



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, EN EL
EXPEDIENTE No 02560-2016-0-2501-JR-LA-02, SEGUNDO
JUZGADO LABORAL DE CHIMBOTE, DEL DISTRITO
JUDICIAL DEL SANTA. 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y
CIENCIA POLÍTICA**

AUTOR

BARRANTES PINEDA, HECTOR DAVID

ORCID: 0000-0002-7782-5743

ASESOR

SINCHE CRISPÍN, DAVID JERROLD

ORCID: 0000-0003-2671-141X

PIURA – PERÚ

2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Barrantes Pineda, Héctor David

ORCID: 0000-0002-7782-5743

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Chimbote, Perú

ASESOR

Sinche Crispín, David Jerrold

ORCID: 0000-0003-2671-141X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Chimbote, Perú

JURADO

Villanueva Butrón, José Felipe

ORCID: 0000-0003-2651-5806

Manrique García, Sandra Melissa

ORCID: 0000-0001-9987-0003

Olaya Jiménez, Anita María

ORCID: 0000-0003-3071-4605

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Manrique García, Sandra Melissa
Miembro

Mgtr. Olaya Jiménez, Anita María
Miembro

Mgtr. Villanueva Butrón, José Felipe
Presidente

Mgtr. Sinche Crispín, David Jerrold
Asesor

AGRADECIMIENTO

A mi hermano

Jims Enrique Barrantes Pineda, por enseñarme lo magnífico de esta profesión, y por su ayuda incondicional hacia el término de este trabajo de investigación

Héctor David Barrantes Pineda

DEDICATORIA

A Dios

Por ser el dador de la vida y la fuente inagotable de fortaleza dentro de mi vida.

A mis padres

Por darme la vida y ser mis primeros maestros, enseñarme el camino del bien con su excelente ejemplo.

A mi Hijas

Gabriela, Ximena y Jhulia, que son la fuerza motivadora para para continuar con mis proyectos de vida.

Héctor David Barrantes Pineda

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre Reposición por Despido Arbitrario, en el expediente No 02560-2016-0-2501-JR-LA-02, Segundo Distrito Judicial Del Santa? y el objetivo general fue determinar las características de dicho proceso judicial. Es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta); de nivel exploratoria y descriptiva; diseño no experimental, retrospectivo y transversal; la unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo no probabilístico o por conveniencia; para recolectar los datos se utilizó las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una guía de observación. Los resultados indicaron: del cumplimiento de plazos; los actos procesales de los sujetos del proceso – partes y juzgador - se ajustaron a las pautas establecidas en la norma procesal; de la claridad en las resoluciones, las que fueron examinadas evidenciaron expresiones sencillas y las decisiones fueron comprensibles; de la pertinencia de los medios probatorios, las que fueron incorporadas por los sujetos procesales corroboraron los hechos expuestos por la parte demandada; finalmente, en relación a la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para determinar si hubo o no despido arbitrario fue correcto. En conclusión: los plazos procesales no se cumplieron; las resoluciones examinadas fueron comprensibles y evidenciaron claridad; los medios probatorios, fueron pertinentes y la calificación jurídica de los hechos fue correcta.

Palabras claves: Demanda, plazos, proceso laboral, reposición, resoluciones

ABSTRACT

The present investigation had as a problem: What are the characteristics of the judicial process on Reinstatement for Arbitrary Dismissal, in file No. 02560-2016-0-2501-JR-LA-02, Second Judicial District of Santa? and the general objective was determine the characteristics of said judicial process. It is quantitative - qualitative (Mixed); exploratory and descriptive level; non-experimental, retrospective and cross-sectional design; The unit of analysis was a judicial file, selected by non-probabilistic or convenience sampling; Observation and content analysis techniques were used to collect the data; and as an instrument an observation guide. The results indicated: compliance with deadlines; the procedural acts of the subjects of the process - parties and judge - were adjusted to the guidelines established in the procedural norm; of the clarity in the resolutions, those that were examined showed simple expressions and the decisions were understandable; of the relevance of the evidence, those that were incorporated by the procedural subjects corroborated the facts presented by the defendant; finally, in relation to the adequacy of the legal classification of the facts to determine whether or not there was arbitrary dismissal, it was correct. In conclusion: the procedural deadlines were not met; the resolutions examined were understandable and evidenced clarity; the evidence was pertinent and the legal classification of the facts was correct.

Key words: Demand, deadlines, labor process, replacement, resolutions

CONTENIDO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	i
EQUIPO DE TRABAJO	ii
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CONTENIDO	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	3
2.1.- ANTECEDENTES	3
2.1.1 Internacional	3
2.1.2 Nacional	4
2.2. BASES TEÓRICAS	6
2.2.1. Bases teóricas de carácter sustantivo	6
2.2.2. Base teórica de tipo procesal	8
2.3. Marco Conceptual	19
2.3.1 La Jurisprudencia	19
2.3.2. La doctrina	19
2.3.3. Caracterización	19
2.3.4. Derechos fundamentales	20
2.3.5 Distrito Judicial	20
2.3.6. Ejecutoria	20
2.3.7 Análisis	20
2.3.8. Descripción	20
2.3.9 Fenómeno	20
2.3.10. Hechos jurídicos	20
III. HIPÓTESIS	21
3.1 General	21
3.2 Hipótesis específicas:	21
IV METODOLOGÍA	22
4.1. Diseño de la investigación	22
4.1.1 Tipo de investigación:	22

4.1.2 Nivel de investigación.....	23
4.1.3 Diseño de la investigación.....	24
4.2 Población y muestra (Unidad de análisis).....	25
4.3 Definición y operacionalización de la variable e indicadores.....	25
Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio.....	26
4.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	27
4.5 Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos.....	27
4.5.1 La primera etapa.....	27
4.5.2 Segunda etapa.....	28
4.5.3 La tercera etapa.....	28
4.6 Matriz de consistencia.....	28
4.7 Principios éticos.....	30
V RESULTADOS.....	31
5.1 Resultados.....	31
5.2 Análisis de resultados.....	33
VI CONCLUSIONES.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
ANEXOS.....	39
ANEXO 1.....	39
Sentencia de primera instancia.....	39
Sentencia de segunda instancia.....	59
ANEXO 2: Guía de observación.....	68
ANEXO 3: Declaración De Compromiso Ético.....	69

INDICE DE RESULTADOS

Respecto al cumplimiento de plazos.....	31
Respecto a la claridad de las resoluciones.....	32
Respecto a la pertinencia de los medios probatorios.....	32
Respecto a la calificación jurídica de los hechos.....	33

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo estuvo centrado en el proceso judicial sobre Reposición por Despido Arbitrario, en el expediente No 02560-2016-0-2501-JR-LA-02, Segundo Distrito Judicial Del Santa. Fue una investigación derivada de una línea de investigación referida a la administración de justicia, lo cual impulsó a la Escuela Profesional de Derecho, de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (ULADECH Católica).

No es nuevo admitir, que la administración de justicia como actividad que cumple el Estado repercutió en el ámbito de la realidad, tal como lo señalan diversos medios de información, de los cuales se procede a indicar los siguientes:

A nivel Internacional, el acto mas importante del Siglo XIX, fue la eliminación definitiva de la esclavitud que causó humillaciones, no solo a razas injustamente apartadas, sino a la dignidad que todo ser humano tiene por su sola existencia.

Como se pudo observar, según la fuente citada hay necesidad de hacer estudio sobre elementos que provienen del ámbito judicial, por esta razón el problema de investigación planteado del presente trabajo fue ¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre Reposición por Despido Arbitrario, en el expediente No 02560-2016-0-2501-JRLA-02 Segundo Distrito Judicial Del Santa?

Para resolver el problema se trazó un objetivo general: Determinar las características del proceso judicial sobre Reposición por Despido Arbitrario, en el expediente No 025602016-0-2501-JR-LA-02, Segundo Distrito Judicial Del Santa.

El propósito de la investigación fue identificar las características del proceso judicial. Se requirió de una investigación u análisis sobre diversos factores o elementos intervinientes en el proceso para lograr un mejor análisis del problema. Pues la caracterización tomó en cuenta los aspectos más relevantes del proceso conforme a los objetivos específicos que se plantean. Por otra parte, en relación al proceso se pudo conceptuar como un conjunto de etapas sucesivas, de elementos o de procedimientos que se iniciaron mediante una demanda laboral.

La realización de la investigación se justificó, porque contribuyó a la realización de la línea de la cual se desprende, dado que profundizó el conocimiento de la caracterización sobre el proceso y los plazos que se aplicaron.

En el proceso judicial se identificó los actos procesales de las partes, sujetos del proceso, medios probatorios, entre otros; con el propósito de comprender y analizar los hechos actuados en el proceso y, así, concluir con los nuevos conocimientos adoptados. Es preciso indicar que en el presente trabajo no se revela la identidad de los sujetos en el texto de la sentencia; cautelando el derecho protegido constitucionalmente.

Metodológicamente fue un trabajo de nivel explorativa–descriptiva de carácter no experimental; porque el recojo de los datos del expediente estudiado se efectuaron de un texto simple. Asimismo, se utilizó un instrumento denominado lista de cotejo y para el recojo de datos se aplicaron las técnicas de la observación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1.- ANTECEDENTES

A lo largo de la historia del derecho laboral se ha tratado temas que surgen del mismo contrato laboral, como son los temas de remuneración, beneficios sociales, etc; pero la extinción de la relación laboral es un tema que no surge de la relación contractual laboral sino del cese de la misma.

2.1.1 Internacional

Castillo, A y Vila, C. (2002), en su trabajo de investigación titulado: “Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin justa causa”. Tesis de pregrado para obtener el título profesional de Abogado. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Bogotá DC. Concluyeron que: Ante un despido sin justa causa el empleador tiene que otorgarle al empleado un pago económico como indemnización, donde el monto tarifado se encuentra explícito en el artículo 64° del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, generando así certeza legal a ambas partes relacionadas en un contrato de trabajo; ya que dicho artículo no menciona de manera específica, que daño está cubriendo con la indemnización, considerando que la Corte Suprema de Justicia había fijado que la indemnización del artículo 64° 15 Código Sustantivo del Trabajo, cubría integralmente tanto los perjuicios patrimoniales como extra patrimoniales.

Escudero (2010), en España, investigó “La Motivación de las Sentencias Laborales” y concluyó que:

a) La incorporación del deber judicial de motivación en el derecho a la tutela judicial efectiva ha reforzado notablemente su vigencia práctica, afianzando al mismo tiempo la posición de los ciudadanos ante la Administración de Justicia. La razón es fácil de comprender. Al ser objeto no sólo de un deber oficial del órgano jurisdiccional sino también de un derecho subjetivo del justiciable se multiplican y se hacen mucho más transitables las vías jurídicas de exigencia de la motivación;

b) la fijación de los hechos en la declaración de los hechos probados de la sentencia laboral se considera por la jurisprudencia social, con razón a nuestro juicio, como un aspecto del silogismo judicial que ha de incardinarse dentro del requisito de motivación; c) motivación de las sentencias, se debe en parte a la existencia de leyes procesales propias de cada uno de ellos, y se debe, asimismo, en alguna medida, a la inexistencia de medios adecuados de coordinación de la jurisprudencia de las distintas Salas del Tribunal Supremo.

Sarango, H. (2008), en Ecuador; investigó: El debido proceso y el principio de la motivación de las resoluciones contenidas en las sentencias judiciales; en este trabajo, en base a resoluciones expedidas en causas ciertas, el autor sostiene que:

a) Es evidente que ni el debido proceso ni las garantías fundamentales relacionadas con los derechos humanos carecen de efectividad y de aplicación práctica por lo que, necesariamente, deben ser acatados y respetados por todos, de lo contrario se estaría violentando las garantías fundamentales que consagra el Código Político.

b) Las constituciones, los tratados internacionales sobre derechos humanos, la legislación secundaria y las declaraciones y las resoluciones internacionales sobre derechos humanos reconocen un amplio catálogo de garantías del debido proceso, cuyos titulares tienen a su disponibilidad -demandante y demandado- para invocar su aplicación en todo tipo de procedimientos en que se deba decidir sobre la protección de sus derechos y libertades fundamentales.

2.1.2 Nacional

Rosemberg Rivera, H. (2018), en su trabajo de investigación de la ULADECH CATOLICA, titulado:

“Calidad de las sentencias sobre reposición por despido arbitrario (proceso de amparo) según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, del Distrito Judicial del Santa –Chimbote. 2018; y cuyo objetivo fue: determinar la calidad de las sentencias en estudio. La unidad de análisis fue un expediente judicial seleccionado mediante muestreo por conveniencia.

Los resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alta, mediana y muy mediana; mientras que, las pertenecientes a la sentencia de segunda instancia fueron: alta, y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango alta y muy alta, respectivamente

Rivera Ramírez, K. (2020), en su investigación titulada:

“Calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre indemnización por despido arbitrario según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes en el expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05, del Distrito Judicial del Santa – Chimbote. 2020”, tuvo como objetivo general, determinar la calidad de dichas sentencias, y fue de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. La recolección de datos se realizó, de un expediente seleccionado mediante muestreo por conveniencia, validado mediante juicio de expertos. Los resultados relevaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a las sentencias fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera instancia y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y muy alta, respectivamente.

Medrano Vidalón, R. (2017), en su tesis:

“La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21° Juzgado Permanente, realiza una investigación para determinar qué relación existe entre la reposición y estabilidad laboral en el 21° Juzgado Permanente Laboral de Lima, lugar donde actualmente se ha presenciado la reposición de trabajadores del sector público y privado. Los trabajos de recolección de datos se realizaron en el Juzgado antes mencionado en el año 2016, en la cual se encuestó a 32 abogados, la metodología usada fue descriptiva, los instrumentos para la investigación fueron validados por expertos temáticos y metodólogos, esta se basó en cuestionario. Como resultados se obtuvo el 87.9% (0.879) en el Alpha de cronbach que es la confiabilidad del instrumento y Pearson una correlación sig. 0.000 < 0.05 lo cual establece relación entre las variables; concluyendo que entre la reposición y la estabilidad laboral existe una relación significativa y directa entre ambas variables.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Bases teóricas de carácter sustantivo

2.2.1.1. Derecho a la estabilidad laboral

Este derecho, no podríamos entenderlo sin antes estudiar, el principio denominado de continuidad. La estabilidad en el trabajo, con este principio sostiene que debemos partir del fundamento de que el contrato de trabajo es de tiempo sucesivo; es decir que el vínculo laboral no se acaba mediante la realización inmediata de cierto acto, sino que perdura en el tiempo. Por tanto, aplicando este principio, se desea asignar a la relación de trabajo la más larga permanencia (Díaz Castañeda, 2017 pág. 166)

Con la estabilidad como derecho, se busca conservar el contrato laboral ante las dificultades presentadas durante la relación laboral.

