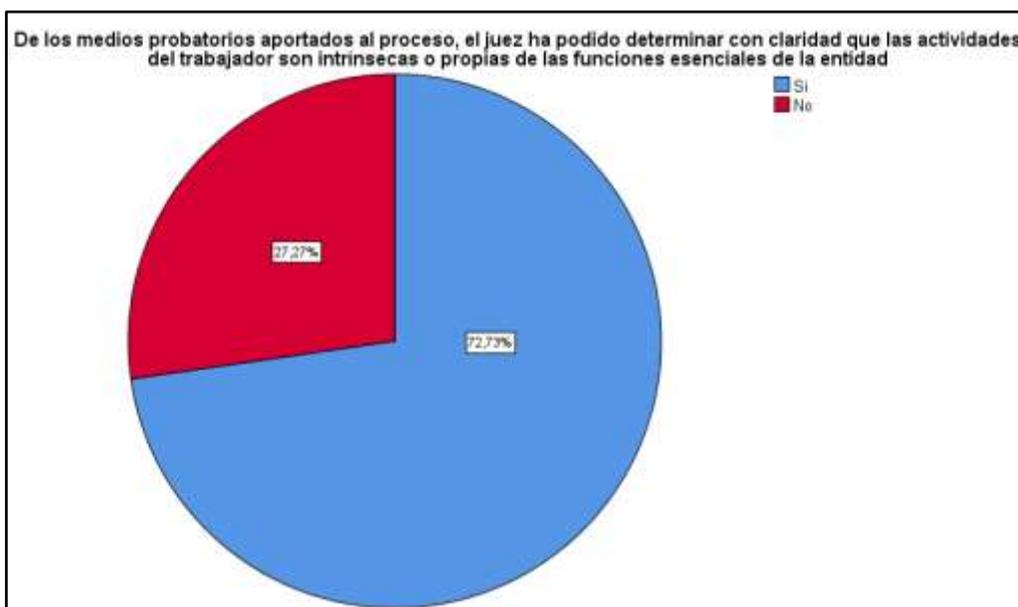


Gráfico Nro. 16: De los medios probatorios aportados al proceso, el juez ha podido determinar con claridad que las actividades del trabajador son intrínsecas o propias de las funciones esenciales de la entidad

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si de los medios probatorios aportados al proceso, el juez ha podido determinar con claridad que las actividades del trabajador son intrínsecas o propias de las funciones esenciales de la entidad, se tiene que un 72.73% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 27.27% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 19: *Se ha podido acreditar en la sentencia la continuidad en las labores prestadas por el trabajador*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	5	22,7	22,7	22,7
No	17	77,3	77,3	100,0
Total	22	100,0	100,0	

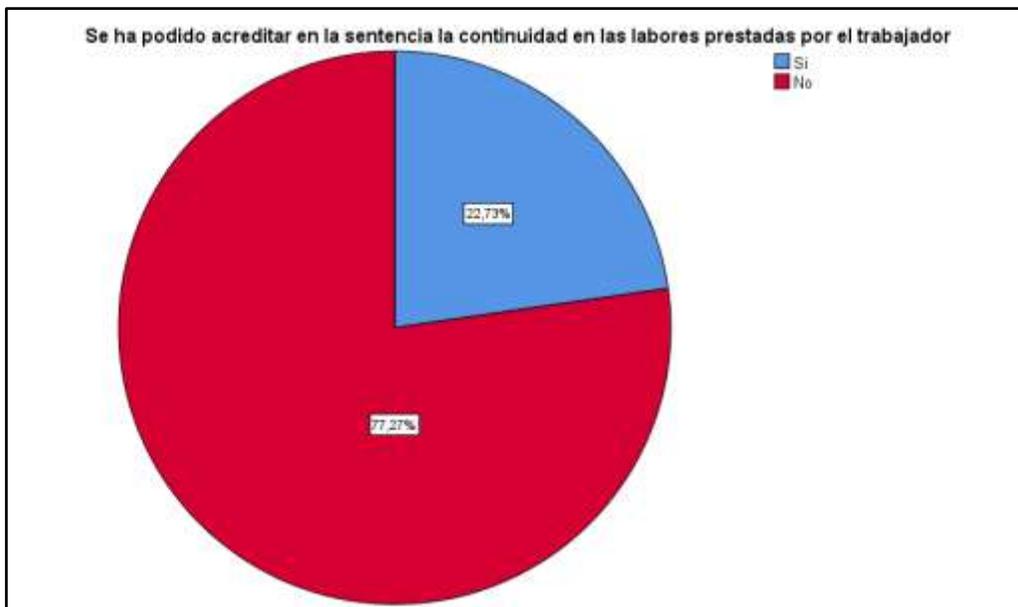


Gráfico Nro. 17: Se ha podido acreditar en la sentencia la continuidad en las labores prestadas por el trabajador

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha podido acreditar en la sentencia la continuidad en las labores prestadas por el trabajador, se tiene que un 22.73% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 77.27% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 20: Se ha determinado efectivamente que las actividades del trabajador son de carácter permanente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	19	86,4	86,4	86,4
	No	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

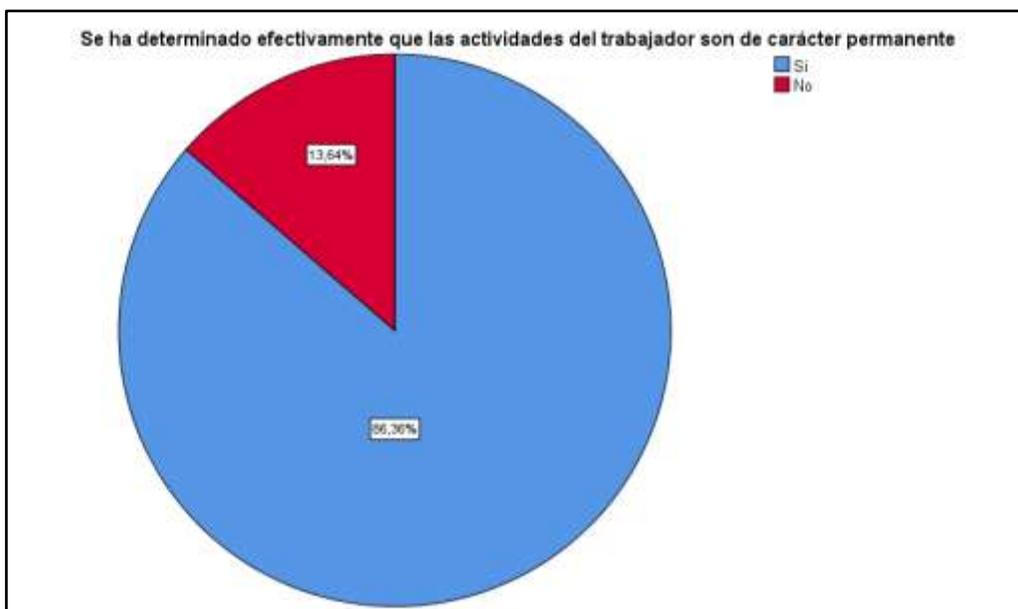


Gráfico Nro. 18: Se ha determinado efectivamente que las actividades del trabajador son de carácter permanente

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha determinado efectivamente que las actividades del trabajador son de carácter permanente, se tiene que un 86.36% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 13.64% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 21: Se han analizado y encontrado debidamente los elementos del contrato en la relación contractual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	18	81,8	81,8	81,8
	No	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

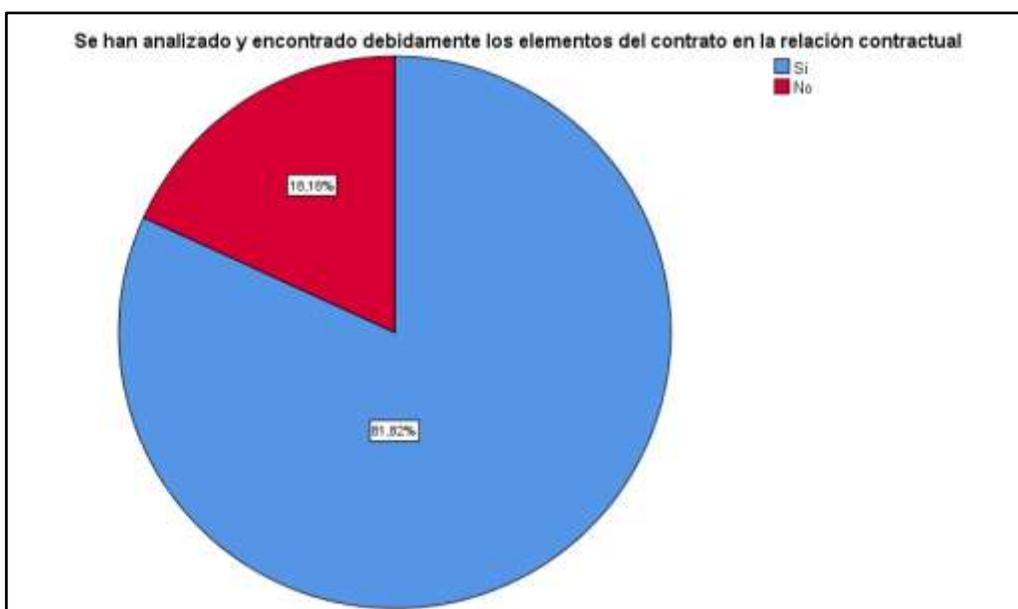


Gráfico Nro. 19: Se han analizado y encontrado debidamente los elementos del contrato en la relación contractual