Villavicencio, (citado por Toyama Miyagusuku, 2015), precisa que, la estabilidad laboral es el presupuesto vital para que el empleado logre ejercer sus derechos personales y colectivos.

Blancas Bustamante (2013:), puntualiza, que la estabilidad está basada en un principio de continuidad, sin lograr confundirse ni identificarse con éste, del cual viene a ser una manifestación concreta, relacionando aquella resistencia, a la ruptura del vínculo laboral por acto unilateral del empleador.

El acceso al derecho de la estabilidad laboral, obedece a dos situaciones particulares:

- a) Superar el periodo de prueba, y;
- b) Laborar cuatro o más horas diarias,

Conociéndose así que, a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no se le ejerce una protección adecuada ante el despido arbitrario. (Arce Ortiz, 2015: 261)

En concordancia a la doctrina, la estabilidad en el trabajo tiene dos afirmaciones:

2.2.1.1.1. La estabilidad de entrada.

La estabilidad laboral de entrada, otorga protección al trabajador desde iniciada la relación de trabajo frente a la ruptura de la misma, es decir, se protege que la durabilidad

del contrato de trabajo sea concordante al carácter de las labores desarrolladas por el trabajador. Nuestra legislación, a través del Art. 4° de la Ley de productividad y competitividad laboral, reconoce que todo contrato laboral, es uno de tiempo indeterminado, por lo que, si las labores realizadas por el trabajador son constantes; solo así, se entenderá que el trabajador tendrá un contrato por tiempo indeterminado; además, si las funciones desempeñadas por el trabajador son de condición temporal, su contrato será por tiempo determinado.

2.2.1.1.2. Estabilidad de salida.

Es una defensa frente a la culminación de la relación laboral, por lo que, sólo podrá darse por causas determinantes. En otras palabras, los trabajadores que hayan cumplido con los dos requisitos antes mencionados, de manera automática son tutelados por este derecho a la estabilidad laboral y no deben ser despedidos por causas de carácter subjetivo, sino tan sólo por aquellas que están suscritas en la ley, y a través de los procedimientos adecuados, regulados por la Ley de productividad y competitividad laboral. En concordancia a su objetivo protector, la estabilidad laboral de salida puede ser entendida como absoluta (Reposición en el puesto) o relativa (Indemnización, remuneraciones devengadas entre otras).

2.2.1.2 El despido arbitrario en el Perú

El despido arbitrario es el corte del vínculo laboral por voluntad del empleador; sin que exista una causa justa contemplada en la ley.

El trabajador despedido de manera arbitraria, tiene derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año de servicio, con un límite máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tiene más de diez años de servicios, su indemnización no podrá superar el límite de 15 remuneraciones. (D.S. N° 003-97- TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, arto 34° y 38°). El trabajador que solicita la verificación del despido arbitrario, presentará una solicitud, según formato, ante la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de este Ministerio.

El plazo para que se realice la visita inspectiva, es de dos días útiles; una vez solicitada.

El trámite es gratuito. (D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Arts. N° 31°, 32° Y 34°, D. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Art. 16°.3

El plazo para solicitar la Indemnización por Despido Arbitrario es de treinta días naturales desde producido el despido. (Artículo 36° del D.S. 003-97TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

2.2.2. Base teórica de tipo procesal

La ley que regula el despido arbitrario en el Perú; señala que si el trabajador es despedido de manera arbitraria tendrá derecho solo al “pago de una indemnización, como reparación por el daño causado”.

Asimismo, se señala en la ley, que, además de la indemnización; el trabajador tendrá derecho al pago de cualquier otro tipo de derecho o beneficio social.

Con esto, la indemnización por despido arbitrario, se realiza de manera independiente a los derechos adquiridos por los trabajadores, ya sea por el contrato laboral, por convenio colectivo o por otras normas.

2.2.2.1. Pretensión

En la ley se encuentra con exactitud los límites de la pretensión de un trabajador, que ha sido víctima de un despido arbitrario.

Cuando se menciona que el trabajador despedido, tiene solo el derecho al “pago de una indemnización, como reparación por el daño causado”, esto no es tan exacto.

Hace unos años el TC al pronunciarse sobre el particular, señala, que la indemnización por despido arbitrario, no se corresponde con la naturaleza especial del derecho laboral.

Siendo así, el trabajador despedido bajo una de las “modalidades” del despido arbitrario; podrá optar por la reposición.

A esta “modalidad” de despido, se le denomina “Despido incausado” y surge cuando el trabajador ha sido cesado de sus labores sin que exista causa o cuando no se haya

respetado el procedimiento de la ley. En estos casos, el trabajador podrá demandar; o indemnización o la reposición.

2.2.2.1.1. Concepto

Es el manifiesto de voluntad realizada en una demanda, a través de la cual el sujeto ambiciona a que el juzgador se pronuncie por medio de un veredicto que resuelva concreta y favorablemente la materia litis que le expone a su conocimiento. (Alvarado, s.f.)

2.2.2.1.2. Elementos

Según LLambías (1967), tenemos estos elementos:

Los sujetos, que son los actores intervinientes en determinado proceso.

El demandante es quien hace la obligación de pretensión,

El demandado es aquel contra quien va dirigida la exigencia.

2.2.2.1.3. El objeto

Es beneficio que se desea lograr con la decisión judicial, la solicitud o reclamo que la cual se quiere reconocimiento del juez. Es la determinación por parte de operador de justicia sobre la observación de un interés propio al del adversario.

2.2.2.1.4. La causa

Denominado como la justificación, de la pretensión; se constituye por los acontecimientos que sostiene la pretensión, además de la base jurídica de la misma. Establece la aseveración de la conformidad con el derecho sustancial.

2.2.2.1.5. Clases de pretensión

Gozaini (1996) constituye las siguientes:

2.2.2.1.5.1. Pretensión material

La pretensión material, es sencillamente la facultad de requerir a otro la obligación de lo exigido. Está relacionada al derecho que disfruta un sujeto definido que se conduce en razón de uno o más sujetos, protegiendo intereses determinados.

2.2.2.1.5.2. Pretensión procesal

La pretensión procesal, es una afirmación de voluntad, mediante la cual requiere una intervención del órgano competente un sujeto específico y diferente del autor del testimonio.

2.2.2.2. El proceso ordinario laboral

Este proceso modelo, se encuentra enmarcado por:

La etapa preparatoria; que es de manera escrita.

La etapa oral; que abarca las audiencias de conciliación y juzgamiento laboral.

Este proceso es el mas amplio, en donde sus etapas y estudios se encuentran claramente señalados. Así mismo es supletorio al proceso abreviado o al proceso impugnatorio de cualquier laudo arbitral u otro tipo de proceso que lo requiera, conforme se observa en el inc. 1 del art. 2 de la NLPT 29497; en donde se señala cuales son los casos que se tramitan bajo este proceso ordinario.

2.2.2.2.1. Principios procesales aplicables

2.2.2.2.1.1. Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva

Para la razón de Gonzales (1985), es la facultad que goza todo sujeto, para someterse a los órganos competentes para el amparo o custodia de sus derechos o intereses, con fijación a que sea contemplado mediante un proceso que le brinde las garantías mínimas para su objetiva actuación.

2.2.2.2.1.2. Principio de dirección e impulso del proceso

De acuerdo a Palacio (s.f), la dirección del proceso se define como el cúmulo de actos que compete realizar para situar al proceso en cada una de las etapas que lo conforman, aclarar las múltiples posturas que en ellas se originan, reexaminar actos deficientes o injustos, comunicando a los actores del proceso o a los terceros los autos que se emitan, crear materialmente el expediente, dejar certificación escrita de actos orales, remitir certificados o testimonios ; asegurando la efectividad práctica del dictamen definitivo.

2.2.2.2.1.3. Integración de la norma procesal

El proceso es un cúmulo de actos estructurados, sistematizados, dirigidos hacia el éxito de un fin establecido. El proceso no se extingue en un instante, sino que contesta a una serie, ello le da un carácter dinámico. Todo proceso posee una vocación de arribo, no tiene una finalidad en sí mismo, sino que es teleológico. En el ámbito del proceso civil, está encaminado a culminar la disputa de intereses; permitiendo la paz social por medio de la función jurisdiccional.

Peyrano (1993), la determina como “la manifestación del derecho que se realiza a través del ejercicio de la jurisdicción, en virtud de una sucesión armónica de decisiones de los tribunales”, pero, ante la continuidad y permanencia en el razonar de los órganos judiciales frente a parecidos supuestos fácticos la jurisprudencia implica pautas con mayor relevancia, como el precedente jurisprudencial, que origina efectos vinculantes, en el momento que se está ante condiciones similares de casos ya resueltos.

2.2.2.2.1.4. Principio de iniciativa de parte y de conducta procesal

Para este principio, las materias en donde solo se resuelve un interés privado, los entes del poder público no deberán ir más allá de lo que aspiran los propios particulares; postura diferente si es el interés social quien se encuentra en compromiso, frente a lo cual no es legítimo a las partes interesadas contener la función de los órganos del poder público.

Este principio no es totalitario, admitiendo la actuación de oficio del juez en el desarrollo del proceso y la prueba de oficio (Liebman, 1980)

2.2.2.2.1.5. Principio de socialización del proceso

Para Monroy (s.f), orienta al juez (director del proceso) hacia el camino mas posible para la oportunidad de emitir una resolución justa, sino que lo faculta para evitar que la diferencia en que las partes acuden al proceso sea un factor taxativo para que los actos procesales o el dictamen final tenga un camino que repele al valor de la justicia.

2.2.2.2.1.6. Principio de gratuidad en el acceso a la justicia

Cappelletti y Bryant (1996), nos afirman que este principio está basado en el libre acceso de los justiciables al Órgano competentes, sin embargo, las diferencias económicas de las personas, la distancia geográfica de las sedes de justicia, las realidades culturales y lingüísticas, establecen los primordiales obstáculos para un seguro y verdadero acceso a la justicia.

2.2.2.2.1.7. Principios de vinculación y de formalidad

Monroy (1996), nos refiere, que son preceptos que abarcan un planteamiento de conducta, que puede o no ser ejecutada por alguna de las partes, sin que su infracción altere el sistema jurídico o las normas de conducta social aceptadas.

Las diferentes normas procesales ubicadas en este Código tienen carácter imperativo, situadas en el derecho público, sin llegar a pertenecer al orden público.

2.2.2.2.1.8. Principio de doble instancia

A entender de Beltrán (2012), la instancia plural es la seguridad de una mejor justicia que se alcanza con la fiscalización de los actos procesales objetados que realiza el ente judicial de superior jerarquía, el mismo que se manifiesta sobre su validez o invalidez, ratificando o revocando, lo decidido por el órgano jurisdiccional de inferior jerarquía.

2.2.2.2.2. Finalidad de la pretensión

Restablecer la paz social por medio de la solución del conflicto, la recuperación del orden quebrantado y la búsqueda de una mejor convivencia (Quisbert, 2010)

2.2.2.3. Los puntos controvertidos

2.2.2.3.1. Concepto

Es una etapa del proceso civil, realizada después de terminada la etapa conciliatoria, y obviamente cuando ésta ha fracasado por cualquier causa previstas en la ley; por tanto, siempre tiene lugar durante el desarrollo de una Audiencia, sea ésta Conciliatoria o de Fijación de Puntos Controvertidos y Saneamiento Probatorio para el proceso de conocimiento, Audiencia de Saneamiento Procesal y Conciliación para el proceso

abreviado, o Audiencia Única para los procesos Sumarísimo y Ejecutivo, éste último cuando se ha formulado contradicción,

2.2.2.3.2. Procedimientos para determinar los puntos controvertidos

La fijación de los puntos controvertidos es un acto procesal; viene a ser la secuencia lógica y derivada de actos procesales de determinación previa, es decir, es presentada no de modo espontáneo por la libre voluntad de las partes o del juez, sino que forma parte de un estudio secuencial del proceso y es el último de la etapa postulatoria del mismo; la cual sabemos comienza con la demanda, emplazamiento, contestación y saneamiento (Espinosa, 2003)

2.2.2.3.3. Identificación de los puntos controvertidos en el proceso

Los puntos controvertidos son: a) La verificación de la relación laboral b) La verificación de la existencia de un despido arbitrario; c) La verificación si el despido fue en forma justa; d) La verificación de que el despido haya afectado moralmente al trabajador; e) La verificación del cumplimiento del derecho a favor del trabajador (Expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02)

2.2.2.4. Los medios probatorios

2.2.2.4.1. Concepto

Son aquellas herramientas utilizadas por el operador de justicia con la finalidad de corroborar los hechos acontecidos con relación al objeto de prueba. Existe una diversidad de mecanismos entre los cuales podemos encontrar las fotografías, documentos, etc. Así también las conductas del ser humano están consideradas dentro de esta variedad por lo que a través de ellas se puede certificar aquellos actos que se utilizarán en el proceso; entre ellos encontramos la declaración de partes, la manifestación de testigos, inspecciones judiciales, etc.

2.2.2.4.2. Clasificación

En el CPC se enumeran los diversos medios probatorios que se aceptan. Como mencionamos anteriormente los medios probatorios son la declaración de partes, la

manifestación de testigos, los documentos, la pericia y la inspección judicial. Sin embargo, dichos medios probatorios se subclasifican en:

Pruebas Directas e Indirectas. - las pruebas directas, apoyan al juzgador a ratificar de forma directa los acontecimientos los hechos, teniendo contacto directo con ellos, por lo que en este caso predomina la inspección judicial. A su vez las pruebas indirectas se efectúan a través del uso otros mecanismos como por ejemplo las declaraciones, dictamen, etc.

Prueba Preconstituidas y por Constituir. - Las pruebas preconstituidas son determinadas por tener existencia antes del proceso, ejemplo de ello son los documentos. Las pruebas por constituir son realizadas como resultado del proceso, aquí encontramos a la declaración testimonial, dictámenes, etc.

Prueba Plena y Semiplenas. - Las pruebas plenas se producen de manera legal y en tal efecto contribuyen de manera contundente en la determinación que toma el Juez; por otro lado, las semiplenas se caracterizan porque son normadas por las reglas de la sana crítica, entre ellas se destacan la declaración de parte, los documentos públicos o privados, etc.

2.2.2.5. La prueba

2.2.2.5.1. Concepto

Osorio (2003) designa como prueba, al cúmulo de diligencias que, dentro de un juicio, cualquiera que fuese su naturaleza, se orienta a evidenciar la veracidad o falsedad de los sucesos alegados por las partes, en amparo de sus respectivos propósitos en un litigio.

En la doctrina suscrita por Carnelutti citado por Rodríguez (1995) se advierte:

“Casi toda la doctrina tiene conciencia (...) que prueba es la demostración de la verdad de un hecho, (...): demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales (por medios legítimos) o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho” (p. 37).

2.2.2.5.2. Sistema de valoración

2.2.2.5.2.1. Sistemas de valoración de la prueba

Con relación a la valoración de la prueba, a través de las explicaciones de Rodríguez (1995), Taruffo (2002), y Córdova (2011) tenemos:

2.2.2.5.2.1.1. El sistema de la tarifa legal

En el contexto de este sistema, la ley determina la importancia de cada elemento de prueba ejecutado en el proceso; a su vez, el Juez acepta las pruebas legales otorgadas, establece su actuación y las adopta con el mérito que la ley le otorga a cada una de ellas en afinidad con los sucesos cuya veracidad se intenta revelar. En efecto, la tarea del juzgador es limitada solo a una recepción y calificación de la prueba usando un referente legal, lo que denota que el valor de la prueba no aparece de la convicción del juzgador, sino de la ley que le concede dicho valor, es por ello que se denomina tarifa legal o de la prueba tasada (Rodríguez, 1995).

En síntesis; en este sistema la prueba legal consiste en la producción de reglas que predeterminan, de forma general y abstracta, el valor que debe atribuirse a cada tipo de prueba.

2.2.2.5.2.1.2. El sistema de valoración judicial

Rodríguez (1995); opina que, en este sistema, quien juzga está autorizado para darle valor a la prueba por medio de su consideración. Al no existir normatividad de valor a priori sobre los elementos de prueba; será el juez quien les conceda el valor a posteriori; esto ocurrirá cuando se encargue de la fijación del derecho en disputa entre las partes en conflicto. En este sistema la función del juez es evaluativa, sujeta a su conocimiento; le compete a jueces y tribunales de conciencia y sabiduría, y está fundamentado en la inteligencia, experiencia y convicción, es así que la responsabilidad y probidad de los magistrados son cualidades esenciales y para que su actuar resulte ser concordante con la administración de justicia.

2.2.2.5.2.1.3. Sistema de la Sana Crítica

Cabanillas, nombrado por Córdova (2011), sobre la sana crítica nos indica que, llega a ser un método legal para conceder al arbitrio judicial la calificación de los medios probatorios (p.138).

Es semejante al de la valoración judicial o libre convicción, como es llamada por Taruffo (2002), aquí se apoya que el valor probatorio que se otorgue a especificada prueba, lo efectúe el Juzgador, encontrándose este en la obligación de estudiar y examinar las pruebas con un principio racional y coherente, afirmando los motivos por las cuales le concede o no validez probatoria a la prueba o pruebas.

Según Antúnez (2011), este sistema es parecido al sistema de valoración judicial, porque en ambas, el valor de la prueba no es definido por una regla procesal ni por el sistema en sí; así que el valor probatorio, es decidido por el juez. Además, afirma que este sistema se distingue del anterior; porque, así como el juzgador está previsto de libertad para determinarle un valor, aquel que estime a una prueba concreta; paralelo a ello, además, está en la obligación de efectuar la valoración en mérito a una calificación razonada y crítica; por lo que deberá estudiar y valorar las pruebas con un principio razonal y consecuente, manifestando los motivos que evidencian la eficacia probatoria que otorgó a la prueba o pruebas.

2.2.2.5.2.1.4. La valoración conjunta

Es una categoría identificada en el entorno normativo, doctrinario y jurisprudencial: En opinión de Hinostroza (1998):

“La valoración significa la operación mental cuyo propósito es percibir el valor convicción que pueda extraerse de su contenido (...). La valoración le compete al Juez que conoce del proceso; representa, el punto culminante de la actividad probatoria en el que se advertirá si el conjunto de medios probatorios cumple con su finalidad procesal de formar convicción en el juzgador”.

2.2.2.5.3. Principios aplicables

3.2.2.5.3.1. El principio de la carga de la prueba

La carga de la prueba, es un deber que consiste en poner en función de un litigante la comprobación de la verdad, de sus propuestas de hecho en un juicio. La petición es facultad de la parte interesada de probar su propuesta.

Este principio corresponde al derecho procesal; su argumento fija las pautas para brindar, actuar y valorar las pruebas, orientadas a obtener el derecho que se persigue. En el derecho procesal civil la prueba se conserva inerte, sin moverse hasta que se empieza el proceso, por lo que la carga de la prueba se aplicará solo en el proceso, por lo que, la carga de la prueba es una parte del ordenamiento procesal (Rodríguez, 1995,). Cabe resaltar lo expuesto por de Rodríguez (1995) en relación a la fuente de la carga de prueba, quien señala, que el origen legal de carácter general está regulado en el Código Civil; además, la aplicación y los resultados de la carga de la prueba están descritas en el Código Procesal Civil, como es mencionado en el artículo VI del Título Preliminar del Código Civil, a consecuencia de confirmar su contenido, a continuación, se describe lo señalado por dicha norma:

“Para ejercitar o contestar una acción es necesario tener legítimo interés económico o moral. El interés moral autoriza la acción sólo cuando se refiere directamente al agente o a su familia, salvo disposición expresa de la ley” (Jurista Editores, 2016).

A su vez, es necesario señalar, primero, que el proceso es el medio donde los litigantes tienen la obligación de acreditar sus pretensiones y los sucesos que se afirman sobre éstos, de lo contrario sus pretensiones serían rechazadas; segundo, el proceso es iniciado a solicitud de parte, quien necesariamente tendrá un propósito que exigir, y que en relación a dicho propósito tendrá que gozar de legítimo interés económico y moral; y tercero, el proceso es el ambiente donde los medios probatorios entran en acción desde su propuesta a través de las partes en disputa, hasta el valor que les brinda el juez al emitir sentencia.

Sagástegui (2003) agrega: “El principio de la carga de la prueba sirve sobre todo como regla de conducta para las partes y como regla de juicio para el Juez”.

Por último, en fuentes jurisprudenciales encontramos lo siguiente:

La carga de la prueba establece un método de gravamen sobre quien aduce un suceso de tal forma que su omisión define la absolución de la contraria. Las pruebas tienen que ser analizadas en sus elementos como, en sus vínculos directos o indirectos. Ninguna prueba se deberá tomar de manera aislada, tampoco con exclusividad, sino en su totalidad; puesto que solo teniendo la visión conjunta de los medios probatorios se podrá sacar resultados en la búsqueda de la verdad, que es la finalidad de todo proceso (Expediente N° 99-23263, 5ta. Sala Civil de Lima, 06/12/01, (Ledesma Narváez, Marianella, Jurisprudencia, Lima, 2005, T. 6, p. 461; citado por Jurista Editores, 2016).

2.2.2.5.3.2. El principio de adquisición

En relación a este principio Alcalá-Zamora, nombrado por Hinostroza (1998) nos dice:

“... en virtud del principio de adquisición procesal, la prueba aportada por las partes queda a disposición de las demás” (p. 56).

El Principio de Adquisición, radica en que, una vez ingresados al proceso los actos procesales (documentos, etc.), ya no pertenecen a quien lo efectuó; llegando a formar parte del proceso, pudiendo aún la parte no implicada en su incorporación conseguir resultados respecto de él. Aquí no existe el concepto de pertenencia individual una vez incorporado el acto al proceso (Rioja, s.f., p.80).

2.2.2.5.4. Medios probatorios actuados en el proceso

2.2.2.5.4.1. Documentos

2.2.2.5.4.1.1. Concepto

Se define como el instrumento, donde cuyo texto representa algo apto para aclarar un hecho o trata de dejar certificación de una declaración de voluntad que crea efectos jurídicos; es objeto por ser algo material con naturaleza real en el cual plasma la declaración de voluntad de una o varias personas (Sagástegui, 2003).

2.2.2.5.4.1.2. Clases de documentos

De conformidad con lo previsto en el artículo 235° y 236° del código procesal civil se distinguen dos tipos de documentos: público y privado (Jurista Editores, 2017)

Según Jurista Editores, (2017) dice:

Documento Privado: Desde su clasificación del sujeto que emite el documento, se suele definir a los documentos expedidos por un particular.

Documento Público: Este documento es aquel que contiene un acto público, por el cual se materializa ciertas declaraciones o actividades realizadas en presencia de un sujeto autorizado para registrarlo.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1 La Jurisprudencia

Se entiende por jurisprudencia a las decisiones reiterativas de los órganos jurisdiccionales en temas análogos justiciables. Surgen de las resoluciones judiciales que establecen criterios procesales de observancia voluntaria donde la norma de ordenamiento procesal civil vía casación es de obligatoria aplicación, situación en la que las decisiones en casación se homologan con las normas legales procesales. (Carrión, 2007)

2.3.2. La doctrina

Comprende los estudios y opiniones realizadas por especialistas en forma orgánica y sistematizada, algunos lo denominan “derecho científico”. La doctrina no es obligatoria, pero sí es guía para la aplicación de las normas. (...). La doctrina es importante para saber, por ejemplo, el sentido de una norma legal procesal desde la visión de los estudios de la materia (Carrión, 2007, p. 34)

2.3.3. Caracterización.

Cualidades especiales de alguien o de algo, de tal manera que lo distinga notoriamente de los demás (Real Academia Española, s.f)

2.3.4. Derechos fundamentales.

Conjunto esencial de facultades y libertades, que la constitución protege de todo ciudadano de un país determinado (Poder Judicial, s.f).

2.3.5 Distrito Judicial.

Lugar o territorio, donde un Juez o Tribunal efectúa jurisdicción o competencia (Poder Judicial, s.f.).

2.3.6. Ejecutoria.

(Derecho Procesal) Sentencia firme, la que ha alcanzado autoridad de cosa juzgada, es decir, contra la que no puede interponerse ningún recurso de apelación y puede ejecutarse en todos sus extremos (Poder Judicial, s.f).

2.3.7 Análisis.

Disgregación de los elementos que comprenden el total de datos, para clasificar y reclasificar el material reunido desde diferentes puntos de vista hasta elegir el más preciso y representativo (Tamayo, 2012, p. 311)

2.3.8. Descripción.

Informe en razón de un fenómeno que se observa y sus relaciones. Declaración de las peculiaridades que presentan los hechos (Tamayo, 2012, p. 315)

2.3.9 Fenómeno.

Dato de la experiencia o agrupación de datos, que ocurren en un determinado momento y son observados o capaces de ser sometidos a observación (Tamayo, 2012, p. 318)

2.3.10. Hechos jurídicos.

Son aquellos acontecimientos, a los cuales el derecho objetivo les atribuye el nacimiento, la modificación o extinción de una relación jurídica. Las relaciones jurídicas son generadas en los hechos y el derecho solo logra su regulación. Cuando los hechos afectan el derecho estamos frente a un hecho jurídico (Carrión, 2007)

III. HIPÓTESIS

3.1 General

El proceso judicial sobre reposición por despido arbitrario en el expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02; segundo Juzgado Laboral de Chimbote, del distrito Judicial del Santa, 2019; evidencia las siguientes características: cumplimiento de plazo; claridad de las resoluciones; congruencia de los medios probatorios admitidos con la(s) pretensión(es) planteadas en el proceso en estudio; y los hechos expuestos en el proceso, son idóneos para sustentar la pretensión planteada

3.2 Hipótesis específicas:

1. En el proceso judicial en estudio, no se evidenció el cumplimiento de plazos.
2. En el proceso judicial en estudio si se evidenció claridad de las resoluciones: decreto – autos.
3. En el proceso judicial en estudio si se evidenció la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) plateada(s)
4. Los hechos expuestos en el proceso, si fueron idóneos para sustentar la pretensión planteada.

IV METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

4.1.1 Tipo de investigación: La investigación fue de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta).

4.1.1.1 Cuantitativa.

Cuando la investigación es iniciada con el planteamiento de un problema de investigación definido y exacto; ocupándose de aspectos típicos externos del objeto de estudio y el marco teórico orienta la investigación es elaborado sobre la base de la revisión de la literatura (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En esta investigación se evidenció el perfil cuantitativo; porque, se originó con un problema de investigación específico, hubo un profundo uso de la revisión de la literatura que ayudó a la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis de investigación; la operacionalización de la variable; el plan de recolección de datos y análisis de los resultados.

4.1.1.2 Cualitativa.

El perfil cualitativo del trabajo, se evidenció en el simultáneo suceso del análisis y la recolección, porque fueron acciones imprescindibles para reconocer los indicadores de la variable. Asimismo; el proceso judicial (objeto de estudio) fue un resultado del actuar humano, que estuvo evidenciado en el desarrollo de un proceso judicial, donde hubo actuación de los sujetos procesales buscando la solución al conflicto planteado; por lo tanto, para estudiar los resultados se aplicó la hermenéutica (interpretación) basada en la literatura especializada, efectuada en las bases teóricas de la investigación; sus actividades centrales fueron: a) Ingresar al contexto referente al proceso judicial (para asegurar el acercamiento al fenómeno) y, b) Ingresar a las secciones que componen al proceso judicial, recorrerlos de manera clara y precisa para reconocer en su contenido los datos oportunos a los indicadores de la variable.

En síntesis, según Hernández, Fernández y Batista (2010); se diría que la investigación cuantitativa – cualitativa (mixta):

“(…) implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema” (p. 544).

En el presente trabajo, la variable en estudio tuvo indicadores cuantificables; porque son características que deben expresarse en distintas etapas del transcurso del proceso judicial (claridad, cumplimiento de plazos y congruencia); por lo que pueden cuantificarse y a su vez interpretarse en concordancia con las bases teóricas, para posibilitar la obtención de las características del fenómeno estudiado.

Sampieri (2014), sostiene:

“La finalidad de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino fortalecerse de ambos tipos de indagación combinándolas, tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (p. 38).

4.1.2 Nivel de investigación.

El nivel de la investigación fue exploratoria y descriptiva.

4.1.2.1 Exploratoria.

“Cuando la investigación se aproxima y explora contextos poco estudiados; además la revisión de la literatura revela pocos estudios respecto a las características del objeto de estudio (procesos judiciales) y la intención es indagar nuevas perspectivas” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En relación al objeto estudiado, no es posible asentar que se culminó el conocimiento en razón a la caracterización de procesos judiciales verdaderos, y si bien, se colocaron antecedentes, estos son cercanos a la variable que se estudió en el presente trabajo, además fue de naturaleza hermenéutica.