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a se han analizado y encontrado debidamente los elementos del contrato en la relación contractual, se tiene que un 81.82% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 22: La sentencia tiene en consideración lo prescrito por el artículo 37° de la Ley orgánica de Municipalidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	19	86,4	86,4	86,4
	No	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	



Gráfico Nro. 20: La sentencia tiene en consideración lo prescrito por el artículo 37° de la Ley orgánica de Municipalidades

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si la sentencia tiene en consideración lo prescrito por el artículo 37° de la Ley orgánica de Municipalidades, se tiene que un 86.36% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 13.64% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 23: La sentencia ha considerado lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	16	72,7	72,7	72,7
	No	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

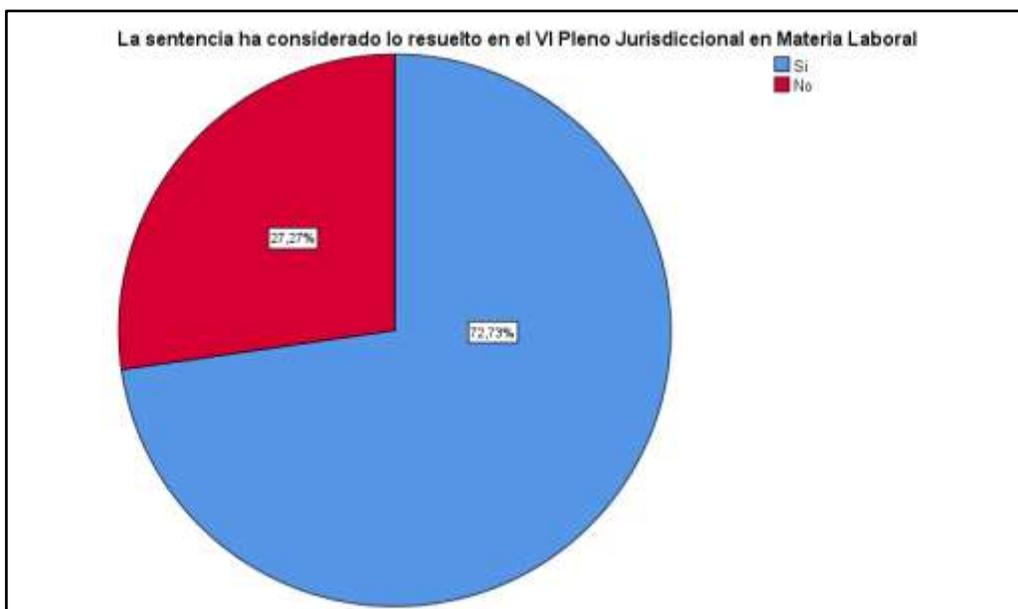


Gráfico Nro. 21: La sentencia ha considerado lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si la sentencia ha considerado lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, se tiene que un 72.73% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 27.27% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 24: En base a los medios probatorios aportados y los fundamentos jurídicos expuestos, la sentencia reconoce al trabajador como obrero municipal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	20	90,9	90,9	90,9
	No	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

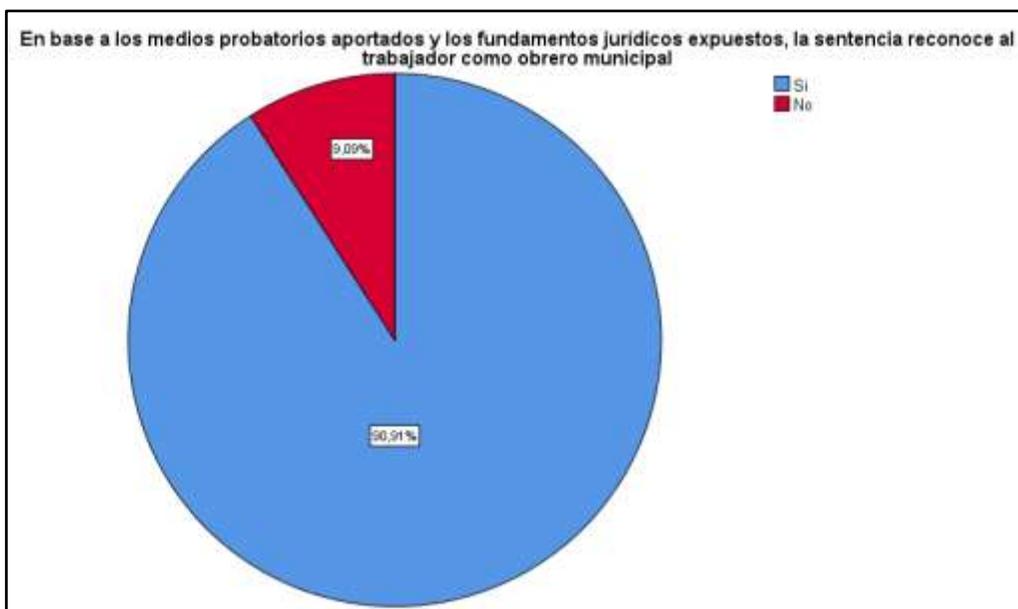


Gráfico Nro. 22: En base a los medios probatorios aportados y los fundamentos jurídicos expuestos, la sentencia reconoce al trabajador como obrero municipal

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si, en base a los medios probatorios aportados y los fundamentos jurídicos expuestos, la sentencia reconoce al trabajador como obrero municipal, se tiene que un 90.91% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 9.09% no ha valorado esta condición.

5.1.2.3 De la dimensión: Modalidad de la causa del despido arbitrario

Tabla Nro. 25: Se ha acreditado debidamente que la causa del cese no corresponde a la razón alegada por la parte demandada para dar termino a la relación contractual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	18	81,8	81,8	81,8
	No	4	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

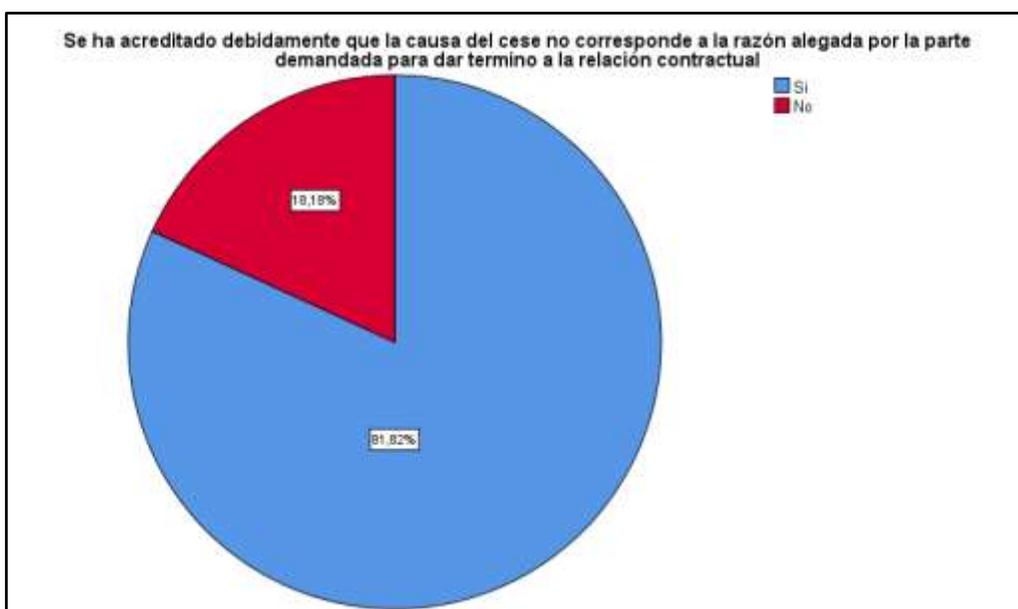


Gráfico Nro. 23: Se ha acreditado debidamente que la causa del cese no corresponde a la razón alegada por la parte demandada para dar termino a la relación contractual

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha acreditado debidamente que la causa del cese no corresponde a la razón alegada por la parte demandada para dar termino a la relación contractual, se tiene que un 81.82% de las

sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 26: Se ha demostrado que la causa expresada para el término de la relación contractual no estaba debidamente justificada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	17	77,3	77,3	77,3
	No	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