4.1.2.2 Descriptiva.

Cuando la investigación delinea rasgos o características del objeto de estudio; en otras palabras, la finalidad del investigador radica en detallar el fenómeno; fundamentado a en la localización de cualidades específicas. Por lo que la recolección de la información

sobre la variable y sus componentes es expresada de forma individual y conjunta, para después ser sometida al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En la presente investigación, el nivel descriptivo, se evidenció en diversas etapas:

- 1) En la elección de la unidad de análisis (Expediente judicial, porque fue elegido en concordancia al perfil propuesto en la línea de investigación: proceso abreviado, concluido por sentencia, con actuación de ambas partes, con intervención mínima de dos órganos jurisdiccionales)
- 2) En la recolección y análisis de los datos; basado en la revisión de la literatura y en orientación de los objetivos específicos.

4.1.3 Diseño de la investigación

4.1.3.1 No experimental

“Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

4.1.3.2. Retrospectiva.

“Cuando la planificación y recolección de datos comprende un fenómeno ocurrido en el pasado” (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

4.1.3.3 Transversal.

“Cuando la recolección de datos para determinar la variable, proviene de un fenómeno cuya versión pertenece a un momento específico del desarrollo del tiempo” (Supo, 2012; Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente estudio, no hubo adulteración de la variable; por el contrario, las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado. Los datos fueron reunidos de su contexto natural, que se hallaron registrados en la base documental de la investigación

(expediente judicial) que contuvo al objeto de estudio (proceso judicial) que se trató de un fenómeno sucedido en un lugar y tiempo específico pasado. El proceso judicial, fue un producto de la acción humana, que, proveído de facultades brindadas por la ley, interactuaron en un escenario exacto de tiempo y espacio, básicamente fueron que quedaron registrados en un documento (expediente judicial).

4.2 Población y muestra (Unidad de análisis)

En el presente trabajo la selección de la unidad análisis se realizó mediante muestreo no probabilístico (muestreo intencional) respecto al cual Centty (2006) precisa: “Son los elementos en los que recae la obtención de información y que deben de ser definidos con propiedad, es decir precisar, a quien o a quienes se va a aplicar la muestra para efectos de obtener la información” (p.69).

En aplicación de lo sugerido por la línea de investigación, la unidad de análisis fue un expediente judicial: expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02, tramitado en el segundo Juzgado Laboral de Chimbote perteneciente al Distrito Judicial del Santa, Ancash, Perú y comprende un proceso laboral sobre despido arbitrario , que registra un proceso Abreviado laboral, con actuación de ambas partes, finalizado por sentencia, y con participación mínima de dos órganos jurisdiccionales, su pre existencia se acredita con la inclusión de datos preliminares de la sentencia sin precisar la identidad de los sujetos procesales (se asigna un código) para asegurar el anonimato.

4.3 Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Respecto a la variable, en opinión de Centty (2006):

Las variables son características, atributos que permiten distinguir un hecho o fenómeno de otro (Persona, objeto, población, en general de un Objeto de Investigación o análisis), con la finalidad de poder ser analizados y cuantificados, las variables son un Recurso Metodológico, que el investigador utiliza para separar o aislar los partes del todo y tener la comodidad para poder manejarlas e implementarlas de manera adecuada. (p. 64)

En el presente trabajo la variable fue: características del proceso judicial de reposición por despido arbitrario.

Respecto a los indicadores de la variable, Centty (2006) expone:

Son unidades empíricas de análisis más elementales por cuanto se deducen de las variables y ayudan a que estas empiecen a ser demostradas primero empíricamente y después como reflexión teórica; los indicadores facilitan la recolección de información, pero también demuestran la objetividad y veracidad de la información obtenida, de tal manera significan el eslabón principal entre las hipótesis, sus variables y su demostración. (p. 66)

Por su parte, Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) refieren:

“los indicadores son manifestaciones visibles u observables del fenómeno” (p. 162).

En el presente trabajo, los indicadores fueron aspectos susceptibles de ser reconocidos en el interior del proceso judicial, fueron de naturaleza fundamental en el desarrollo procesal, prevista en el marco constitucional y legal.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio

Objeto de estudio	Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
Proceso judicial: <i>Recurso físico que registra la interacción de los sujetos del proceso con el propósito de resolver una controversia</i>	Características: <i>Atributos peculiares del proceso judicial en estudio, que lo distingue claramente de los demás.</i>	<i>Cumplimiento de plazo</i>	- El plazo es de acuerdo al tipo de proceso. -Vía procedimental.	Análisis Documental	Ficha de análisis de contenido o ficha de análisis documental
		<i>Claridad de las resoluciones</i>	-Uso del lenguaje jurídico Uso de acepciones contemporáneas extremadamente técnicas.		
		<i>Pertinencia de los medios probatorios con la calificación del delito.</i>	Relación lógica jurídica entre los hechos y medios. Relación lógica jurídica entre los hechos y el delito. Relación lógica jurídica de los medios probatorios y el delito.		
		<i>Idoneidad de la calificación del delito y los hechos planteados en el proceso.</i>	- Hechos - Tipificación jurídica		

4.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

El instrumento a utilizar fue una guía de observación.

Para el recojo de datos se aplican las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas fueron aplicadas en diversas etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil del proceso judicial; en la interpretación del contenido del proceso judicial; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Estos acontecimientos se exteriorizaron al momento en que el investigador, aplicó la observación y el análisis en el objeto estudiado (proceso judicial - fenómeno ocurrido en un momento específico del curso del tiempo, documentado en el expediente judicial); es decir, la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión el objetivo no fue únicamente recoger datos; sino, examinar, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

4.5 Procedimiento de recolección y plan de análisis de datos

Fue por etapas, resaltando las actividades de recolección y análisis, las cuales fueron concurrentes; al respecto (Lenise Do Prado; Quelopana Del Valle; Compean Ortiz, y Reséndiz Gonzáles, 2008) indican que la recolección y análisis de datos, estará dirigida por los objetivos específicos con la revisión insistente de las bases teóricas, de la siguiente forma:

4.5.1 La primera etapa.

Fue una actividad abierta y exploratoria, asegurando la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, guiada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y comprensión fue un logro fundamentado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto primario con la recolección de datos.

4.5.2 Segunda etapa.

También es una actividad, pero más sistémica que la anterior, igualmente, encaminada por los objetivos y la revisión constante de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

4.5.3 La tercera etapa.

Igual que las anteriores; es una actividad de naturaleza más consistente que las anteriores, con un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde se enlazaron los datos y las bases teóricas.

A continuación, el investigador empoderado de recursos cognitivos, manejó la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitó la ubicación del observador en el punto de observación; esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados de manera exacta.

4.6 Matriz de consistencia

Campos (2010) expone:

“Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (p. 3)

En el proyecto se utilizó el modelo básico suscrito por (Campos, 2010) al que se agregó el contenido de la hipótesis para asegurar la coherencia de sus respectivos contenidos. A continuación, la matriz de consistencia de la presente investigación en su modelo básico.

Cuadro2. Matriz de consistencia

Caracterización del proceso por despido arbitrario en el expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02; Segundo Juzgado Laboral, del distrito Judicial del Santa.

G/E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuáles son las características del proceso judicial sobre reposición sobre reposición por despido arbitrario en el expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02; segundo Juzgado Laboral de Chimbote, del distrito Judicial del Santa, 2021?	Determinar las características del proceso judicial sobre reposición por despido arbitrario en el expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02; segundo Juzgado Laboral de Chimbote, del distrito Judicial del Santa, 2021.	El proceso judicial sobre reposición por despido arbitrario en el expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02; segundo Juzgado Laboral de Chimbote, del distrito Judicial del Santa; evidenció las siguientes características: cumplimiento de plazo; aplicación de la claridad en las resoluciones; pertinencia entre los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteadas e idoneidad de la calificación jurídica de los hechos para sustentar la(s) pretensión(es) planteados
Específicos	¿Se evidencia cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio?	Identificar el cumplimiento de plazos, en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio, no se evidenció el cumplimiento de plazos.
	¿Se evidencia claridad de las resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio?	Identificar la claridad de las resoluciones (decreto – autos), en el proceso judicial en estudio	En el proceso judicial en estudio si se evidenció claridad de las resoluciones: decreto – autos
	¿Se evidencia la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas?	Identificar la pertinencia de los medios probatorios con las pretensiones planteadas	En el proceso judicial en estudio si se evidenció la pertinencia de los medios probatorios con la(s) pretensión(es) planteada(s)
	¿Los hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada?	Identificar si hechos expuestos en el proceso son idóneos para sustentar la pretensión planteada	Los hechos expuestos en el proceso, si fueron idóneos para sustentar la pretensión planteada.

4.7 Principios éticos

Esta investigación está refrendada por cinco principios bioéticos inalienables al ámbito de la investigación científica, y estos son: el principio de protección a las personas, el de beneficencia y no maleficencia, el de justicia, el de integridad científica, y el principio de consentimiento informado y expreso, garantizando así, su cuota de contribución a la calidad educativa.

Con este fin, el investigador suscribió una declaración de compromiso ético, asegurando la renuncia a calificativos agraviantes, difusión de los hechos judicializados y datos que identifique a los actores del proceso ubicados en la unidad de análisis; sin modificar la originalidad y veracidad del contenido de la investigación, en conformidad al Reglamento de Registro de Grados y Títulos publicado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 8 de setiembre del 2016) .

V RESULTADOS

5.1 Resultados

Respecto del cumplimiento de plazos

Responsable del acto procesal	Acto procesal examinado	Referente	Cumple	
			Si	No
<i>Del Juzgador</i>	Admisión de la Demanda	Artículo 50 de la Ley N° 29497	X	
	Audiencia única	Artículo 49 de la Ley N° 29497		x
	Emisión de la sentencia	Artículo 47 de la Ley N° 29497.	X	
<i>Del demandante</i>	Apela la sentencia en primera instancia.	Artículo 32 de la Ley N° 29497.	X	
<i>Del demandado</i>	La parte demandada cumple con el plazo y requisitos de la contestación de la demanda.	Artículo 19 de la Ley N° 29497	X	

Fuente: *Expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02*

Se observa que no se cumplieron con todos los plazos estipulados en la Ley N° 29497

Respecto a la claridad de las resoluciones

resolución	Descripción de la claridad
<i>Auto de Juzgamiento</i>	De conformidad con el Artículo 47 de la Ley N° 29497, el Señor Juez procede a RESERVAR SU FALLO y cita a las partes para el día 30/05/2017 .
<i>Sentencia de primera instancia</i>	Dando una explicación detallada, con resolución 06 de fecha 11/7/2017 ; tras el análisis de todo el proceso, llega el fallo a declarar: 1. Fundada la demanda interpuesta sobre reposición y otros 2. Infunda la misma demanda en el extremo de remuneraciones dejadas de percibir
<i>Sentencia de segunda instancia</i>	La sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa, de manera detalla explica sus fundamentos y declara REVOCAR la sentencia contenida en la resolución seis de fecha 11.7.2017.

Fuente: Expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02

Se observa que existe claridad en las resoluciones escogidas y que son resoluciones de fácil entendimiento.

Respecto de la pertinencia de los medios probatorios

Medio probatorio	Descripción de la pertinencia
<i>Documentos del demandante</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Carta notarial No 3530 de pre aviso de despido - fecha 26.07.2016 - Carta notarial No 3587 de fecha 01.08.2016. - Copia de contrato de trabajo indeterminado vigente. - Copia de carta de cese de hostilidad, de fecha de 06.08.2016. - Copia de la parte pertinente del reglamento de crédito. - Copia del manual de puesto de trabajo del jefe zonal comercial.
<i>Testimoniales</i>	Testimonial de J. J. C. R., con DNI xxxxx528
<i>Documentos del demandante</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Carta de descargos y carta de despido. - Manual de Organización y Funciones Institucional. - Copia fedateada del procedimiento de despido.

Fuente: Expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02

Se observa que los medios probatorios son pertinentes para corroborar los hechos.

Respecto de la idoneidad jurídica de los hechos

Descripción	Calificación jurídica
<p>En síntesis, A fue despedido por B; entonces A al ver vulnerados sus derechos, interpone demanda sobre Reposición por despido arbitrario contra B. Después que ambas partes presentas sus medios probatorios, se dicta sentencia a favor de A en primera instancia</p> <p>B presenta su apelación al fallo de primera instancia y la sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa, declara REVOCAR la sentencia, quedando resuelto el despido con causa justa.</p>	<p>Artículo 27 de la Constitución, el cual señala que “La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.</p> <p>El derecho a la reposición fue creado por el Tribunal Constitucional (TC) en el año 2001 a raíz de la interpretación que hicieron del artículo antes mencionado</p> <p>Se aplica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 40 del TUO del D.L N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. - Art. 31 de la Ley N° 29497 - Art. 31 del D.S N° 003-97-TR - Expediente N° 976-2001-AA/TC (Eusebio Llanos Huasco). - Expediente N° 0628-2001-AA/TC de fecha 10 de julio del 2002. - Artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497. - Exp N° 00976-2001-AA/TC, fundamento 15. -Artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728. <p>*Carlos Blancas Bustamante:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El Despido Individual por Causa Justa - página 187 b) El Despido Individual por Causa Justa – página 190 c) El Despido Individual Por Causa Justa - página 193

Fuente: Expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02
Se observa que los hechos fueron calificados idóneamente.

5.2 Análisis de resultados

Respecto al cumplimiento de plazos

En general, con relación al cumplimiento de plazos, podemos afirmar que este elemento es existente y exigible para las partes y el juzgador, encontrándose regulados en normas de tipo público, por lo que, su aplicación es de estricto cumplimiento.

El plazo es exigible para las partes y para el juez, pero, probablemente por carga procesal u otra causa exacta, el incumplimiento de los plazos para el juzgador no es percibido, en el proceso, en cambio, para las partes, traería como consecuencia, la declaración de rebeldía, si se omitiera contestar la demanda, o quede consentida la sentencia si no es impugnada. Así mismo lo descrito se encuentra reglamentado en el artículo 16 de la Nueva Ley procesal del trabajo (NLPT), la cual establece los requisitos de la demanda; además tiene concordancia con el artículo 48 de la NLPT la cual emplaza al demandado a

contestar la demanda en el plazo de 10 días hábiles; en esta parte del proceso se cumple los plazos.

Respecto de la claridad de las resoluciones

En cuanto a la claridad, en el proceso se evidencio la claridad ya que los términos utilizados tienen un mensaje entendible, lo cual se asemeja a lo establecido por Cajas, (2008), quien manifiesta que la claridad debe encontrarse en el marco de un proceso de comunicación, donde el emisor legal envía un mensaje a un receptor que no cuenta necesariamente con entrenamiento legal.

Respecto de la pertinencia de los medios probatorios.

En cuanto a la pertinencia de la prueba, se puede establecer que los medios probatorios son coherentes con la pretensión planteado, asimismo el magistrado valoro todos los medios probatorios y se asemeja a lo establecido por (Sagástegui, 2003, Vol. I. p. 411); el cual establece que todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la primera sentencia se da una valoración distinta a la segunda.

Respecto de la idoneidad jurídica de los hechos

La idoneidad de los hechos, en términos exactos podría afirmarse porque al parecer si se comprendió las exigencias y requisitos que la ley establece para determinar el despido con cusa justa, ya que se trata de un proceso de Reposición por despido arbitrario, que es tramitada vía Proceso Abreviado Laboral, la cual esta normada por la Nuevas Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo establecido en el objetivo general, el estudio reveló las características del proceso sobre Reposición por Despido Arbitrario, en el expediente No 02560-2016-0-2501-JR-LA-02, en términos de: cumplimiento de plazos, claridad de las resoluciones, pertinencia de los medios probatorios, y calificación jurídica de los hechos.

En consecuencia, basado en los resultados, la conclusión fue:

- 1.- Se estableció el cumplimiento de los plazos en algunas etapas del proceso laboral.

- 2.- Se identificó la claridad de las resoluciones ya que se efectuó un correcto manejo del lenguaje jurídico, claro y coherente.

- 3.- Se identificó la pertinencia de los medios probatorios en el expediente en estudio y así certificar que el despido con causa es pertinente con los medios probatorios expuestos en el proceso laboral.

- 4.- Se estableció la idoneidad de la calificación jurídica de los hechos que fueron contenidos en el proceso y que determinaron el despido con causa justa.

Por lo que, al término del presente trabajo de investigación, puede afirmarse que la hipótesis fue corroborada en forma parcial, puesto que en el cumplimiento de plazos no se logró corroborar dicha hipótesis

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, E. (2013). Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano. Recuperado de:
<http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wpcontent/uploads/2014/06/ELMER-ARCE.pdf>
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. Recuperada de: <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Campos, W. (2010). Apuntes de Metodología de la Investigación Científica. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de:
<https://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>
- Campos y Lule (2012) La observación, un método para el estudio de la realidad. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3979972>
- Castillo, A y Vila, C. (2002), Tesis “Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin justa causa”. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Bogotá DC
- Centy, D. (2006). Manual Metodológico para el Investigador Científico. Facultad de Economía de la U.N.S.A. (s. ed.). Arequipa: Nuevo Mundo Investigadores & Consultores. Recuperado de:
<http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- El Peruano, Diario Oficial. (2016). Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI. Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016- SUNEDU/CD - Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (El Peruano, 6 de setiembre del 2016)

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ª edición, Editorial Mc Graw Hill. México

Mazeaud. H. (1959) Lecciones de Derecho Civil. Buenos Aires, Europa-América.

Medrano, R. (2017), Tesis “La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima 2016. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33490/MEDRANO_VR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía, J. (2004). Sobre la Investigación Cualitativa. Nuevos Conceptos y campos de desarrollo. Recuperado de:
http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/inv_sociales/N13_2_004/a15.pdf

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis. 3ª edición, editorial Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú

Pedrajas, A. (1992) Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia Madrid, Editorial: Trotta. Pag 142.

Pérez, J. (2004) Estabilidad en el empleo. Pag 22.

Rivera K. (2020), Tesis “Calidad de las sentencias por despido arbitrario, expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA-05. ULADECH-CATÓLICA. Recuperado de
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/17868>

Rosemberg, H. (2020). Tesis “Calidad de sentencias sobre reposición por despido arbitrario, expediente N° 00603-2013-0-2501-JR-CI-03, Chimbote. 2018. ULADECH-CATÓLICA. Recuperado de:
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5988>

Toyama, J. (2005) Instituciones del derecho laboral. 2da Edición, Gaceta Jurídica..

Tribunal Constitucional. (23 de octubre de 2008). Sentencia 04755-2007-PA/TC.

Recuperado de:

<https://www.google.com/search?client=firefox-bd&q=tribunal+constitucional+expediente+04755-2007>

Ugarte, J. (2010). La nueva Ley Procesal de Trabajo: Modificaciones al actual proceso laboral. Recuperado de:

http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_10597_90207.pdf

Ugarte, J. (2010). La nueva Ley Procesal de Trabajo. Informes Laborales. Recuperado de: http://aempresarial.com/web/revitem/4_10601_30219.pdf

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (ULADECH CATOLICA), (2019). Administración de Justicia en el Perú. Línea de Investigación de la Carrera Profesional de Derecho. Aprobado por Resolución N° 0011-2019-CU-ULADECH Católica del 15 de enero del 2019.

Universidad de Celaya. (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación. México. Recuperado de: http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf

Villavicencio, A. (1996). En: Revista Coyuntural Laboral N 09. Pag. 9.

ANEXOS

ANEXO 1

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2° JUZGADO LABORAL - NLPT

EXPEDIENTE : 02560-2016-0-2501-JR-LA-02

MATERIA : REPOSICION

JUEZ : **D**

ESPECIALISTA : **C**

DEMANDADO : **B**

DEMANDANTE : **A**

RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS

Chimbote, once de julio

Del año dos mil diecisiete.

I. PARTE EXPOSITIVA:

Asunto

Se trata de la demanda de folios 70 a 88, interpuesta por el accionante **A**, contra **B**, sobre Reposición por Despido Fraudulento, conforme a los fundamentos de su propósito.

Fundamentos de la demanda

1. Refiere que, con fecha 26 de julio del 2016, la demandada le cursa la carta notarial N° 3530 de pre aviso de despido otorgándole el plazo de 06 días naturales a fin de ejecutar los descargos de los hechos que se le imputan, relacionados al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, calificada como falta grave en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo hechos que se le imputan están relacionados con una serie de denuncias interpuestas de las deudas contraídas con **B**, acusando al ex gestor de Negocios **E**, de haberlos estafado haciéndoles firmar una serie de documentos con la finalidad de que tramite préstamos para ellos, que a la postre era el citado ex Gestor quien se beneficiaba con los mismos, ante estos hechos se dio inicio a las investigaciones al interior del centro de trabajo, determinándose la responsabilidad de los mismos clientes quejosos, habida cuenta que

no solo han suscrito y firmado toda la documentación exigible para esta clase de operaciones sino que además han hecho efectivo personalmente los préstamos cuyas órdenes de pago fueron emitida para la obtención del crédito han presentado constancia de posesión de predios agrícolas falsas. El cliente desnaturaliza el objeto del crédito destinándolo a finalidad distinta para lo que fue solicitado, indicando que los clientes le entregaron los desembolsos efectuados al aludido ex gestor, y no utilizarlo como capital de trabajo para el cultivo de ají paprika, paltos, maíz amarillo duro y cuya comercialización posterior era para el pago del préstamo.

2. Añade que la carta de imputación no especifica cuál es el incumplimiento de sus funciones en relación a los hechos, toda vez, que esto se encuentra referido a acusaciones de clientes en contra de su ex asesor de negocios E, de haberlos estafado además que en relación a los hechos descritos en la carta de imputación hace alusión de su participación en los mismos en cuanto habría incumplido las funciones descritas en el numeral 1, 3 y 6 del MOF indicada.

3. Asimismo indica que la relación de clientes mencionado en la carta de imputación corresponden al producto financiero X, que en su reglamento Cód. 101-03-OM-02-2012, establece en el punto 3, El proceso Operativo del Crédito X, el cual se inicia con la protección de los productores por parte del Gestor de Negocios quien solicita la información básica para el filtro inicial de riesgos, así como el llenado del informe de vista inicial y es el ejecutivo de negocios quien confirma los productos que están aptos, recibiendo del gestor de negocios el expediente confirmando que la documentación este completa y procede a validar la información en el sistema mecanizado, IBC, información básica del cliente, realizada por el ejecutivo de negocios quien recibe y confirma la documentación contenida en el expediente que se encuentra completa, además evaluando la información dada su conformidad, y lo eleva a la jefatura para su aprobación, siendo que el jefe de la agencia o jefe de la oficina especial procede a revisar la propuesta en el sistema y expresa su opción en la misma aprobando o devolviendo la operación. De ser positivo, se traslada a la Oficina de Riesgos en donde se evalúa la propuesta emitiendo su opinión en el sistema mecanizado, para luego continuar con el proceso de aprobación en los niveles y facultades correspondientes, para luego comunicar el resultado del proceso crediticio. Agrega que, si bien es cierto, se ha detectado actos delictuosos e irregulares cometidos por los clientes y ex gestor de negocios, tales actos no pueden

atribuirse como incumplimiento de su función, dado que su función no evalúa la autenticidad de las documentaciones, ni pudo prevenir que la intención de los clientes sea para beneficiar al ex gestor de negocios, hechos que escapan a sus funciones legalmente establecidas.

4. En cuanto al principio de inmediatez, refiere que con fecha 26 de julio del 2016 se le notifica con la carta notarial N° 3530, a través de la cual se le imputa un presunto incumplimiento de funciones, hechos que provienen de operaciones crediticias otorgados a clientes entre febrero y julio del año 2015, esto es, después de haber transcurrido más de un año sin que se le haya impuesto alguna sanción; sin embargo, la segunda carta de imputación, en la que le comunican que se ha ampliado el proceso de investigación de los créditos otorgados en el año 2015, trata de los mismos hechos, mismos clientes y misma imputación que en la primera carta, por lo que, el plazo del proceso disciplinario seguido en su contra se encuentra dilatado por el tiempo, haciendo alusión a sentencias del Tribunal Constitucional, en las que se ha determinado que la falta no sancionada oportunamente se reputa condonada u olvidada; entre otros fundamentos que expone.

Actuación Procesal

Mediante resolución número uno de folios 89 a 92, se resuelve admitir a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral, corriéndose traslado a la parte demandada y citándose a las partes a la audiencia de Conciliación.

Fundamentos de la contestación de la demanda

1. La demandada señala que el señor A ha realizado una vasta exposición sobre aspectos formales que alega se habrían vulnerado en su procedimiento de despido, sin embargo, de forma beneficiosa no ha indicado en los hechos que conllevaran a su despido, los cuales se encuentran plenamente comprobados.

2. Al realizar la investigación correspondiente, pudieron determinar la responsabilidad de los mismos clientes quejosos, habida cuenta, que no sólo habían suscrito y firmado toda la documentación, exigible, sino que además habían hecho efectivo personalmente los préstamos cuyas órdenes de pago fueron emitidas a sus respectivos nombres, por lo que resultó indiscutible que ostenten la titularidad del crédito.

3. Aunado a ello, se verificó que quienes habían hecho las denuncias ni siquiera cumplían con los requisitos para solicitar un préstamo como es el contar con un predio agrícola, sino que por el contrario, habían presentado constancias de posesión de predio agrícola falsificadas, así evidentemente los préstamos entregados no se habrían destinados para la finalidad que fueron solicitados por lo que no habrían sido utilizado como capital de trabajo para el cultivo del ají paprika, paltos, maíz amarillo duro y cuya comercialización posterior era el medio de pago del préstamo.

4. Es en este escenario donde entra la responsabilidad del demandante, pues una de sus principales funciones era supervisar la eficiencia crediticia en la evaluación u otorgamiento de créditos, entre otras responsabilidades, contenidas en los numerales, 1, 3 y 6 del listado de funciones como administrador de agencia contenidas en el Manual de Organización y Funciones aprobado el 24 de diciembre de 2015 que tuvieron como propósito el control de la mora y la reducción de riesgos. Al respecto dichas funciones eran inherentes al puesto como administrador que desempeñó el demandante.

5. En los descargos remitidos por el demandante se observa que sólo se limitó a emitir opinión y suscribir información del sistema que no había revisado ni corroborado en cuanto a su veracidad, vale decir, no cumplió con supervisar que los créditos que se estaban otorgando se sustentan en información cierta y que asegurara el destino de los fondos, así como la posibilidad de recuperación mediante pagos certeros.

6. Se verificó que el demandante omitió todo protocolo de supervisión en las solicitudes de créditos presentados por el ex asistente comercial señor **F**, casos en los cuales también se vieron involucrados otros trabajadores de la demandada, en este sentido es evidencia que el demandante en su calidad de administrador de toda la Agencia Regional Chimbote, infringió sus funciones laborales, incumpliendo con las mismas generando un perjuicio a **B** cuantificable en las sumas de dinero que fueron desembolsados que resultaría de remoto recupero, ascendentes a una aproximado de S/. 800,000.00 constituyendo ello como falta grave laboral; entre otros fundamentos que expone.

Audiencia de Juzgamiento

Siguiendo con el desarrollo del proceso, se procede a fijar día y hora para la audiencia del juzgamiento, la misma que se realiza con la presencia del demandante y su abogado, conforme es de verse del acta de folios 366 a 368, así como del audio y video; desarrollándose allí las etapas de confrontación de posiciones, admisión y actuación probatoria e informes finales; siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Del debido proceso.

El debido proceso tiene como función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de acceder a la justicia para obtener una tutela jurisdiccional a través de un procedimiento legal en la que se le dé la oportunidad razonable y suficiente de ejercer su derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener una sentencia que decida la controversia conforme a ley.

SEGUNDO: De la Oralidad en los procesos laborales.

El Numeral 12.1 de la norma adjetiva invocada, prescribe que “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”, dicho dispositivo legal se encuentra acorde con la principal innovación que se ha introducido al ordenamiento procesal a través de la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, que consiste en imprimir carácter oral al nuevo proceso laboral, el mismo que condensa y a su vez es requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral, tales como la inmediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.

TERCERO: De los hechos sujetos a actuación probatoria.

Conforme se aprecia del audio y video de la audiencia de juzgamiento, los hechos sujetos a actuación probatoria se circunscriben a determinar: 1) Si el demandante ha sido víctima de un despido fraudulento por habersele atribuido una causa justa inexistente, atribuyéndole hechos que no tipifican como faltas graves, de ser así, se tendrá que ordenar la reposición; y, 2) Si le corresponde al actor el pago de las remuneraciones devengadas

desde la fecha del despido hasta la fecha de la reposición efectiva, más el depósito de CTS. 3) Si le corresponde el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

CUARTO: Del vínculo laboral.