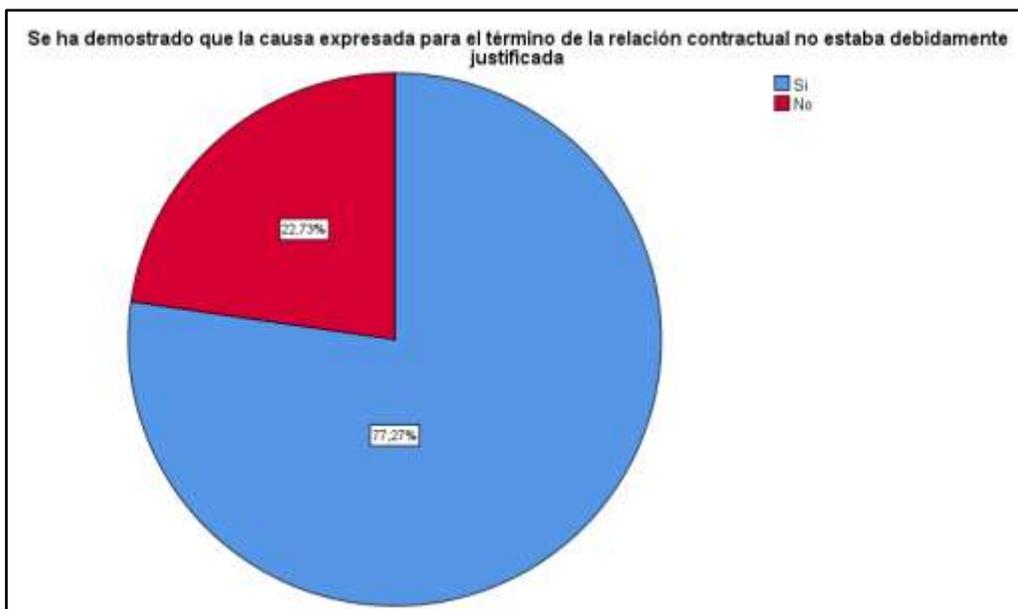


Gráfico Nro. 24: Se ha demostrado que la causa expresada para el término de la relación contractual no estaba debidamente justificada

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha demostrado que la causa expresada para el término de la relación contractual no estaba debidamente justificada, se tiene que un 77.27% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 22.73% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 27: Se ha determinado y probado jurídica y fácticamente que el despido fue evidentemente incausado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	17	77,3	77,3	77,3
No	5	22,7	22,7	100,0
Total	22	100,0	100,0	

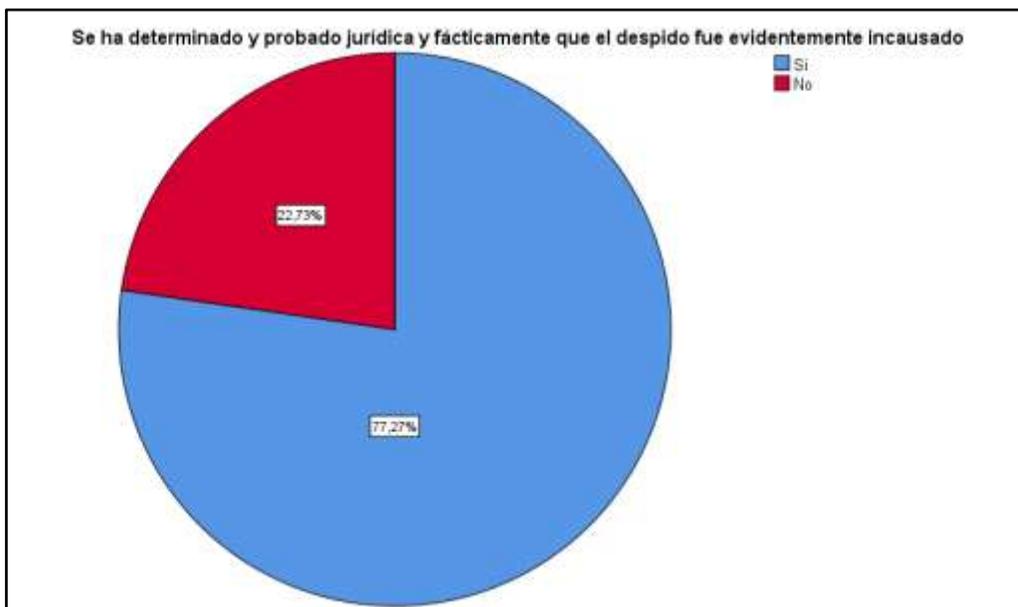


Gráfico Nro. 25: Se ha determinado y probado jurídica y fácticamente que el despido fue evidentemente incausado

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha determinado y probado jurídica y fácticamente que el despido fue evidentemente incausado, se tiene que un 77.27% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 22.73% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 28: Se ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en conductas fraudulentas para provocar el despido del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	18	81,8	81,8	81,8
No	4	18,2	18,2	100,0
Total	22	100,0	100,0	

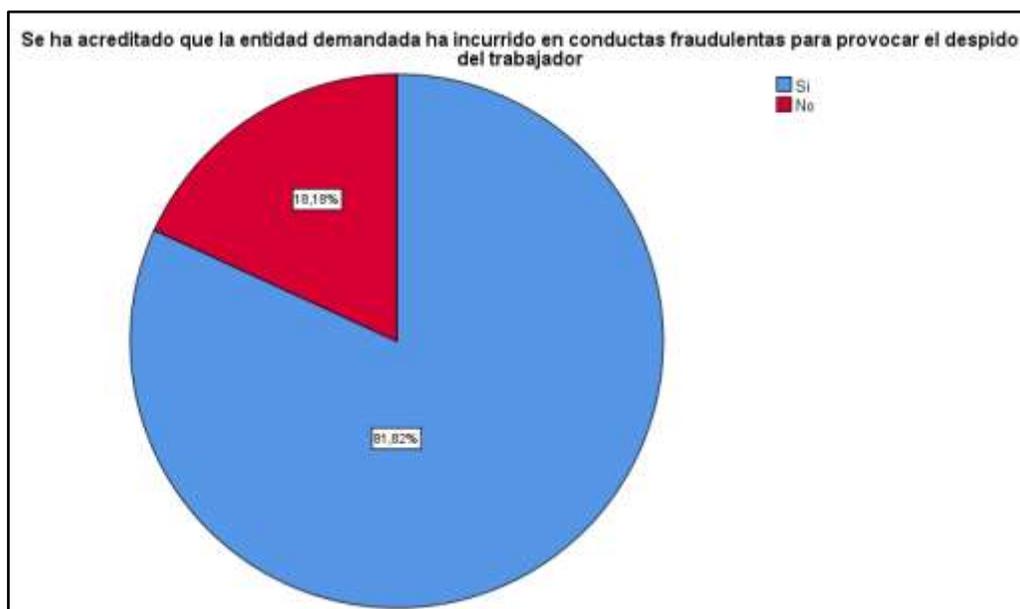


Gráfico Nro. 26: Se ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en conductas fraudulentas para provocar el despido del trabajador

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en conductas fraudulentas para provocar el despido del trabajador, se tiene que un 81.82% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición.

Tabla Nro. 29: El juzgado ha logrado determinar que el despido fue evidentemente fraudulento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	17	77,3	77,3	77,3
	No	5	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

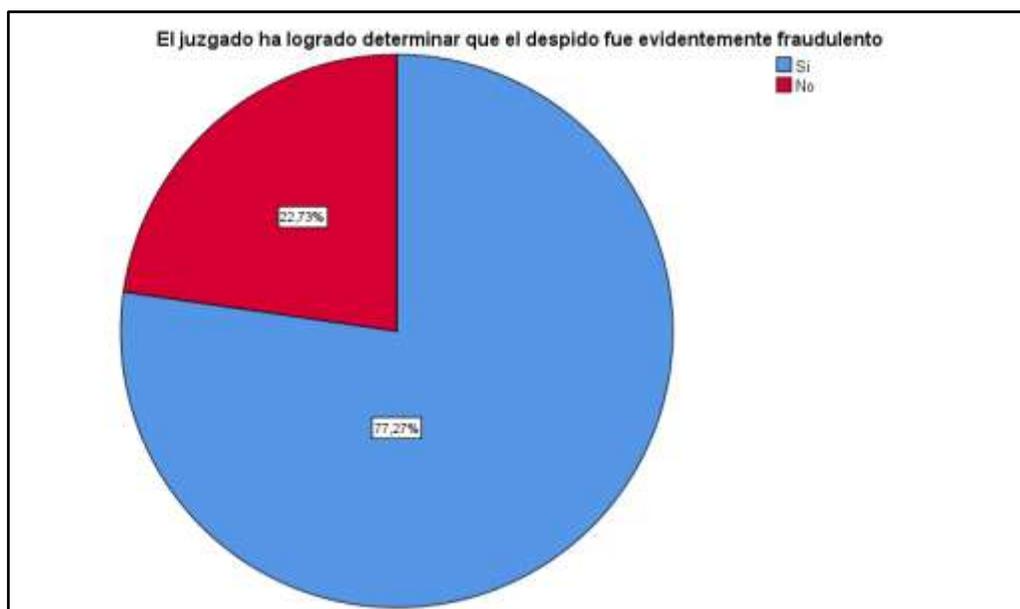


Gráfico Nro. 27: El juzgado ha logrado determinar que el despido fue evidentemente fraudulento

Descripción:

Según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si el juzgado ha logrado determinar que el despido fue evidentemente fraudulento, se tiene que un 77.27% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 22.73% no ha valorado esta condición.

5.2 Contrastación de hipótesis**5.2.1 Del objetivo general****- Hipótesis Alterna General (Ha0):**

Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

- Hipótesis Nula General (Ha0):

Existe una eficacia probatoria nada significativa de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

Tabla Nro. 30: *Correlación de Pearson para la Hipótesis General*

		De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	De la variable: Reposición por despido arbitrario
De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 22	,542** 22
De la variable: Reposición por	Correlación de Pearson	,542**	1

despido arbitrario	Sig. (bilateral)	,009	
	N	22	22

De los datos recabados en la revisión de las 22 sentencias que resolvieron demandas sobre reposición, incoadas por trabajadores que fueron contratados como serenos para la Municipalidad Provincial de Huancayo durante el año 2020, respecto de lo planteado en la hipótesis general, se tiene que:

- a) Sig. (bilateral): 0,009
- b) Coeficiente de correlación: 0,542

Debe de cumplirse la siguiente condición para conformar la existencia de correlación:

- Sig. (bilateral) < Error Estándar (5%), entonces, $X < 0,05$

Se tiene que: $0,009 < 0,05$

Entonces, se cumple con la condición de correlación, de modo que, se puede **CONCLUIR**, que estadísticamente existe suficiente evidencia estadística para conformar la correlación de variables, aceptando por ello la **Hipótesis Alternativa General (Ha0)**, donde existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020; y se rechaza la hipótesis nula.

5.2.2 De los objetivos específicos

- **Hipótesis Alternativa Específica 1 (Ha1):**

Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la corroboración en el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

- **Hipótesis Nula Específica 1 (Ha1):**

Existe una eficacia probatoria nada significativa de la constatación policial en la corroboración en el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

Tabla Nro. 31: *Correlación de Pearson para la Hipótesis Específica 1*

		De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	De la dimensión: Actividades de naturaleza permanente
De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 22	,756** 22
De la dimensión: Actividades de naturaleza permanente	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,756** 22	1 22

De los datos recabados en la revisión de las 22 sentencias que resolvieron demandas sobre reposición, incoadas por trabajadores que fueron contratados como serenos para la Municipalidad Provincial de Huancayo durante el año 2020, respecto de lo planteado en la hipótesis general, se tiene que:

- a) Sig. (bilateral): 0,000
- b) Coeficiente de correlación: 0,756

Debe de cumplirse la siguiente condición para conformar la existencia de correlación:

- Sig. (bilateral) < Error Estándar (5%), entonces, $X < 0,05$

Se tiene que: $0,000 < 0,05$

Entonces, se cumple con la condición de correlación, de modo que, se puede **CONCLUIR**, que estadísticamente existe suficiente evidencia estadística para conformar la correlación de variables, aceptando por ello la **Hipótesis Alternativa Específica 1 (Ha1)**, donde existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la corroboración en el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020; y se rechaza la hipótesis nula.

- **Hipótesis Alternativa Específica 2 (Ha2):**

Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la corroboración de la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

- **Hipótesis Nula Específica 2 (Ha2):**

Existe una eficacia probatoria nada significativa de la constatación policial en la corroboración de la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

Tabla Nro. 32: Correlación de Pearson para la Hipótesis Específica 2

		De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	De la dimensión: Régimen laboral de la actividad privada
De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 22	,913** 22
De la dimensión: Régimen laboral de la actividad privada	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,913** 22	1 22

De los datos recabados en la revisión de las 22 sentencias que resolvieron demandas sobre reposición, incoadas por trabajadores que fueron contratados como serenos para la Municipalidad Provincial de Huancayo durante el año 2020, respecto de lo planteado en la hipótesis general, se tiene que:

- a) Sig. (bilateral): 0,000
- b) Coeficiente de correlación: 0,913

Debe de cumplirse la siguiente condición para conformar la existencia de correlación:

- Sig. (bilateral) < Error Estándar (5%), entonces, $X < 0,05$

Se tiene que: $0,000 < 0,05$

Entonces, se cumple con la condición de correlación, de modo que, se puede **CONCLUIR**, que estadísticamente existe suficiente evidencia estadística para conformar la correlación de variables, aceptando por ello la **Hipótesis Alternativa Específica 2 (Ha2)**, donde existe una eficacia probatoria altamente significativa de la constatación policial en la corroboración de la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020; y se rechaza la hipótesis nula.

- **Hipótesis Alterna Especifica 3 (Ha3):**

Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la determinación de la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

- **Hipótesis Nula Especifica 3 (Ha3):**

Existe una eficacia probatoria nada significativa de la constatación policial en la determinación de la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.

Tabla Nro. 33: *Correlación de Pearson para la Hipótesis Especifica 3*

		De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	De la dimensión: Modalidad de la causa del despido arbitrario
De la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 22	,542** 22
De la dimensión: Modalidad de la causa del despido arbitrario	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,542** 22	1 22

De los datos recabados en la revisión de las 22 sentencias que resolvieron demandas sobre reposición, incoadas por trabajadores que fueron contratados como serenos para la

Municipalidad Provincial de Huancayo durante el año 2020, respecto de lo planteado en la hipótesis general, se tiene que:

- a) Sig. (bilateral): 0,009
- b) Coeficiente de correlación: 0,542

Debe de cumplirse la siguiente condición para conformar la existencia de correlación:

- Sig. (bilateral) < Error Estándar (5%), entonces, $X < 0,05$

Se tiene que: $0,009 < 0,05$

Entonces, se cumple con la condición de correlación, de modo que, se puede **CONCLUIR**, que estadísticamente existe suficiente evidencia estadística para conformar la correlación de variables, aceptando por ello la **Hipótesis Alternativa Específica 3 (Ha3)**, donde existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la determinación de la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020; y se rechaza la hipótesis nula.

5.3 Discusión de resultados

Nuestra normativa Procesal del Trabajo regula la etapa en la cual se admitan, analicen y actúen los medios probatorios. En esta etapa se privilegia el rol activo del juez. El artículo 21 de la referida Ley Procesal, aclara que los medios probatorios solo pueden ser presentados durante la demanda y la contestación. Sin embargo, se precisa que estos pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o que hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. En merito a esta importancia procesal, se ha considerado entonces a la prueba, según Chanamé (2021), es “(...) el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los

cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza.” (p. 47)

La importancia de la prueba y su actuación en la etapa probatorio es medular al proceso, pues como señalan Preciado y Purcalla (2015) implica pues (...) la actividad desarrollada por las partes ante el órgano jurisdiccional en el proceso laboral, que tiene por finalidad que este alcance la convicción de certeza sobre unos determinados datos objeto de controversia; convicción a la que se llega unas veces por reglas legales y otras por la valoración racional, razonable y razonada. (p. 256).

Esta importancia se traslada a la actividad jurisdiccional en la función valorativa de la prueba que debe de considerar el juzgado, en ese sentido Carrión (2000), se ha expresado al respecto al señalar que (...) la apreciación y valoración de los medios probatorios constituye la fase culminante de la actividad probatoria. Es el momento también en que el Juez puede calificar con mayor certeza si tal o cual medio probatorio actuado tiene eficacia para convencerlo sobre los hechos alegados y si ha sido pertinente o no su actuación en el proceso. (p. 52). Esta valoración de la prueba es efectuada por el Juez, quien debe tener presente tres aspectos a decir de Lineares (2015), ya que en primer lugar, tendrá que percibir los hechos a través de los medios probatorios, los cuales en este sentido pueden ser directos, esto es, el Juez se encuentra en contacto inmediato con el hecho a probar, como sucede con la inspección ocular; en segundo lugar, el Juez deberá efectuar una representación o reconstrucción histórica de los hechos en su conjunto, en este caso además de utilizar los medios directos puede emplear los medios indirectos, los cuales sólo proporcionan datos, a partir de los cuales el Juez elabora un argumento para deducir

la existencia de un hecho, como ocurre con los indicios y; en tercer lugar, el desarrollará una actividad analítica o de razonamiento mediante la cual se obtienen las inferencias de los datos percibidos.

Tener en cuenta estos aspectos de la función valorativa expuestos por Lineares (2015), se contrastan acaso con la valoración conjunta de la prueba, que a decir autores como Peyrano & Chiappini (1985) implica tener en cuenta que “(...) el material probatorio ha de ser apreciado en su conjunto mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los diversos elementos de convicción arrimados a los autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar el pronunciamiento judicial definitivo” (p.152).

De conformidad a la problemática analizada, la constatación policial a la fecha, se imbrica como un medio probatorio que permite en primer término dejar constancia del acto de despido, pero también dar indicios razonables sobre las condiciones de la relación de trabajo recogiendo también la declaración del empleador, ello en mérito de la “Guía para la elaboración de constatación policial en aplicación del artículo 45° del Decreto Supremo Nro. 001-96-TR, concordante con la Nueva Ley Procesal de Trabajo y el Reglamento de la Policía Nacional del Perú , por la cual se comprende que los trabajadores que sean víctimas de despido arbitrario podrán acudir a la delegación policial donde se ubique la empresa para que un efectivo del orden, usando el formato establecido por SUNAFIL, constate la prohibición del ingreso del trabajador al centro de labores o que la empresa no cumplió el procedimiento de despido.