Si bien no se ha cuestionado la fecha de ingreso del accionante, es preciso señalar que ingresó a laborar desde el 16 de mayo del 2011 para la demandada con contrato de trabajo a tiempo indeterminado, empezando sus labores en el Puesto de Asistente en la Gerencia Regional de Trujillo – Cear Chimbote, bajo el régimen de la actividad privada, luego fue promovido a Analista en la Gerencia Comercial a partir del 03 de junio del 2013, para luego ser promovido a la categoría ocupacional de Analista Ejecutivo a partir del 01 de febrero del 2016, en el puesto de Administrador de Agencia Regional en Chimbote y con un aumento de sueldo a la suma de S/.6,100.00 soles mensuales, más S/.85.00 soles por asignación familiar, vínculo laboral que duró hasta el 26 de agosto del 2016, fecha en que fue despedido.

QUINTO: De la Protección contra el Despido Arbitrario.

La demandante fue una trabajadora bajo el régimen de la actividad privada, por tanto, se encuentran reconocidos los derechos y beneficios que le confiere dicho régimen; así la Constitución Política del Perú en su artículo 27° prescribe que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”, de igual manera, en el artículo 23° de la carta magna se establece que el trabajo es un deber y un derecho; bajo estos supuestos, el Decreto Legislativo N° 728 ha establecido tres tipos de despido ilegal diseñando un sistema de protección del trabajador de tal forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria como es el caso del despido arbitrario y el despido indirecto, en los que sólo cabe el pago de una indemnización tasada (artículo 38 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el D.S. 03-97-TR), en tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede la reposición o reinstalación del trabajador; de igual manera, el artículo 22° del referido decreto supremo ha establecido las reglas que deben observarse para que el empleador pueda despedir a un trabajador, así “... es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”, habiéndose tipificado en los artículos 23° y 24°

del dispositivo legal antes indicado las causas por las cuales el empleador puede separar justificadamente al trabajador de su centro de trabajo.

SEXTO: Del Despido Fraudulento.

Respecto del despido fraudulento se puede decir que no se encuentra tipificado en la norma, sin embargo, el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 976-2001-AA/TC, Caso **G**, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) Despido fraudulento; es a partir de esta sentencia que se produce una nueva clasificación del despido; definiendo a cada uno de ellos o precisando en qué situación se configuran, así pues, se produce el denominado despido nulo cuando se configuran las causales descritas en el artículo 29º del TUO del Decreto Legislativo N° 728; por otro lado, se produce el despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique y por último, se configura el denominado despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (fundamento 15).

SÉTIMO: De la carga probatoria.

De conformidad con el artículo 23º de la Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, 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: “23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, 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. 23.4 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.”

OCTAVO: De las causas justas de despido.

Para que se proceda al despido de un trabajador, debe acreditarse la existencia de causa justa, las cuales se encuentran previstas en la ley, de igual forma, se encuentra establecido que dicha causa justa pueda estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador; correspondiendo al empleador demostrar en un proceso judicial la causa del despido; estas se encuentran previstas en los artículo 23° y 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: “ARTÍCULO 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: a)(*) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas, siempre que no exista un puesto vacante al que el trabajador pueda ser transferido y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de terceros; (*) Inciso modificado por la séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29973. b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes. ARTÍCULO 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador”, en el caso que nos atañe, la falta grave en la que se ha sustentado la emplazada para despedir al demandante, se encuentra prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR: “ARTÍCULO 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso

de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta (...);” la cual será materia de análisis.

NOVENO: Del procedimiento administrativo de despido.

De acuerdo con lo expuesto por el demandante, con fecha 26 de julio del 2016, se le notificó la carta de pre aviso de despido, la misma que obra inserta de folios 03 y 04, en la que le imputan como falta grave la relacionada al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, calificado como falta grave en el literal (a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, otorgándole el plazo razonable de seis (06) días naturales, a fin que efectúe sus descargos, de igual forma, del texto de la carta se advierte que al actor en su calidad de Administrador de la Agencia Regional le precisan el incumplimiento de funciones previstas en los numerales 1, 3 y 6 del Manual de Organización de Funciones:

1. Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de la Agencia Regional / Oficina Especial para el logro de las metas cualitativas y cuantitativas de acuerdo a los lineamientos y normas establecidas por la Gerencia Comercial.

3. Proponer, sustentar y aprobar créditos presentados por los Ejecutivos de Negocios y/o Asistentes de Créditos de acuerdo a la autonomía autorizada; verificando el cumplimiento con el Manuel vigente antes del ingreso de la propuesta al Comité de Créditos las operaciones de créditos que excedan su autonomía.

6. Supervisar la eficiencia crediticia en la evaluación y en el otorgamiento de los créditos que permita el logro de las metas de colocación trazadas, control de la mora y transferencia de gestión.

Luego, con fecha 01 de agosto del año 2016, presenta su descargo mediante carta notarial que obra de folios 05 a 08, en la que invoca el Principio de Inmediatez, toda vez que los hechos provienen de operaciones crediticias otorgadas a clientes entre febrero y julio del 2015, sin embargo, al 01 de agosto del 2016 no se le había impuesto ninguna sanción; de igual manera, en el punto 2.4. de dicha carta de descargo, detalla pormenorizadamente como se desarrollaba el Proceso Operativo del Crédito **H**, el cual se inicia con: 1° La

prospección de los productores por parte del Gestor de Negocios quien realiza un filtro inicial, 2° Luego el Ejecutivo de Negocios valida la información en el Sistema IBC (Información Básica del Cliente), en donde recibe alertas de control, enseguida viene la evaluación crediticia, para lo cual el ejecutivo de negocios recibe y confirma la documentación, dando su conformidad, luego lo eleva a Jefatura; 3° El Jefe de agencia o Jefe de Oficina Especial procede a revisar la propuesta en el sistema y expresa su opinión en la misma aprobando o devolviendo la operación; 4° aprobada la propuesta se traslada al Oficial de Riesgo quien procede a evaluar la propuesta emitiendo su opinión en el sistema; 5° Luego, el ejecutivo de negocios entrega la documentación al asistente Operativo Regional quien procede a revisar que la documentación esté completa y conforme y cumpla con los requisitos dando su conformidad a la lista de chequeo de cada productor. En esa misma carta el actor concluye que su persona revisaba la propuesta en el sistema, por lo que resulta imposible que pueda determinar que la documentación era falsa, asimismo, refiere que si bien se han detectado actos delictuosos cometidos por los clientes y el ex gestor de negocios, esos actos no pueden ser atribuidos como incumplimiento de funciones, solicitando que se realicen las investigaciones correspondientes a fin de determinar la responsabilidad de los que corresponda.

Con fecha 09 de agosto del 2016, la demandada le notifica al demandante con una nueva carta de pre aviso de despido (inserta de folios 09 a 10), en la que le informa que: “**B** ha tomado la decisión de ampliar el proceso de investigación de los créditos otorgados en el año 2015 en la Agencia Regional de Chimbote...”, advirtiéndose además que le señala como una de sus principales funciones la de supervisar la eficiencia crediticia en la evaluación y otorgamiento de créditos, entre otras responsabilidades (contenidas en los numerales 1,3 y 6 del listado de sus funciones como Administrador de Agencia contenidas en el Manual de Organización y Funciones, recalcando que: “Usted principalmente habría incumplido la función estipulada en el punto 6 del Manual de Organización y Funciones por puesto de Trabajo (Administrador de Agencia), cuyo texto es el siguiente: “Supervisar la eficiencia crediticia en la evaluación y en el otorgamiento de los créditos, que permita el logro de las metas de colocación trazadas, control de la mora...”, añadiendo que al no haberlo hecho, ha ocasionado un grave perjuicio económico a **B** y que su falta grave laboral se configura en el literal a) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR, en tal sentido, le solicitan al actor que indique como ejerció

supervisión y le conceden un plazo adicional de seis días naturales, a fin de que adjunte la información solicitada, así como para que efectúe su descargo.

La parte demandante presenta su segundo descargo con fecha 15 de agosto del 2016, en la que le reitera la aplicación del principio de inmediatez y le refiere que respecto de la “ampliación del proceso” se observa que se trata de los mismos hechos, mismos clientes y misma imputación que en la primera carta y no ser le ha indicado cuál es la ampliación de la investigación; asimismo, absuelve en términos semejantes a su primera carta de descargo y además, le precisa que no se está respetando el debido procedimiento establecido en el Manual de Procedimientos para la aplicación de Sanciones, imputándole dos veces lo mismo, dilatando el tiempo, y no aplica criterios para considerar si una falta es grave o no.

Finalmente, con carta notarial de fecha 26 de agosto del 2016 (folios 34 a 36), le notifican al actor su despido, alegando que luego de haber recibido sus descargos del 01 y 15 de agosto del 2016, han advertido que los mismos no desvirtúan las faltas graves imputadas, así pues, agrega que:

“En ese sentido B ha tomado la decisión de despedirlo, por haber incumplido con sus obligaciones, quebrantando la buena fe laboral, lo que constituye falta grave contenida en el literal a del art 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”

Del extracto de la carta de despido que se ha adjuntado se advierte que la demandada reconoce haber efectuado una ampliación del procedimiento de investigación, y que la sanción impuesta (el despido) se sustenta en la comisión de una –sola- falta grave laboral.

DÉCIMO: Del Principio de Inmediatez.

Conforme, a lo descrito en el considerando precedente se ha verificado que la demandada ha realizado un procedimiento administrativo previo al despido, el cual debe encontrarse ceñido a lo previsto en el artículo 31° del D.S. N° 003-97-TR, esto es, que se le debe conceder al trabajador un plazo no menor de 6 días naturales para efectuar su descargo por escrito, además en su último párrafo establece: “Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”; de igual forma, el artículo 32° de la norma acotada prescribe: “El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será

remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.” Respecto del Principio de Inmediatez, el autor Elmer Arce Ortiz, citado a su vez por Carlos Blancas Bustamante¹, señala que se vulnera este principio “Si la causa se entendió condonada o perdonada por el empleador, esto quiere decir que la causa que existió ya no existe”, esto significa que el transcurso del tiempo implica, por así decirlo, “el perdón” del empleador. Es preciso señalar que si bien, el Tribunal Constitucional a través del EXP. N 03860 2013-PA/TC SAN MARTÍN, establece lineamientos a tener en cuenta respecto de procedimientos administrativos previos al despido, cuando estos se basen en hechos complejos o de la organización de la empresa, tales como se cita a continuación: “32. Ahora bien, respecto al cumplimiento del principio de inmediatez en el curso del propio procedimiento investigador (21 de julio de 2011) hasta el despido del demandante (30 de noviembre de 2011), debe apreciarse tanto la complejidad de los hechos que son materia de investigación como los actos que articulan el procedimiento de despido, que dependen en gran medida de cómo se organiza la empresa en su interior (...) 33. Sobre los hechos materia de investigación, de antemano, este Tribunal advierte que la falta grave cometida por el actor implicó una serie de hechos complejos, lo que hace que en el presente caso el principio de inmediatez sea más elástico. Para entender esto, es necesario precisar con mayor detalle cuáles fueron los hechos que fueron imputados al demandante (...) 40. De todos los pasos seguidos por el procedimiento disciplinario, no se advierte que haya sido articulado con actos innecesarios o redundantes, ni tampoco se observa que la duración del referido procedimiento haya desbordado el tiempo razonable para sancionar las faltas comprobadas, más aún si éstas, tal como se ha advertido, se han revestido de complejidad y dificultad”, bajo ese contexto, en el caso de autos, se advierte que la demandada tomó conocimiento de las supuestas irregularidades y recién el 18 de julio del 2016, el Departamento de Auditoría envía un informe a la Oficina de Atención al Usuario, luego de ello, recién con fecha 26 de julio del 2016 le cursan la primera carta de pre aviso de despido al actor (folios 03 y 04), en la que le conceden el plazo de seis días naturales para

¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, JURISTA EDITORES E.I.R.L., 3ra. ed., Lima, 2013, pág. 531.

que efectúe su descargo, le señalan la normatividad que habría infringido en su calidad de Administrador de la Agencia, acusando algunos clientes de haber sido estafados por el ex Gestor de Negocios **E**, ante ello el demandante presenta su descargo dentro del plazo otorgado, invocando que se tenga presente la aplicación del Principio de Inmediatez, detallando además cómo se realizaba el Proceso Operativo del Crédito **H**, y la demandada, lejos de expedir la carta de despido o de tener por descargada la falta imputada, le vuelve a remitir una nueva carta de pre aviso de despido (véase folios 09 y 10), basándose en el mismo hecho, esto es, que varios clientes acusaban al ex Gestor de Negocios Alcides Fonseca Sánchez, de haberlos estafado, al haberles hecho firmar una serie de documentos con la finalidad de tramitar préstamos de **B**, para finalmente quedarse con ellos, recalcándole al actor el incumplimiento de los numerales 1, 3 y 6 del Manual de Organización de Funciones, pero en específico del numeral 6 del citado MOF, con lo cual ha ocasionado un grave perjuicio a **B**, con lo que se configuraría la falta grave laboral establecida en el literal a) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR, volviéndole a conceder seis días naturales para su descargo y presentación de informes, es decir, que pretendió reiniciar el trámite del procedimiento administrativo previo al despido, sin embargo, se encuentra acreditado que no se le imputó otra falta grave, sino que se basaba en los mismos hechos, siendo reconocido por la parte demandada en la carta, que se le imputa una sola falta grave, por lo tanto, en este caso, no procedía reiniciar el trámite, conforme lo dispone la parte in fine del artículo 32°; de lo que se colige que se ha vulnerado el principio de inmediatez, por consiguiente, se debe declarar fundada la demanda; sin embargo, la parte demandada ha alegado que no corresponde la reposición del demandante por ser personal de confianza, debiendo dilucidarse ese extremo.

DÉCIMO PRIMERO: Del cargo de confianza.

Conforme fluye del proceso, el actor antes de su despido ostentaba el cargo de Administrador de Agencia, razón por la cual la demandada ha señalado en su escrito de contestación de demanda que no le correspondería ser repuesto; al respecto, el segundo párrafo del artículo 43° del D.S. N° 003-97-TR establece: “Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales”; de igual forma, el autor

Carlos Blancas Bustamante² refiere que: “El trabajador de confianza integra una categoría especial dentro de los servidores de la empresa, en razón de las funciones que cumple colaborando directamente con el empleador en la dirección, organización y administración de su actividad económica”; empero, para la calificación tanto de los puestos de dirección o de confianza, el empleador debe cumplir con ciertos requisitos, los cuales se encuentran previstos en el artículo 59° del D.S. N° 001-96-TR:

- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;
- b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,
- c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente”; de igual manera se establece en su artículo 60° que: “La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita”; conforme a la normatividad invocada, se pasa a analizar si dichas formalidades se han cumplido para que la demandada alegue que el actor ha tenido un cargo de confianza; así pues, de la revisión de los medios probatorios aportados por la demandada, se advierte que en las boletas de pago insertas de folios 188 a 219, aparece entre otros datos, el puesto y la categoría, precisándose el término “CONFIANZA”, lo cual tampoco ha sido cuestionado por la parte demandante.