En ese sentido, y bajo los alcances de la normativa, la autoridad policial consignará en el acta los datos del empleador y del trabajador, así como sus manifestaciones, documento que deberá ser firmado por la autoridad, el trabajador y el empleador y, en caso de negativa de este último, se deberá dejar constancia de ello. Es decir, a mérito de la constatación policial, se ofrecen indicios al juzgador sobre el acto de despido y acaso las condiciones de trabajo, que deben de ser corroborados por otros medios probatorios aportados en el proceso.

Se reconoce entonces que la constatación policial es un medio de prueba que constata el acto de despido, pero que contiene información que, al ser corroborada, puede dar mérito a la probanza de otros hechos. Si bien es cierto, el Manual de Procedimientos Operativos de la Policía Nacional, detalla el procedimiento para cada una de las constataciones, para el caso de las constataciones por despido arbitrario se ha implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En mérito a esta Guía, la constatación policial debe realizarse frente al empleador o quien tenga las facultades para representarlo debiéndose consignar sus generales de ley y el cargo que ocupa en la empresa.

Respecto a los datos laborales del trabajador, se deberá señalar fecha de ingreso (día, mes y año); labor desarrollada (cargo que desempeñaba en la empresa); jornada y horario de trabajo; remuneración percibida; fecha del despido del trabajador (día, mes y año); motivo del despido; e indicar quién fue su jefe inmediato.

También es muy importante que se precise si se le cursó carta de pre aviso o de despido al trabajador; y, señalar las circunstancias en las cuales se suscitó el

impedimento de ingreso al centro de labores del trabajador en caso de haber sucedido esto. En ese sentido, siempre se debe tomar la declaración del trabajador, aunque el empleador no brinde su declaración. En ese sentido, debe señalarse con precisión nombres y apellidos completos del trabajador, número de DNI y domicilio; así como su manifestación respecto a sus datos laborales y el despido que haya sido objeto. En el documento también deben dejar constancia de los conceptos que se les está adeudando al trabajador, tales como Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), gratificaciones de fiestas patrias y navidad, vacaciones, remuneraciones, horas extras, entre otros.

La importancia de analizar casos concretos de trabajadores que fueron contratados como serenos para la Municipalidad Provincial de Huancayo es la incidencia que tiene este tipo de demandas en la Municipalidad respecto de otros trabajadores al interior de la comuna edil, y más tratándose de procesos que se han resuelto durante el año 2020. En ese sentido, en los 22 casos analizados, se han obtenido los siguientes resultados a considerar ser discutidos: Se tiene que de los resultados de la variable: Eficacia probatoria de la constatación policial, respecto de la dimensión de Valoración de la declaración del empleador y del empleado, en lo referido a la valoración de la declaración de la demandante ofrecida en la constatación policial, se tiene que la mayoría de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que en lo referido a si se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandante en la constatación policial, se tiene que en condiciones equivalentes, 11 sentencias han considerado este aspecto en sus fundamentos, mientras que otras 11 no lo han hecho. Por otro lado, respecto a si se valora la

declaración prestada en la constatación es clara y coherente, se tiene que un porcentaje mayoritario de las sentencias revisadas, no han analizado y acaso valorado este hecho, similar condición se tiene respecto a la valoración de la negativa de las partes a prestar declaración en el acto de constatación. Así mismo respecto si en las sentencias se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandado, se tiene que un 45.45% si consideran este aspecto, mientras que un 54.55% no ha valorado esta condición.

Ahora bien, respecto de la dimensión: Valoración de contraste del acto inspectivo, de las sentencias observadas, en lo referido a si de la constatación se ha podido tener cierta claridad o indicios del acto de despido, se tiene que un 81.82% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición. Del mismo modo, respecto si en las sentencias se ha tenido en cuenta la precisión de los hechos descritos en el acto de constatación policial, se tiene que en un numero mayoritario de las sentencias no ha valorado esta condición. Por otro lado, sobre si en la constatación policial, según la sentencia, tiene en cuenta la conducta y colaboración de las partes para el esclarecimiento de los hechos, se tiene que en un porcentaje mayoritario no ha valorado esta condición. Por último, en lo referido a si de la constatación policial se tienen indicios y hechos claros que ayuden a la detección de la conducta infractora del empleado para su despido, se tiene que un 50% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 50% no ha valorado esta condición.

Respecto de la dimensión: Valoración del comportamiento de las partes durante el procedimiento interno de despido, según se evidencia de las sentencias observadas, en

lo referido a si se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad, se tiene que un porcentaje mayoritario de las sentencias contiene un análisis al respecto. Así mismo, en lo referido a si se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad, se tiene que un porcentaje mayoritario de las sentencias emitidas contiene un análisis al respecto. Por otro lado, sobre si en la constatación policial se recoge las declaraciones de las partes sobre el procedimiento de despido, se tiene que un porcentaje mayoritario de las sentencias contiene una valoración positiva al respecto. Del mismo modo, sobre lo referido a si la constatación policial recoge o señala la causa del impedimento para la entrada del trabajador a su centro de trabajo, se tiene que un 81.82% de las sentencias contiene un análisis positivo al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición.

Con respecto de los resultados de la variable: Reposición por despido arbitrario, sobre la dimensión: Actividades de naturaleza permanente, según se evidencia de las sentencias sobre el análisis de la aportación de medios probatorios que permitan probar la naturaleza preminentemente manual de las actividades del trabajador, un porcentaje mayoritario de los casos vistos, analiza positivamente esta aportación por medio de los cuales se corroboran con otros medios probatorios documentales, lo constatado por la autoridad policial. Así mismo sobre si existe la posibilidad de determinar efectivamente que las actividades realizadas por el trabajador son de preminencia manual, se tiene que un porcentaje mayoritario de las sentencias analizan este aspecto en las constataciones policiales.

Ahora bien, respecto de la dimensión: Régimen laboral de la actividad privada, según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si de los medios probatorios aportados al proceso, el juez ha podido determinar con claridad que las actividades del trabajador son intrínsecas o propias de las funciones esenciales de la entidad, se tiene que un 72.73% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 27.27% no ha valorado esta condición. Así también, respecto de si se ha podido acreditar en la sentencia la continuidad en las labores prestadas por el trabajador, se tiene que un porcentaje mayoritario de las sentencias en su análisis no han podido evidenciar esta condición. Por otro lado, sobre a si en las sentencias se ha determinado efectivamente que las actividades del trabajador son de carácter permanente, se tiene que un 86.36% de las sentencias contiene un análisis positivo al respecto, mientras que un 13.64% no ha valorado esta condición. Así también, en lo referido a se han analizado y encontrado debidamente los elementos del contrato en la relación contractual, se tiene que un porcentaje mayoritario ha tenido a bien analizar positivamente este aspecto en la sentencia. Del mismo modo, sobre si en la sentencia tiene en consideración lo prescrito por el artículo 37° de la Ley orgánica de Municipalidades, se tiene que un 86.36% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 13.64% no ha valorado esta condición. Resultado similar sobre si en la sentencia se ha considerado lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral, se tiene que un 72.73% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 27.27% no ha valorado esta condición, la misma que se concreta respecto del análisis de los medios probatorios aportados y los fundamentos jurídicos expuestos, la sentencia reconoce al trabajador como obrero municipal, se

tiene que un 90.91% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 9.09% no ha valorado esta condición.

De la dimensión: Modalidad de la causa del despido arbitrario, según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si se ha acreditado debidamente que la causa del cese no corresponde a la razón alegada por la parte demandada para dar término a la relación contractual, se tiene que un 81.82% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición, así como también, respecto de si se ha demostrado que la causa expresada para el término de la relación contractual no estaba debidamente justificada, se tiene que un 77.27% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 22.73% no ha valorado esta condición, como también sobre se ha determinado y probado jurídica y fácticamente que el despido fue evidentemente incausado, tanto así como respecto de se ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en conductas fraudulentas para provocar el despido del trabajador, se tiene que un 81.82% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 18.18% no ha valorado esta condición. Por último, según se evidencia de las sentencias observadas, en lo referido a si el juzgado ha logrado determinar que el despido fue evidentemente fraudulento, se tiene que un 77.27% de las sentencias contiene un análisis al respecto, mientras que un 22.73% no ha valorado esta condición.

De los resultados obtenidos, se puede concluir que en las sentencias emitidas, al analizar los hechos concomitantes respecto del despido arbitrario o despido incausado sufrido por los trabajadores que han demandado su reposición a su centro de trabajo, consideran que las constataciones policiales son medios probatorios que ayudan a

constatar el hecho de despido respecto de la culminación efectiva de las labores desempeñadas por el trabajador, sin embargo, sobre hechos relacionados a este, por medio del cual se recogen las declaraciones de las partes, en las cuales se señalan los hechos anteriores al acto de despido o culminación de la relación laboral, por las consideraciones y hechos descritos en la constatación, estos no siempre tienen una claridad determinante, necesitando por ello de otros medios probatorios que puedan servir para corroborar las condiciones de despido o culminación de la relación laboral acontecidas.

Estando a lo anterior, los resultados que hemos obtenido se han de contrastar con los antecedentes que hemos considerado, como el trabajo de Rojas (2021), con su tesis titulada “Contratación de trabajadores obreros y la vulneración de derechos laborales en la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2017 – 2018”, cuya investigación ha logrado determinar que la Municipalidad efectivamente no cumple con las disposiciones descritas en el párrafo segundo del Artículo 37° de la Ley N° 27972. Llegando a la conclusión que, los derechos laborales vulnerados en la contratación de trabajadores obreros en la MPCh, 2017 – 2018, son: la estabilidad laboral y el pago de beneficios sociales como las vacaciones (30 días por año), Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, asignación familiar, seguridad social e indemnizaciones. Nosotros coincidimos con esta postura, puesto que, como se ha podido evidenciar en las sentencias analizadas, en las cuales se ha logrado la reposición de los trabajadores en el cargo de serenos, se tiene que al haberse previamente analizado la desnaturalización de los contratos primigenios, el juzgador considera también que se han vulnerado sus derechos laborales, teniendo en

consideración además lo señalado en las constataciones policiales revisadas, resultado con el que también coincide Iberico (2020), con su tesis intitulada “Desnaturalización de contratos laborales del personal de serenazgo de la municipalidad provincial de Chachapoyas, 2018-2019”, concluye que de manera efectiva vulnerando los derechos laborales de los obreros. En cuanto al diseño de investigación es de tipo transversal porque los datos han sido obtenidos del ámbito de estudio tomando como referencia los años 2018-2019, el alcance de la investigación es descriptivo, se identificaron al personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, cuya muestra asciende a 20 trabajadores. En cuanto al instrumento, se ha aplicado la encuesta, mediante la cual se ha logrado determinar que los aspectos contractuales que evidencian la desnaturalización de los contratos tenemos el tiempo que tienen trabajando, el tipo de contrato que firman, y el régimen al cual pertenecen.

CONCLUSIONES

- 1) En primer lugar, se concluye que, al determinar la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020, se ha podido establecer que la constatación policial como medio probatorio actuado en el proceso laboral por reposición, se configura como un medio de prueba importante para la constatación del acto de despido en general, pues al contener las declaraciones de las partes y la constatación de la autoridad policial respecto de los hechos denunciados por el trabajador, pero que por su mediatez, necesitan ser corroborados por otros medios probatorios aportados en el proceso, por eso, sin perjuicio de lo analizado en los casos, podemos decir que la eficacia probatoria de la constatación policial es significativa para probar el acto de despido.
- 2) En segundo lugar, se concluye que, al identificar la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020, se ha podido establecer que la constatación policial como medio probatorio actuado en el proceso laboral por reposición, se configura como un medio de prueba que sirve de instrumento de corroboración o indiciario, es decir, que por las sentencias analizadas, se ha podido verificar que la

judicatura ha requerido corroborar con otros medios prueba lo constatado por la autoridad policial, además de considerar que la actuación de inspección o constatación se limita a las condiciones que el empleador preste; en ese sentido se puede concluir que la eficacia probatorio de la constatación policial, al respecto de esta dimensión es significativa.

- 3) En tercer lugar, se concluye que, al establecer la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020, se ha podido determinar que la constatación policial como medio probatorio actuado en el proceso laboral por reposición, se configura como un medio de prueba que sirve de instrumento de corroboración o indiciario, es decir, que por las sentencias analizadas, se ha podido verificar que para llegar a comprobar la naturaleza de las actividades desarrolladas por el trabajador, la judicatura, en gran parte de los casos, se ha servido de las declaraciones de las partes para concretar un fundamento a favor de probar la naturaleza de las actividades desempeñadas, contrastándolas con los hechos documentales expuestos en la sentencia, en ese sentido se puede concluir que la eficacia probatorio de la constatación policial, al respecto de esta dimensión es significativa.
- 4) Por último, se concluye que, al identificar la eficacia probatoria de la constatación policial para determinar la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020, se ha podido determinar que la constatación policial como medio probatorio actuado en el proceso laboral por reposición, se configura

como un medio de prueba fundamental pues certifica por medio de la actividad de la autoridad policial, la misma que se encuentra debidamente capacitada, las condiciones del despido, el mismo que puede ser bien contrastado por los hechos narrados en la misma constatación y las declaraciones vertidas por las partes, que en él se versan, en ese sentido se puede concluir que la eficacia probatorio de la constatación policial, al respecto de esta dimensión es significativa.

RECOMENDACIONES

- 1) Es recomendable que las autoridades policiales presten la debida atención y diligencia para brindar al trabajador despedido todas las facilidades para que un efectivo policial pueda certificar el acto de despido, puesto que, es frecuente la queja de muchos trabajadores que no encuentran atención a su solicitud de inspección.
- 2) Es necesario prestar la debida actualización y capacitación a los policías, debiendo preverse la implementación de una unidad especializada en delitos contra la libertad de trabajo, que pueda coadyuvar con la SUNAFIL.
- 3) Es recomendable que las autoridades inspectoras de los derechos laborales, como las Direcciones Regionales de Trabajo y la SUNAFIL, presten capacitación constate y apoyo coordinado para hacer frente a la vulneración de los derechos de los trabajadores en la Provincia de Huancayo.
- 4) Por último, se recomienda a las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes, la publicación del presente trabajo, por la importancia de sus conclusiones y aporte a la comunidad jurídica, la misma que puede alentar otras investigaciones relacionadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación: para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Ciudad de México: Pearson Educación.
- Blancas, C. (2016). El derecho al trabajo y el despido arbitrario. *Ius et veritas*, núm. 25, 268-280.
- Cáceres, J. (23 de Julio de 2017). *Determinación probatoria del despido nulo en sede judicial*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww2.trabajo.gob.pe%2Farchivos%2Fboletin%2Fvice%2Fboletin64.pdf&clean=160367&chunk=true
- Chanamé, J. M. (24 de Setiembre de 2020). *Tipos de despido en el ordenamiento peruano*. Recuperado el 12 de Enero de 2022, de Portal Jurídico LP Derecho: <https://lpderecho.pe/tipos-despido-ordenamiento-peruano/>
- Córdova, I. (2016). *Estadística aplicada a la investigación, 5ta. Edición* . Lima: Editorial San Marcos .
- Córdova, I. (2019). *Instrumentos de Investigación* . Lima: San Marcos.

- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de la facultad de Derecho PUCP, núm 68*, 471-494.
- Hurtado, I., & Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: Editorial CEC.
- Monzón, W. (23 de Abril de 2018). *¿Cuándo se configura un despido fraudulento?* Obtenido de Estudio Muñiz Abogados : <https://estudiomuniz.pe/configura-despido-fraudulento-muniz/>
- Neves, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del tribunal constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral. *Revista Themis, núm. 67*, 227-232.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cualitativa, cuantitativa y redacción de la tesis, 5ta. Ed.* . Bogotá: Ediciones de la U.
- Peyrano, J. W., & Chiappini, J. (1985). El Proceso Atípico. *Editorial Universidad*, Buenos Aires.
- Ramos, J. A. (2015). *Métodos técnicas y procedimientos de investigación en la educación universitaria*. Lima: Grijley .
- Sampieri, R. (2016). *Metodología de la investigación Científica* . Buenos Aires : Pearson .
- Toyama, J. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho y Sociedad, núm. 21*, 72-189.
- Vara, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis* . Lima: Macro.

ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de consistencia

TITULO: LA CONSTATACIÓN POLICIAL EN LA REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2020.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Metodología
PG: ¿Cuál es la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?	OG: Determinar la eficacia probatoria de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.	HG: Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en las sentencias de reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.			1. Método de Investigación - General: Científico Específico: Inductivo – deductivo y analítico sintético - Particular: Sociológico 2. Tipo de Investigación La investigación es básica, pura o fundamental con enfoque cuantitativo 3. Nivel de Investigación El nivel de la investigación es descriptivo 4. Diseño de la Investigación El diseño es no experimental de carácter descriptivo simple.  5. Población y muestra - Población La población la constituyen 168 sentencias que resolvieron demandas de reposición - Muestra La técnica de muestreo es el probabilístico aleatorio simple. 6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos - Técnicas Como técnica se empleará la observación - Instrumentos Como instrumento se empleará la ficha de cotejo 7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos Como técnica de procesamiento y análisis de datos se empleará la estadística descriptiva. 8. Aspectos éticos de la Investigación La investigación se ha ceñido a emplear la metodología regulada en los reglamentos de la Universidad Peruana Los Andes, el estilo de redacción APA, así como respetando los derechos de autor de las fuentes bibliográficas empleadas.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
PE1: ¿Cuál es la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?	OE1: Identificar la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.	HE1: Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la corroboración en el desarrollo de actividades de naturaleza permanente en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.			
PE2: ¿Cuál es la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?	OE2: Establecer la eficacia probatoria de la constatación policial para corroborar la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?	HE2: Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la corroboración de la existencia del régimen laboral de la actividad privada en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?	Variable X: Eficacia probatoria de la constatación policial Variable Y: Reposición por despido arbitrario	Variable X: - X1: Valoración de la declaración del empleador y del empleado - X2: Valoración de contraste del acto inspectivo - Y3: Valoración del comportamiento de las partes durante el procedimiento interno de despido Variable Y: - Y1: Actividades de naturaleza permanente - Y2: Régimen laboral de la actividad privada - Y3: Modalidad de la causa del despido arbitrario	
PE3: ¿Cuál es la eficacia probatoria de la constatación policial para determinar la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020?	OE3: Identificar la eficacia probatoria de la constatación policial para determinar la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.	HE3: Existe una eficacia probatoria significativa de la constatación policial en la determinación de la modalidad de la causa del despido arbitrario en la reposición por despido arbitrario de serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, en el año 2020.			