DÉCIMO SEGUNDO: De la reposición del trabajador de confianza.

El Tribunal Constitucional a través de la Sentencia N° 03501-2006-AA/TC establece que el trabajador que desempeña un cargo de dirección o de confianza y es cesado por “retiro de confianza” sólo tiene derecho a reclamar el pago de la indemnización por despido arbitrario, pero no su reposición, ésta únicamente procede si el trabajador despedido por esa razón desempeñó puestos no calificados como de dirección o de confianza antes de ser promovido a éstos, en cuyo caso su reposición deberá materializarse en el cargo que ocupó antes de su ascenso; así pues, dicha sentencia establece las diferencias existentes entre los trabajadores de confianza y los trabajadores comunes: “ Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, JURISTA EDITORES E.I.R.L., 3ra. ed., Lima, 2013, pág. 583.

diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial. b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla participe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal. d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador. e) Impedimento de afiliación sindical, conforme al artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. El inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que los trabajadores de dirección y de confianza no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita. f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley. g) El periodo de prueba puede tener una mayor extensión, pues esta se puede extender hasta por 6 meses, incluyendo el periodo inicial de 3 meses para el personal de confianza y en caso ser personal de dirección este puede ser extendido hasta por un (1) año, en ambos casos la ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza. h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo N.° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el

registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N.º 004-2006-TR en su artículo 1 último párrafo. i) No tienen derecho a una indemnización vacacional. El Decreto Supremo N.º 012-92-TR, en su artículo 24, establece: “La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del artículo 23º del Decreto Legislativo N.º 713, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios”; asimismo, establece lineamientos para que el empleador no haga un ejercicio abusivo del ius variandi y califique indebidamente a sus trabajadores con la única finalidad de no ser repuesto en caso se advierta que se cometa un despido o cese no ajustado a derecho: “18. Sobre el particular, en referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44º, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo. 19. De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución. 20. Por lo que, cuando un trabajador es promocionado, este no puede perder su derecho al empleo del que es poseedor, pues al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que se genere un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del jus variandi que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido”; por tanto, si bien se verifica que en todas las boletas que ha adjuntado la demandada se ha calificado al demandante como un trabajador de confianza, la demandada se ha referido como tal al último cargo que ostentó el actor, esto es de Administrador de Agencia y en efecto, el actor al haber desempeñado esa función tenía representatividad y mayor responsabilidad, en comparación con sus demás compañeros, por lo que no le correspondería ser repuesto en ese mismo cargo; empero, conforme lo manifestó el actor en la audiencia de juzgamiento, él ingresó a través

de un concurso de méritos como Asistente en la Gerencia Regional, ascendiendo paulatinamente hasta el puesto de Administrador, pero como ya se ha determinado ese puesto es uno de confianza, por lo que se debe verificar si el puesto de Analista Ejecutivo (según señala el demandante) que ostentó con anterioridad a la de Administrador, es de confianza. Al respecto, se advierte que a partir del mes de febrero del 2014 (véase boleta de folios 204) se le promueve al actor como JEFE DE OFICINA ESPECIAL, y en el mes de enero del 2014, únicamente tenía el puesto de ANALISTA, el mismo que según el Manual de Créditos y Riesgos (ver folios 112 a 113) desarrolla funciones que no están relacionadas netamente con secretos comerciales o profesionales, de igual forma, no se ha corroborado que las opiniones o informes que haya presentado el actor a la demandada hayan contribuido a la formación de las decisiones empresariales de la demandada; de lo que se colige que el actor cuando se desempeñó como “ANALISTA” fue un trabajador común, no de confianza.

DÉCIMO TERCERO: Del caso en concreto.

Conforme a los considerandos precedentes, se ha determinado que se ha vulnerado el principio de inmediatez, de igual forma, se ha establecido que el actor antes de haberse desempeñado como Administrador de agencia, era un trabajador común, esto es cuando ejercía labores de “ANALISTA”; finalmente, respecto de la falta imputada de no haber supervisado la eficiencia crediticia en la evaluación y en el otorgamiento de los créditos prevista en el numeral 6 del Manual de Organización de Funciones, por cuanto el ex gestor de negocios Alcides Fonseca Sánchez había estafado a varios clientes, el demandante ha logrado acreditar que su injerencia en las operaciones realizadas por el ex gestor en mención, no han sido realizadas sin previa verificación, pues como ha expuesto en sus cartas de descargo, el verificaba y revisaba las propuestas a través del sistema, luego de haber pasado diversos filtros, razón por la cual no puede atribuírsele responsabilidad de acciones realizadas por un tercero, más aún, en el acto de la audiencia de juzgamiento, el demandante presenta la copia de la Disposición N° 04, referido a la DISPOSICIÓN DE PROCEDENCIA A FORMALIZAR Y CONTINUAR CON LA INVESTIGACIÓN PREPARATORIA, por el delito de Obtención Fraudulenta de créditos y otro, que obra inserto de folios 361 a 365, el mismo que se puso de conocimiento de la parte demandada, conforme se verifica de la constancia de notificación de folios 373, en la que justamente se dispone declarar la no formalización y continuación de la investigación preparatoria contra el demandante y otros,

formalizándose y continuando la investigación preparatoria contra el ya mencionado ex gestor de negocios E; por lo tanto, como ya se había indicado anteriormente: “cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aún cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios...”, en consecuencia, verificándose que el despido del que ha sido víctima el actor, ha sido contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, pues ha demostrado no ser el responsable de las acciones irregulares realizadas por el ex gestor de negocios, así como ha acreditado haber realizado sus funciones conforme lo detallan el MOF y demás normativa interna de la empresa, por lo que, se concluye que su despido se encuadra en uno fraudulento, correspondiendo ser repuesto al puesto de “ANALISTA”.

DÉCIMO CUARTO: Sobre las remuneraciones devengadas y el depósito de CTS.

Teniendo en cuenta que el demandante peticiona también el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde su fecha de despido hasta su reincorporación, así como peticiona que se pague la compensación por tiempo de servicios así como los intereses que se puedan generar, tenemos que al estar la pretensión de la demanda encaminada a una reposición por despido fraudulento, se tiene que conforme lo dispone el artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, precisa que “Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenara el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y de ser el caso con sus intereses”, es así como la norma comento aclara que sólo en los procesos de Nulidad de Despido, el Juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, así como el pago de CTS; sin embargo, el Pleno Jurisdiccional Laboral llevado a cabo en la ciudad de Tarapoto en el año 2000, en el numeral cinco de sus acuerdos se estableció que: “Es competencia de los jueces de trabajo conocer y resolver las demandas de indemnización por daños y perjuicios originadas por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”. Este Pleno, en referencia, en cuanto a esta competencia, fue prácticamente ratificado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de la ciudad de Lima, Tema 1, en el cual se acordó: [El Juez Laboral es competente para el conocimiento de las acciones de indemnización por

daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo, y las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Aquellas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes], teniendo en cuenta lo expuesto, se concluye que el presente proceso no es válido para tratar el pedido de pago de remuneraciones dejadas de percibir, compensación por tiempo de servicios e intereses, siendo el proceso idóneo a través de un proceso de indemnización por daños y perjuicios – lucro cesante, por ello estas pretensiones deben ser declaradas improcedentes, dejándose a salvo su derecho para que lo haga valer en la vía idóneo; máxime si se tiene cuenta que el artículo 40° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece en qué casos de despido procede el pago de remuneraciones dejadas de percibir, CTS.

DÉCIMO QUINTO: De los costos del proceso.

El artículo 31° de la Ley N°29497 prescribe: “El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”; en tal sentido, la ley obliga al Juzgador a indicar en la sentencia la cuantía de los costos o indicar el modo de cálculo, para lo cual esta judicatura considera que debe evaluarse la labor desplegada por la defensa en las audiencias convocadas con motivo del desarrollo del proceso, el grado de dificultad para la reclamación y en atención a que la pretensión demandada no es apreciable en dinero, se fija prudencialmente como costos la suma de S/. 2,000.00 soles, más el 5% a favor del Colegio de Abogados del Santa, sin costas por no estar acreditado gasto judicial alguno.

Por estas consideraciones y estando a lo dispuesto en el artículo 31° de la Ley N° 29497 y artículo 51° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y con criterio de conciencia que la Ley autoriza, la Señora Juez del Segundo Juzgado Laboral de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

III.- PARTE RESOLUTIVA

FALLO:

Declarar FUNDADA la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre REPOSICIÓN Y OTROS; en consecuencia, se ORDENA a la demandada B que en el plazo de CINCO DÍAS cumpla con REPONER al demandante en el puesto de trabajo de “ANALISTA” o en uno de igual o similar nivel o categoría que venía desempeñando antes de haberse desempeñado como JEFE DE OFICINA ESPECIAL y como ADMINISTRADOR DE AGENCIA; fijándose por costos del proceso la suma de S/. 2,000.00 soles, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas;

1. Declarar Improcedente la misma demanda en el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir, pago de compensación por tiempo de servicios e intereses legales por no ser cuantificable, en razón a los fundamentos vertidos en la presente resolución; debiendo darse cumplimiento consentida y/o ejecutoriada que sea la presente sentencia.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA



PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA SALA LABORAL TRANSITORIA

EXPEDIENTE N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02

DEMANDANTE : A

MATERIA : REPOSICION

DEMANDADO : B

RELATORA : X

SENTENCIA DE VISTA EMITIDA POR LA SALA LABORAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOCE

Chimbote, diecisiete de
octubre del dos mil diecisiete.

I.- ASUNTO

Pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por la demandada B contra la sentencia contenida en la resolución seis de fecha 11.7.2017, que declara **fundada** la demanda interpuesta por A contra B sobre **reposición y otros**; en consecuencia se **ordena** a la demandada B que en el plazo de **cinco días** cumpla con **REPONER** al demandante en el puesto de trabajo de “ANALISTA” o en uno de igual o similar nivel o categoría que venía desempeñando antes de haberse desempeñado como **jefe de oficina especial** y como **administrador de agencia**; fijándose por costos del proceso la suma de **S/. 2,000.00 soles**, más el **5%** para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas.

Asimismo, viene en apelación la misma sentencia efectuado por el demandante sobre el extremo que ordena reponer al demandante en el puesto de analista.

II.- FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

La demandada B por su recurso de apelación solicita se revoque la venida en grado.

Resumidamente alega:

- i) **Respecto a la vulneración al principio de Inmediatez**; señala que al momento de resolver

no se tomó en cuenta el íntegro del contenido de las dos cartas remitidas al demandante; ya que caso contrario, se habría advertido que en la carta de fecha 08 de agosto de 2016; el razonamiento de efectuado en la sentencia apelada trasciende en el hecho que en la última carta remitida al demandante, no se le imputó otra falta grave, sino que se basaría en los mismos hechos de la primera, por lo que no procedía reiniciar el trámite. Sobre ello, cuestionan lo resuelto en el sentido

que, a la luz de la primera carta remitida al demandante y de los primeros descargos del actor, se evidenciaron nuevos hechos que no fueron considerados; en particular, la manera como el demandante supervisaba la eficiencia crediticia en la evaluación y el otorgamiento de los créditos desde abril de 2015 a la fecha.

- ii) **Respecto de la denuncia penal incoada contra el actor:** hacen mención que el demandante tiene otra denuncia penal por Financiamiento por Medio de Información Fraudulenta y Desvío Fraudulento de Crédito Promocional, la cual recae en la Carpeta Fiscal N° 9041-2016 (Anexo 2-B). En ese sentido, considerando que el demandante no ha sido absuelto de manera definitiva en el foro penal respecto de los cometidos en perjuicio de B, la sentencia apelada yerra al tomar como cierto el hecho que el actor habría sido absuelto de forma definitiva de los hechos que dieron como consecuencia su despido justificado.
- iii) **Respecto que el señor A fue despedido por haber cometido falta grave laboral comprobada:** su entidad recibió una serie de denuncias de parte de varios clientes, quienes acusaban al ex Gestor de Negocios E de haberlos estafado, al haberles hecho firmar una serie de documentos con la finalidad de tramitar préstamos del Banco, para finalmente él quedarse con ellos.
- iv) Se verificó que quienes habían hecho las denuncias ni siquiera cumplían con los requisitos para solicitar un préstamo, como es el contar con un predio agrícola, sino que por el contrario, habían presentado Constancias de Posesión de Predio Agrícola falsificadas. Así, evidentemente los préstamos entregados no se habrían destinado para la finalidad para la cual fueron solicitados, por lo que no habrían sido utilizados como capital de trabajo para el cultivo de ají papikra, paltos, maíz amarillo duro y cuya comercialización posterior era el medio de pago del préstamo.
- v) Sin embargo, omitió que parte de sus responsabilidades era precisamente supervisar la eficiencia crediticia en la evaluación y otorgamiento de créditos, entre otras responsabilidades (contenidas en los numerales 1,3 y 6 del listado de sus funciones como Administrador de Agencia contenidas en el Manual de Organización y Funciones

aprobado el 24 de diciembre de 2015) que tuvieran por propósito el control de la mora y la reducción de riesgos. Estas funciones además son inherentes al puesto de trabajo para el cual fue contratado, lo cual era de su entero conocimiento.

vi) El despido del A se realizó con observancia de las normas sobre el debido proceso Sancionador; debemos manifestar que la decisión de despedirlo obedeció a la comprobación de los hechos y a la Investigación realizada Internamente en nuestra empresa, en donde fueron determinantes los descargos presentados por el demandante, toda vez que la justificación de su actuar tuvo como sustento que no se trataba de obligaciones propias de su cargo, lo cual, como hemos acreditado ampliamente, resulta completamente FALSO.

vii) La sentencia apelada no se encuentra debidamente motivada al no meritar el íntegro de nuestros fundamentos; la Constitución Política del Perú, en su artículo 139° inciso 5, consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales;

consiguientemente, la motivación de las resoluciones judiciales es un derecho fundamental de todos los justiciables y constituye una de las garantías que forma parte del contenido del debido proceso; asimismo, es un presupuesto fundamental para el adecuado ejercicio a la tutela judicial efectiva; entre otros fundamentos que expone.