Anexo 2.- Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable X: Eficacia probatoria de la constatación policial</p>	<p>La eficacia probatoria implica analizar que la valoración y el objetivo de la prueba en el proceso cumpla la finalidad de probar el hecho material objeto de la litis. En ese sentido, implicaría el análisis de la constatación policial está definida como: “(...) la verificación in situ (en el lugar) que realiza la Policía de oficio, a pedido de parte o a requerimiento de otras autoridades, dejando constancia escrita del hecho en un parte de ocurrencia o en el libro de ocurrencias.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - X1: Valoración de la declaración del empleador y del empleado - X2: Valoración de contraste del acto de inspección - X3: Valoración del comportamiento de las partes durante el procedimiento interno de despido 	<p>X1a: Claridad de la declaración en la constatación X1b: Negativa a la declaración en la constatación de una de las partes X2a: Los hechos constatados con corroborados con otros medios de prueba X3a: Detección de conducta infractora X3b: Debido procedimiento de despido</p>
<p>Variable Y: Reposición por despido arbitrario</p>	<p>La reposición es una medida destinada a extinguir los efectos lesivos como consecuencia de la configuración de un despido incausado, el mismo que es entendido, según Toyama (2005), como la puesta en fin al vínculo laboral con su trabajador. Ahora bien, esta decisión puede estar justificada o no, así como estar de acuerdo a las normas o en contra de ellas. La ley indica expresamente cuales son las causas por la que se puede despedir a un trabajador, así como los requisitos que deben cumplirse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Y1: Actividades de naturaleza permanente - Y2: Régimen laboral de la actividad privada - Y3: Modalidad de la causa del despido arbitrario 	<p>Y1a: Actividades preminentemente manuales Y1b: Actividades intrínsecas de la entidad Y2a: Reconocimiento como obrero municipal Y3a: Despido incausado Y3b: Despido fraudulento</p>

Anexo 3.- Matriz de operacionalización del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición
<p>Variable X: Eficacia probatoria de la constatación policial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - X1: Valoración de la declaración del empleador y del empleado - X2: Valoración de contraste del acto inspectivo - X3: Valoración del comportamiento de las partes durante el procedimiento interno de despido 	<p>X1a: Claridad de la declaración en la constatación X1b: Negativa a la declaración en la constatación de una de las partes X2a: Los hechos constatados con corroborados con otros medios de prueba X3a: Detección de conducta infractora X3b: Debido procedimiento de despido</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) En la sentencia se ha valorado la declaración de la demandante ofrecida en la constatación policial 2) Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandante en la constatación policial 3) La sentencia valora si la declaración prestada en la constatación es clara y coherente 4) La sentencia valora la negativa de las partes a prestar declaración en el acto de constatación 5) Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandado 6) De la constatación se ha podido tener cierta claridad o indicios del acto de despido 7) El juez tiene en cuenta la precisión de los hechos descritos en el acto de constatación policial 8) La constatación policial, según la sentencia, tiene en cuenta la conducta y colaboración de las partes para el esclarecimiento de los hechos 9) De la constatación policial se tienen indicios y hechos claros que ayuden a la detección de la conducta infractora del empleado para su despido 10) Se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad 11) El empleador ha dado facilidades para la realización de la actividad de constatación 12) La constatación policial recoge las declaraciones de las partes sobre el procedimiento de despido 13) La constatación policial recoge o señala la causa del impedimento para la entrada del trabajador a su centro de trabajo 	<p>Dicotómicas (Si, No)</p>
<p>Variable Y: Reposición por despido arbitrario</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Y1: Actividades de naturaleza permanente - Y2: Régimen laboral de la actividad privada - Y3: Modalidad de la causa del despido arbitrario 	<p>Y1a: Actividades preminentemente manuales Y1b: Actividades intrínsecas de la entidad Y2a: Reconocimiento como obrero municipal Y3a: Despido incausado Y3b: Despido fraudulento</p>	<ol style="list-style-type: none"> 14) Se han aportado medios probatorios que permitan probar la naturaleza preminentemente manual de las actividades del trabajador 15) Se ha podido determinar efectivamente que las actividades realizadas por el trabajador son de preminencia manual 16) De los medios probatorios aportados al proceso, el juez ha podido determinar con claridad que las actividades del trabajador son intrínsecas o propias de las funciones esenciales de la entidad 17) Se ha podido acreditar en la sentencia la continuidad en las labores prestadas por el trabajador 18) Se ha determinado efectivamente que las actividades del trabajador son de carácter permanente 19) Se han analizado y encontrado debidamente los elementos del contrato en la relación contractual 20) La sentencia tiene en consideración lo prescrito por el artículo 37° de la Ley orgánica de Municipalidades 21) La sentencia ha considerado lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral 22) En base a los medios probatorios aportados y los fundamentos jurídicos expuestos, la sentencia reconoce al trabajador como obrero municipal 23) Se ha acreditado debidamente que la causa del cese no corresponde a la razón alegada por la parte demandada para dar término a la relación contractual 24) Se ha demostrado que la causa expresada para el término de la relación contractual no estaba debidamente justificada 25) Se ha determinado y probado jurídica y fácticamente que el despido fue evidentemente incausado 26) Se ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en conductas fraudulentas para provocar el despido del trabajador 27) El juzgado ha logrado determinar que el despido fue evidentemente fraudulento 	<p>Dicotómicas (Si, No)</p>

Anexo 4.- El instrumento de investigación y constancia de su aplicación

<div style="text-align: center;">  <p>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Tema de Investigación:</p> </div>			
LA CONSTATACIÓN POLICIAL EN LA REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2020.			
LISTA DE COTEJO			
Expediente :			
Demandante :			
Demandada :			
Variables	Items	Si	No
Eficacia probatoria de la constatación policial	1) En la sentencia se ha valorado la declaración de la demandante ofrecida en la constatación policial		
	2) Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandante en la constatación policial		
	3) La sentencia valora si la declaración prestada en la constatación es clara y coherente		
	4) La sentencia valora la negativa de las partes a prestar declaración en el acto de constatación		
	5) Se han tenido en cuenta otros medios de prueba para corroborar lo declarado por el demandado		
	6) De la constatación se ha podido tener cierta claridad o indicios del acto de despido		
	7) El juez tiene en cuenta la precisión de los hechos descritos en el acto de constatación policial		
	8) La constatación policial, según la sentencia, tiene en cuenta la conducta y colaboración de las partes para el esclarecimiento de los hechos		
	9) De la constatación policial se tienen indicios y hechos claros que ayuden a la detección de la conducta infractora del empleado para su despido		
	10) Se ha permitido al efectivo policial realizar las actividades de constatación sin ninguna dificultad		
	11) El empleador ha dado facilidades para la realización de la actividad de constatación		
	12) La constatación policial recoge las declaraciones de las partes sobre el procedimiento de despido		
	13) La constatación policial recoge o señala la causa del impedimento para la entrada del trabajador a su centro de trabajo		
Reposición por despido arbitrario	14) Se han aportado medios probatorios que permitan probar la naturaleza preminentemente manual de las actividades del trabajador		
	15) Se ha podido determinar efectivamente que las actividades realizadas por el trabajador son de preminencia manual		
	16) De los medios probatorios aportados al proceso, el juez ha podido determinar con claridad que las actividades del		

	trabajador son intrínsecas o propias de las funciones esenciales de la entidad		
	17) Se ha podido acreditar en la sentencia la continuidad en las labores prestadas por el trabajador		
	18) Se ha determinado efectivamente que las actividades del trabajador son de carácter permanente		
	19) Se han analizado y encontrado debidamente los elementos del contrato en la relación contractual		
	20) La sentencia tiene en consideración lo prescrito por el artículo 37° de la Ley orgánica de Municipalidades		
	21) La sentencia ha considerado lo resuelto en el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral		
	22) En base a los medios probatorios aportados y los fundamentos jurídicos expuestos, la sentencia reconoce al trabajador como obrero municipal		
	23) Se ha acreditado debidamente que la causa del cese no corresponde a la razón alegada por la parte demandada para dar termino a la relación contractual		
	24) Se ha demostrado que la causa expresada para el término de la relación contractual no estaba debidamente justificada		
	25) Se ha determinado y probado jurídica y fácticamente que el despido fue evidentemente incausado		
	26) Se ha acreditado que la entidad demandada ha incurrido en conductas fraudulentas para provocar el despido del trabajador		
	27) El juzgado ha logrado determinar que el despido fue evidentemente fraudulento		

*Datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

5: VAR00049 1 Visible: 32 de 32 variables

	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	VAR00044	VAR00045	VAR00046	VAR00047	VAR00048	VAR00049	VAR00050	VAR00051	VAR00052	VAR00053	VAR00054	VF
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*Datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00028	Numérico	1	0	En la sentencia se ha valorado ...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00029	Numérico	1	0	Se han tenido en cuenta otros ...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00030	Numérico	1	0	La sentencia valora si la declar...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00031	Numérico	1	0	La sentencia valora la negativa ...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00032	Numérico	1	0	Se han tenido en cuenta otros ...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00033	Numérico	1	0	De la constatación se ha podid...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00034	Numérico	1	0	El juez tiene en cuenta la preci...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00035	Numérico	1	0	La constatación policial, según...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00036	Numérico	1	0	De la constatación policial se ti...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00037	Numérico	1	0	Se ha permitido al efectivo poli...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00038	Numérico	1	0	El empleador ha dado facilidad...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00039	Numérico	1	0	La constatación policial recoge ...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00040	Numérico	1	0	La constatación policial recoge ...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00041	Numérico	1	0	Se han aportado medios probat...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00042	Numérico	1	0	Se ha podido determinar efectiv...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00043	Numérico	1	0	De los medios probatorios apor...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00044	Numérico	1	0	Se ha podido acreditar en la se...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00045	Numérico	1	0	Se ha determinado efectivamen...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00046	Numérico	1	0	Se han analizado y encontrado...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00047	Numérico	1	0	La sentencia tiene en consider...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00048	Numérico	1	0	La sentencia ha considerado lo...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00049	Numérico	1	0	En base a los medios probatori...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00050	Numérico	1	0	Se ha acreditado debidamente ...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00051	Numérico	1	0	Se ha demostrado que la caus...	{1, Si}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 5.- Confiabilidad y validez del Instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

IV. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 4.1. Título de la investigación : La constatación policial en la reposición por despido arbitrario de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2020.
- 4.2. Investigador(es) : Bach. Lucy Gaspar Aguilar
- 4.3. Fecha de evaluación : 14 de marzo de 2022

V. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 5.1. Nombre completo del experto : Osmar Jesús Sapaico Vargas
- 5.2. Profesión : Docente
- 5.3. Grado académico : Magister por la Universidad Peruana Los Andes
- 5.4. Especialidad : Didáctica Educativa e Investigación
- 5.5. Centro laboral : Universidad Peruana Los Andes
- 5.6. Celular : 943 131 312
- 5.7. E-mail : d.osapaico@upla.edu.pe

VI. EVALUACIÓN

1	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X		Ninguna
2	Objetividad	Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva	X		Ninguna
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la especialidad	X		Ninguna
4	Organización	Existe una organización lógica	X		Ninguna
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y entidad	X		Ninguna
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	X		Ninguna
7	Consistencia	Basado en aspectos céticos científicos	X		Ninguna
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		Ninguna
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición	X		Ninguna
10	Significatividad	Es útil y investigación adecuado para la investigación	X		Ninguna

Comentarios: Ninguno

Mg. Osmar Jesús Sapaico Vargas
DNI Nro. 4641147
Evaluador



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

I. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.1. Título de la investigación : La constatación policial en la reposición por despido arbitrario de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2020.
- 1.2. Investigador(es) : Bach. Lucy Gaspar Aguilar
- 1.3. Fecha de evaluación : 17 de marzo de 2022

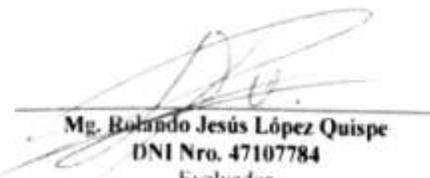
II. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 2.1. Nombre completo del experto : Rolando Jesús López Quispe
- 2.2. Profesión : Abogado
- 2.3. Grado académico : Magister por la Universidad Nacional de Huancavelica
- 2.4. Especialidad : Gestión Pública
- 2.5. Centro laboral : Estudio Personal
- 2.6. Celular : 992 373 380
- 2.7. E-mail : rlopez.smabogados@gmail.com

III. EVALUACIÓN

N°	Criterio	Valoración		Observación	
		Si	No		
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X		Ninguna
2	Objetividad	Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva	X		Ninguna
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la especialidad	X		Ninguna
4	Organización	Existe una organización lógica	X		Ninguna
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X		Ninguna
6	Adecuación	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir	X		Ninguna
7	Consistencia	Basado en aspectos c6blicos cientificos	X		Ninguna
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X		Ninguna
9	Metodología	La estrategia corresponde al prop6sito de la medici6n	X		Ninguna
10	Significatividad	Es util y investigacion adecuado para la investigaci6n	X		Ninguna

Comentarios: Ninguno


Mg. Rolando Jesús López Quispe
DNI Nro. 47107784
Evaluador



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

FICHA DE JUICIO DE EXPERTO

VII. INFORMACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 7.1. Título de la investigación : La constatación policial en la reposición por despido arbitrario de los serenos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2020.
- 7.2. Investigador(es) : Bach, Lucy Gaspar Aguilar
- 7.3. Fecha de evaluación : 16 de marzo de 2022

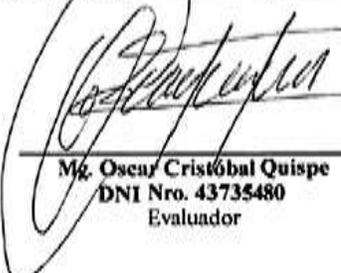
VIII. INFORMACIÓN DEL EVALUADOR

- 8.1. Nombre completo del experto : Oscar Cristóbal Quispe
- 8.2. Profesión : Abogado
- 8.3. Grado académico : Master (Universidad Autónoma de Barcelona)
- 8.4. Especialidad : Gestión Pública
- 8.5. Centro laboral : Defensa Pública (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos)
- 8.6. Celular : 986 839 390
- 8.7. E-mail : oscar.cq1@gmail.com

IX. EVALUACIÓN

Nº	Criterio	Descripción	Calificación	Comentarios
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje claro y apropiado	X	Ninguna
2	Objetividad	Esta expresado en forma Esta apropiadamente objetiva	X	Ninguna
3	Pertinencia	Adecuado al avance de la especialidad	X	Ninguna
4	Organización	Existe una organización lógica	X	Ninguna
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X	Ninguna
6	Adecuación	Adecuado para valorar el construido o variable a medir	X	Ninguna
7	Consistencia	Basado en aspectos cónicos científicos	X	Ninguna
8	Coherencia	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores	X	Ninguna
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de la medición	X	Ninguna
10	Significatividad	Es útil y investigación adecuado para la investigación	X	Ninguna

Comentarios: Ninguno



Mg. Oscar Cristóbal Quispe
DNI Nro. 43735480
 Evaluador

Anexo 6.- Consentimiento / asentimiento informado

La presente investigación es conducida por la Bach. Lucy Gaspar Aguilar, de la Universidad Peruana Los Andes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela de Derecho.

El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: **LA CONSTATAción POLICIAL EN LA REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2020.**

Para responder las preguntas en la “Lista de cotejo” (instrumento de investigación) tomará aproximadamente 30 minutos de tiempo por cada sentencia que será analizada, esto es de cada expediente que son en total 22, emitidas por distintos Juzgados Laborales especializados que han resuelto procesos por reposición de personal de serenazgo de la Municipalidad Porivincial de Huancayo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Las respuestas de la “Lista de cotejo” serán codificadas usando un número de identificación de cada expediente, para dar fe que lo extraído a través de la “Lista de cotejo” de cada expediente es cierto y cualquier interesado pueda observar y contrastar su veracidad.

Finalmente, reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Huancayo, 21 de marzo de 2022.



Lucy Gaspar Aguilar
DNI Nro. 44815872

Anexo 7: Declaración de autoría

Yo, **LUCY GASPAR AGUILAR**, identificada con DNI Nro. 44815872, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, declaro bajo juramento que el presente trabajo e investigación titulado “**LA CONSTATACIÓN POLICIAL EN LA REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS SERENOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2020**”, es íntegramente de mi autoría, declarando además que, la información empleada en la presente investigación está debidamente citada, reconociéndose a los autores citados, evitando en incurrir en plagio.

Huancayo, 21 de marzo de 2022.



Lucy Gaspar Aguilar
DNI Nro. 44815872