El demandante al apelar la sentencia sostiene como agravios:

- a) Conforme se puede verificar de los considerandos décimo primero y décimo segundo, mediante los cuales el Aquo ha determinado que el puesto de Administrador de Agencia es de confianza, basándose solamente en las boletas de pago del demandante en la que se indica el puesto de confianza; sin embargo no ha advertido otros medios probatorios ofrecidos por las partes, como es copia del manual de puesto de trabajo de jefe zonal comercial y Copia de la parte pertinente del de Administrador de Agencia Regional.
- b) Señala que se puede verificar que el puesto Jefe Zonal reporta al Gerente Comercial y supervisa funcionalmente al administrador de Agencia; asimismo en el MOF (anexo I.J de la demanda) se verifica que el administrador de Agencia reporta a Jefe Zonal; esto es, que jerárquicamente primero esta Gerente Comercial, Jefe Zonal y después Administrador de Agencia. Aún más, en el Manual de Organización y Funciones por Puesto de Trabajo presentado por la demandada (anexo I.C de la contestación de demanda) se verifica que primero está la secretaria de directorio (de lo que se colige que existe un directorio), Gerencia General, Gerencia Comercial, Gerencia de Administración, Gerencia de Auditoria, Gerencia de Finanzas, Gerencia de Riesgos, Gerencia de Desarrollo, Gerencia Legal,

Gerencia de Administración de Fondos Especiales, Oficialía de Cumplimiento, Oficialía de Cumplimiento Normativo, OCI.

- c) Tampoco se ha valorado las funciones del Administrador de Agencia que se encuentran detalladas en el MOF, en las cuales ninguno de ellos ejerce o posee las características de categoría de confianza; las funciones del administrador de agencia es la de planear, coordinar, dirigir, supervisar v controlar el desenvolvimiento de las actividades de la agencia de conformidad con los requerimientos de alta dirección y cumplimiento al plan estratégico, plan comercial v demás normas conexas a fin de lograr su crecimiento sostenido: véase de las funciones, ningunas se encuentra relacionado con el acceso de información confidencial, tampoco el administrador de agencia tiene contacto directo con los altos directivos (estos es con el directorio quienes toman decisiones empresariales), tampoco tiene contacto directo con la gerencia general (puesto de confianza), no tiene acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, no desarrollan formulas o nuevos productos; por lo que en función al principio de la primacía de la realidad, al margen de la formalidad que la demandada haya calificado al administrador de agencia mediante su boleta de pago, siempre va a prevalecer los hechos facticos o reales, dado que la labor realizada por el demandante no obedece a la definición de cargo de confianza; entre otros fundamentos que expone.

III.- FUNDAMENTOS DE LA SALA:

§ *Ámbito del recurso*

1. Se tiene que el recurso de apelación es uno de los medios impugnatorios más importantes dentro de nuestra normatividad procesal, pues hace viable, no sólo la revisión de los errores *in iudicando* sino también de los errores *in procedendo*, siendo que con dicho recurso lo que se pretende es la eliminación de la resolución del Juez inferior y su sustitución por otra que dicte el Superior Jerárquico, para tal finalidad, el apelante tiene como obligación la de indicar de manera clara, precisa y consistente, los errores en los que hubiese incurrido el Juzgador.
2. Que, Roberto G. Loutayf Ranea en su libro “El Recurso Ordinario de Apelación en el Proceso Civil” (Editorial Astrea, Buenos Aires Argentina, 1989, pp. 116), alude que “El principio de congruencia – dice De la Rúa- tiene en segunda instancia manifestaciones específicas; más limitantes y rigurosas, “porque el juicio de apelación tiene un objeto propio, que son las pretensiones impugnativas de los recurrentes, y la voluntad de éstos limita o condiciona más al juez del recurso. Sus agravios constituyen el ámbito exclusivo sobre el cual debe resolver: tantum devolutum quantum appellatum”.

§ *Pronunciamiento de fondo*

3. Conforme a lo establecido por el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, en su numeral 23.1, establece: *“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hecho 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”*; asimismo, el numeral 23.3. *“Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de: ...b) El motivo de la nulidad invocado...”*; y el numeral 23.4. *“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: ...c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”*.
4. Que, a este respecto, el Tribunal Constitucional señala en el Expediente N° 976-2001-AA/TC (Eusebio Llanos Huasco), que a lo largo de su abundante jurisprudencia ha establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan, entre otros, en el caso del **Despido Fraudulento**, que de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC de fecha 10 de julio del 2002, *se produce cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales*; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede *cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente **inexistentes**, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad* (Exp. N° 415-987-AA/TC, 555-99- AA/TC, 150- 2000- AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la fabricación de pruebas; asimismo, señala que el artículo 27 de la Constitución establece que contra el despido arbitrario, la ley dispensará una “protección adecuada”, tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno.
5. Asimismo, es pertinente invocar que el Tribunal Constitucional en la STC 0621-2012-PA211C- Libertad en su fundamento 3.3.5 señala: *“Asimismo, respecto del despido fraudulento, este Tribunal Constitucional ha precisado que se configura cuando. (...) se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a*

la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, [...] o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la “fabricación de pruebas” (énfasis agregado). (Exp N° 00976-200I-AA/TC, fundamento 15)”.

6. Que, asimismo, cabe señalar que, *“Dentro del ámbito de la relación de trabajo el empleador está facultado para sancionar al trabajador en aquellas conductas que por acción u omisión signifiquen faltas o incumplimientos en sus obligaciones laborales. Esta facultad del empleador otorgada por el Derecho Laboral, tiene como finalidad restablecer el orden en la relación de trabajo, en aquellas situaciones que considere que la conducta del empleado puede afectar el cumplimiento de los fines de la empresa. El derecho de aplicar sanciones de por parte del empleador, está sujeta a ciertos límites, no tratándose de una potestad que pueda ser utilizada en forma arbitraria, sino que debe cumplir con los principios de contemporaneidad, proporcionalidad, transitoriedad e imposibilidad de la doble sanción”.*
7. Que, asimismo, Carlos Blancas Bustamante, refiere: *“La presencia de la causa justa, por grave y evidente que ésta sea, no priva por tanto al despido de ser un acto de voluntad del empleador, que es quien debe decidir si la relación de trabajo prosigue o se extingue. Sin duda que, como sostiene Giglio, el acto de la voluntad rescisoria está motivado por otro acto de voluntad: el que llevó al trabajador a incurrir en falta grave”.* Asimismo, nos dice: *“De cuanto se ha dicho, acerca del rol que cumple la falta grave del trabajador como causa de extinción legítima del contrato de trabajo, se infiere que la conducta del trabajador (...), ha de reunir determinadas características, suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador...”.* Del mismo modo sostiene: *“La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas”.* Así, también acota: *“Consiste, por tanto, en **“Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo”**.”* Del mismo modo, en cuanto a la gravedad de la falta del trabajador nos dice:

“Así vista, en función de sus efectos sobre el futuro de la relación laboral, la gravedad del incumplimiento en que incurre el trabajador debe consistir en “(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la

subsistencia de la relación laboral (...)”.

8. Que, el mismo autor refiere que: *“Conforme lo señalamos anteriormente... el deber de buena fe del trabajador, al que la LCPL alude tipificar las infracciones enumeradas en el inc. A) de su Art.25º, no opera únicamente para sustentar la tipificación de dichas lesiones al vínculo contractual derivadas específicamente del incumplimiento de la prestación laboral a que se encuentra obligado en virtud de aquel, sino también respecto de otras obligaciones que sin atender directamente a la satisfacción de dicha prestación se consideran exigibles al trabajador en virtud del estrecho nexo que el contrato laboral crea entre empleador y trabajador”*.
9. En el presente caso, con la carta de pre aviso de fs. 3/4, la carta de ampliación de fs. 9/10 y de despido de fs. 3/36, se tiene que la demandada le ha imputado como causal de despido lo establecido en el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: *“Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) **El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad**”*, lo que se amplía con la carta de ampliación.
10. Que, la falta imputada en el considerando precedente, se sustenta, conforme a la carta de folios 3/4, en que un grupo de clientes pretendían no asumir la titularidad de las deudas, alegando que el ex gestor de negocios los había estafado, haciéndoles firmar documentos aprovechando la ingenuidad de estos, indicando que el demandante en su calidad de Administrador de la Agencia Regional de Chimbote, no ha cumplido con lo normado en el Manual de Organización y Funciones específicamente en los numerales 1, 3 y 6.
11. Que, de lo antes indicado, se tiene que el demandante, al tener el cargo de Administrador de la Agencia Regional de Chimbote (ver boleta de pago de fs. 219), así como está reconocido por el demandante que ese fue su cargo, y al haberse establecido en el Manual de Organización y Funciones por Puesto de Trabajo (folios 145) que sus funciones era: *“3. Proponer, sustentar y aprobar créditos presentados por los ejecutivos de negocios y/o asistentes de créditos de acuerdo a la autonomía autorizada; sustentado ante el*

Comité de Créditos las operaciones de créditos que excedan su autonomía; 6. Establecer un plan de visitas a los clientes y clientes potenciales en forma coordinada con los ejecutivos de Negocios, Asistentes de Créditos y Gestores de Negocios para verificar el retorno del monto prestado asegurando los objetivos de negocios del Banco”.

12. Que, de lo antes indicado, se tiene que la parte demandante, pretende eximir su responsabilidad en las faltas imputadas alegando que no era el encargado de verificar el procedimiento de créditos. Al respecto, debe tenerse en cuenta que al tener el cargo de Administrador de Agencia Regional de Chimbote desde julio del 2014, conforme se aprecia de la boleta de pago de fs. 207, debió cumplir a cabalidad con sus funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones de Agencias y Oficinas (folios 141), las cuales evidentemente era de su conocimiento dada a su trayectoria en el cargo; siendo ello así, debió **supervisar** que el proceso de otorgamiento de créditos se realice de acuerdo a la normatividad interna vigente y aplicable a cada caso realizado por el personal a su cargo (ejecutivo de negocios, asistente de créditos y gestores de negocios) y **revisar** los expedientes de solicitud de créditos y dar sus recomendaciones así como establecer responsabilidades en caso de que el personal a su cargo incurra en omisiones, negligencia o dolo; a fin de cumplir con administrar eficiente y eficazmente los recursos asignados a su cargo, salvaguardando los intereses de la demandada, funciones específicas que se encuentran tipificadas en el MOF como bien se ha dejado indicado en líneas supra y las cuales incumplió el demandante; incluso formaba parte del Comité de Crédito y así se aprobaba los créditos, máxime si como lo ha manifestado el actor al sostener en la audiencia de vista a partir del minuto 41'49" al minuto 42'20" que se encontraba en la obligación de supervisar al grupo de trabajo que estaba bajo su responsabilidad, de los préstamos que otorgaban, donde específicamente estaba dentro de sus funciones la verificación del expediente de solicitud de crédito, denotando por la no supervisión la desidia u omisión en su accionar que ha traído consigo perjuicio a la demandada.

13. Del mismo modo, es de advertir que el actuar del demandante ha lesionado de manera irreversible la

relación laboral con su ex empleadora, en tanto se puede verificar que en dicha relación laboral ha primado la confianza de manera significativa, elemento fundamental para toda relación laboral que a su vez tiene implícito la afectación a la buena fe laboral, la cual se ha sido violentada, haciendo imposible seguir manteniendo vigente el vínculo laboral con el actor; siendo ello así, el despido del actor ha sido en mérito a causa justa establecida como falta grave; en tal sentido, ha quedado

determinado que han existido motivos suficientes que justifican el despido efectuado por la demandada; por consiguiente la pretensión solicitada por el accionante no resulta atendible, en mérito a que no se ha configurado el aludido despido fraudulento, es decir, la inexistencia de las faltas (hechos no constituyen falta grave); precisando que la conducta del demandante de manifiesta irresponsabilidad se configura en el inciso a) de la norma antes citada, por lo que lo acontecido se trata de hechos reales y notorios, pues al margen de la existencia de denuncias ante la autoridad competente, caso N° 3106014505-2016-849-0 emitido por la 5° Fiscalía Provincial Penal, se promueve investigación preliminar en sede fiscal al actor por la presunta comisión del delito financiero en la modalidad de Obtención Fraudulenta de Créditos y Desvío Fraudulento de Crédito Promocional, tal como se aprecia de fs. 419/421, las cuales son tramites autónomos, el demandante ha reconocido que ha participado en el otorgamiento de los créditos bancarios conforme a su declaración en la audiencia de vista en el minuto 51'100'' al 51'27''; por lo que, la venida en grado debe ser revocada y no ampararse la demanda incoada por el actor; careciendo de objeto emitir pronunciamiento respecto a los agravios del actor.

IV.- DECISION

Por estas consideraciones, la Sala Laboral Transitoria, resuelve:

REVOCARON la sentencia contenida en la resolución seis de fecha 11.7.2017, que declara **FUNDADA** la demanda interpuesta por **A** contra **B** sobre **REPOSICIÓN Y OTROS; REFORMÁNDOLA** se declara

INFUNDADA la misma, así como las pretensiones accesorias. **Juez Superior Ponente Y**
Notificándose.

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

GUÍA DE OBSERVACIÓN

OBJETO DE ESTUDIO	Cumplimiento de plazos	Claridad de las resoluciones	Pertinencia de los medios probatorios	Idoneidad de la calificación jurídica de los hechos
Caracterización del proceso judicial sobre Reposición por despido arbitrario del expediente N° 02560-2016-0-2501-JR-LA-02, tramitado en el segundo Juzgado Laboral de Chimbote, del Distrito Judicial del Santa. 2021.				


ANEXO 3

Declaración De Compromiso Ético

Para realizar el proyecto de investigación titulado:

Caracterización del Proceso Sobre Reposición por Despido Arbitrario, en el Expediente No 02560-2016-0-2501-JR-LA-02, Segundo Juzgado Laboral de Chimbote, Distrito Judicial del Santa. 2021 se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto de acuerdo al presente documento denominado: *Declaración de compromiso ético*, el autor declara que no difundirá ni hechos ni identidades en ningún medio, por ello se sustituirá los datos de las personas con códigos tales como A, B, C, D, etc, para referirse en abstracto, en señal de respeto de la dignidad de las personas y el principio de reserva.

Asimismo, declara conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación, respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elabora bajo los principios de la buena fe, y veracidad (Chimbote, mayo del 2021)



BARRANTES PINEDA HECTOR DAVID

DNI N° 80239105

Trabajo de investigación IV - Informe

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Catolica Los
Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

13%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo