



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA
INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO
FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 00607-2019-0-2501-JR-
LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2023**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR

PUERTAS CRUZ, JOSE ALEJANDRO

ORCID: 0000-0003-1455-4963

ASESORA

MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA

ORCID: 0000-0002-9773-1322

CHIMBOTE-PERÚ

2023



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA N° 0030-068-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **20:16** horas del día **24** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO Presidente
LIVIA ROBALINO WILMA YECELA Miembro
GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON Miembro
Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2023**

Presentada Por :
(0806171062) **PUERTAS CRUZ JOSE ALEJANDRO**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MERCHAN GORDILLO MARIO AUGUSTO
Presidente

LIVIA ROBALINO WILMA YECELA
Miembro

GUIDINO VALDERRAMA ELVIS MARLON
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CALIDAD DE SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02; DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA. 2023 Del (de la) estudiante PUERTAS CRUZ JOSE ALEJANDRO, asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 23 de Febrero del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

JURADO EVALUADOR

Dr. Merchán Gordillo, Mario Augusto
PRESIDENTE

Dra. Livia Robalino, Wilma Yecela
MIEMBRO

Mgtr. Guidino Valderrama, Elvis Marlon
MIEMBRO

Dra. Muñoz Rosas Dionea Loayza
ASESORA

AGRADECIMIENTO

A Dios por cada detalle y momento durante la realización de mi tesis, gracias a él por ser la base de Mi moral, por cada día en el que Me permitió despertar no solo con vida, sino que también Me permitió continuar con salud, fuerzas y empeño.

A mi esposa e hijas por que brindaron su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia y cedieron su tiempo para que “Papá estudie”, para permitir así llevar adelante un proyecto que pasó de ser una meta personal a otro emprendimiento más de familia. A ellos, mi eterno amor y gratitud.

José Alejandro Puertas Cruz

DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi familia, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades.

José Alejandro Puertas Cruz

INDICE GENERAL

Carátula	I
Jurado evaluador	II
Reporte turnitin	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria	V
Índice general	VI
Índice de resultados.	X
Resumen.	XI
Abstract	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	1
1.3. Justificación.....	2
1.4. Objetivos de la Investigación	2
II. MARCO TEORICO.....	3
2.1. Antecedentes.....	3
2.2. Bases teóricas	6
2.2.1. La función jurisdiccional	6
2.2.1.1. Concepto	6
2.2.1.2. Principios de la función jurisdiccional	6
2.2.2. El procedimiento laboral en el Perú	7
2.2.2.1. Concepto	7
2.2.2.2. Jurisdicción laboral	7
2.2.2.3. Materias Laborales	7
2.2.2.4. Reclamación Previa.....	7
2.2.2.5. Demanda Laboral	7
2.2.2.6. Notificaciones y Audiencias.....	8
2.2.2.7. Sentencia	8
2.2.2.8. Recursos y Apelación.....	8
2.2.2.9. Ejecución de sentencia	8
2.2.3. Proceso ordinario laboral	9
2.2.3.1. Concepto	9
2.2.3.2. Competencia	9

2.2.3.3. Principios.....	9
2.2.3.3.1. Principio de inmediación	9
2.2.3.3.2. Principio de oralidad.....	9
2.2.3.3.3. Principio de concentración.....	10
2.2.3.3.4. Principio de celeridad	10
2.2.3.3.5. Principio de economía procesal	10
2.2.3.3.6. Principio de veracidad	10
2.2.3.4. Etapas del desarrollo procesal.....	10
2.2.3.4.1. La demanda.....	10
2.2.3.4.1.1. Admisión de la demanda.....	11
2.2.3.4.1.2. Audiencia de conciliación	11
2.2.3.4.1.3. Audiencia de juzgamiento.....	13
2.2.4. Las pruebas.....	15
2.2.4.1. Concepto	15
2.2.4.2. Carga de la prueba.....	15
2.2.4.3. Finalidad.....	16
2.2.4.4. Objeto.....	16
2.2.4.5. Valoración	16
2.2.4.5.1. Fases en la valoración de la prueba	16
2.2.4.6. Pruebas actuadas en el caso (documentales o pericias).....	17
2.2.5. La sentencia	17
2.2.5.1. Concepto	17
2.2.5.2. Elementos de la sentencia	18
2.2.5.3. El principio de motivación en la sentencia.....	18
2.2.2.3.1. Concepto	18
2.2.5.3.1. Transparencia	19
2.2.5.3.2. Revisión y Apelación	19
2.2.5.3.3. Garantía de Legalidad	19
2.2.5.3.4. Respeto a los Derechos Fundamentales	19
2.2.5.3.5. Jurisprudencia	19
2.2.5.4. EL principio de congruencia en la sentencia.....	19
2.2.5.4.1. Concepto	19
2.2.5.4.2. La flexibilización del principio de congruencia	20

2.2.5.5. La justificación legal	20
2.2.5.5.1. Concepto	20
2.2.5.5.2. Tipos de justificación	20
2.2.5.5.2.1. La justificación interna	20
2.2.5.5.2.2. La justificación externa.....	21
2.2.5.5.2.3. La justificación jurídica	21
2.2.6. El despido	21
2.2.6.1. Concepto	21
2.2.6.1. Causas de despido	21
2.2.6.2. Clases de despido	22
2.2.6.2.1. Despido por Causa Justificada (Despido Disciplinario)	22
2.2.6.2.2. Despido por Razones Económicas	22
2.2.6.2.4. Despido por Nulidad	22
2.2.6.2.5. Despido por Finalización de Contrato Temporal	23
2.2.6.2.6. Clases de despido según el Tribunal Constitucional	23
2.2.7. El despido Arbitrario	23
2.2.7.1. Concepto	23
2.2.7.2. Medidas legales ante un despido arbitrario	24
2.2.7.2.1. Presentación de una Reclamación	24
2.2.7.2.2. Solicitud de Reposición o Indemnización	24
2.2.7.2.3. Proceso Judicial.....	24
2.2.7.2. La reposición por despido arbitrario	24
2.2.7.2.1. Causas de Reposición.....	25
2.2.7.2.1.1. Proceso Legal	25
2.2.7.2.1.2. Posibilidad de Indemnización	25
2.2.7.2.1.3. Cumplimiento de la Sentencia.....	25
2.2.7.2.1.4. Derechos Continuos	25
2.3. Marco Conceptual	26
2.4. Hipótesis	26
III. METODOLOGÍA	28
3.1. Nivel, Tipo y diseño de investigación	28
3.2. Unidad de Análisis	29
3.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	30
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información.....	30
3.5. Método de análisis de los datos.....	31

3.6. Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSION.....	37
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	47
ANEXOS	51
Anexo 01. Matriz de consistencia lógica.....	52
Anexo 02. Evidencia empírica del objeto de estudio: sentencias de primera y segunda instancia del expediente: N ^a 00607-2019-0-2501-JR-LA-02	53
Anexo 03. Representación de la definición y Operacionalización de la variable en estudio 73	
Anexo 04. Instrumento de recolección de datos (Lista de cotejo).....	80
Anexo 05. Representación del método de recojo, sistematización de datos para obtener los resultados	85
Anexo 06. Declaración de compromiso ético y no plagio	140
Anexo 07: Evidencias de la ejecución del trabajo.....	141

ÍNDICE DE RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado De Trabajo Transitorio – (Ex 2º) NLPT	33
Cuadro 2: Calidad De La Sentencia De Segunda Instancia. Sala Laboral Permanente.....	35

RESUMEN

El objetivo de la investigación es: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023. Es de tipo cualitativo; nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal y retrospectivo; las técnicas aplicadas son la observación y el análisis de contenido y el instrumento una lista de cotejo. En los resultados la parte expositiva, considerativa y resolutive de las sentencias de primera y segunda instancia son: muy alta, muy alta, y muy alta; y muy alta, muy alta, y muy alta. En conclusión, ambas sentencias se ubicaron en el rango de muy alta; respectivamente. En el proceso se declaró: infundada la demanda de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento por tener la calificación de trabajador de dirección – Administrador de Agencia, se ordenó a la demandada, cumpla dentro del plazo de cinco días; con pagar a favor de la demandante la suma de doce mil ochocientos sesenta con 40/100 soles (S/.12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, y en segunda instancia se confirmó la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha 12 de julio del 2019 que declara infundada la demandada, sobre reposición por despido fraudulento por tener la calificación de trabajador de dirección – Administrador de Agencia; en consecuencia, se ordenó a la demandada , cumpla dentro del plazo de cinco días con pagar a favor de la demandante la suma de doce mil ochocientos sesenta con 40/100 soles (S/ 12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Fija los costos del proceso el 10% del monto capital, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

Palabras clave: Calidad, despido, instancia, motivación, reposición, sentencia.

ABSTRACT

The objective of the investigation is: Determine the quality of the first and second instance rulings on reinstatement for fraudulent dismissal according to the relevant regulatory, doctrinal and jurisprudential parameters, in file No. 00607-2019-0-2501-JR-LA- 02, Judicial District of Santa, 2023. It is qualitative; descriptive level, non-experimental, transversal and retrospective design; The techniques applied are observation and content analysis and the instrument is a checklist. In the results, the expository, consideration and resolution part of the first and second instance sentences are: very high, very high, and very high; and very high, very high, and very high. In conclusion, both sentences were in the very high range; respectively. In the process it was declared: the first instance claim for reinstatement for fraudulent dismissal for having the qualification of management worker - Agency Administrator was unfounded, the defendant was ordered to comply within a period of five days; with paying in favor of the plaintiff the sum of twelve thousand eight hundred and sixty 40/100 soles (S/.12,860.40), plus legal interest to be settled in execution of the sentence, and in the second instance the sentence contained in resolution number five was confirmed. , dated July 12, 2019, which declares the defendant unfounded, regarding reinstatement for fraudulent dismissal for having the qualification of management worker – Agency Administrator; Consequently, the defendant was ordered to comply within a period of five days with paying in favor of the plaintiff the sum of twelve thousand eight hundred and sixty 40/100 soles (S/ 12,860.40), plus legal interest to be settled in execution of the judgment. . Sets the costs of the process at 10% of the capital amount, plus 5% for the Santa Bar Association.

Keywords: Quality, dismissal, instance, motivation, replacement, sentence.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La confianza en el sistema judicial es crucial para el funcionamiento de una sociedad democrática. Cuando los ciudadanos tienen confianza en que los jueces emiten fallos justos, están más dispuestos a recurrir al sistema legal para resolver disputas y buscar justicia. Los fallos justos ayudan a prevenir el abuso de poder en el sistema legal. Cuando los jueces siguen la ley y las pruebas, y emiten fallos basados en el derecho, se evita que los funcionarios judiciales actúen de manera arbitraria o injusta. (Agurto, 2020)

Las sentencias justas contribuyen a la formación de jurisprudencia, que sirve como guía para casos futuros. Los principios establecidos en fallos justos ayudan a los abogados, los jueces y las partes a comprender cómo se debe aplicar la ley en situaciones similares en el futuro. La emisión de fallos justos es fundamental para la legitimidad del poder judicial. Los ciudadanos deben tener confianza en que los jueces tienen la capacidad y la voluntad de hacer cumplir la ley de manera justa y equitativa. (Agurto, 2020)

La importancia de que un juez dicte un fallo justo a través de una sentencia en un sistema legal no puede ser subestimada, ya que tiene profundas implicaciones para la sociedad, el Estado de derecho y la confianza en el sistema judicial.

La emisión de sentencias justas es esencial para garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas. Esto incluye derechos como la vida, la libertad, la propiedad, la igualdad ante la ley y muchos otros derechos humanos. Un fallo injusto puede resultar en la violación de estos derechos. Un fallo justo es un reflejo de la justicia y la imparcialidad del sistema judicial. La justicia debe ser ciega, lo que significa que no debe verse influenciada por prejuicios, favoritismos o discriminación. Un fallo justo garantiza que todas las personas sean tratadas por igual ante la ley.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa. 2023?

1.3. Justificación

La presente investigación aportara nuevas ideas, enfoques y análisis a la disciplina del derecho, lo que enriquece el campo del derecho laboral y contribuye al avance del conocimiento en esta área. Abordando cuestiones legales y prácticas relevantes para el mundo laboral a través del análisis de las sentencias, esto ayudara a encontrar soluciones a problemas reales que enfrentan empleadores, empleados, sindicatos y el sistema jurídico en general.

Así mismo, la elaboración es proceso de investigación y análisis que permite a los estudiantes desarrollar habilidades de investigación, escritura y argumentación, lo que es fundamental para su formación académica y su futura carrera profesional en el ámbito legal. Influyendo en la jurisprudencia y en la toma de decisiones judiciales, estableciendo precedentes legales que guían la interpretación y aplicación de las leyes laborales.

Es decir, la presente investigación se justifica porque contribuye al desarrollo del campo del derecho laboral, resuelve problemas prácticos, forma a futuros profesionales legales, influye en la jurisprudencia y la legislación laboral, y fomenta el debate y la discusión en torno a cuestiones laborales.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. General: Determinar cuál es la calidad de sentencias de Primera y Segunda instancias sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023.

1.4.2. Específicos

1.4.2.1. Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

1.4.2.2. Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Ámbito internacional

En Argentina, Suarez (2020), investigó sobre las garantías para la estabilidad en el trabajo tuvo como objetivo proponer la contribución a la mejor comprensión del instituto del despido y sus consecuencias jurídicas patrimoniales y extrapatrimoniales, a partir de una breve comparación entre el sistema jurídico argentino y español concluyendo que las condiciones actuales demandan que repensemos las nociones de trabajo y despido. Debemos pensar al trabajo no ya como un factor o como un valor económico ligado a la creación de riqueza; si no como un espacio de contrapoder y como expresión ligada a la expresión de la personalidad, como manifestación de la creatividad y dignidad de las personas (noción de trabajo decente).

En España, Solana (2021) investigó sobre el despido objetivo por causas empresariales: económicas, técnicas, objetivas y de producción, llegando a los siguientes hallazgos: Cuyo objetivo se centra en el estudio del Despido Objetivo por Causas Económicas, Técnicas, Objetivas y Productivas y las sucesivas reformas de las que ha sido objeto, especialmente la Reforma Laboral de 2012, que flexibilizó su procedimiento. Llegando a la conclusión de que es innegable, que esta vía extintiva es de gran utilidad, cuando la realidad empresarial acompaña al caso. Una empresa que atraviese dificultades económicas reales, que pongan en riesgo su viabilidad, debe poder tener acceso a realizar extinciones que no impidan que siga en funcionamiento.

En México, Barranco (2018) investigó sobre “La claridad del lenguaje en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, cuyo objetivo fue: Determinar la claridad del lenguaje en las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al momento de emitir sus resoluciones y sentencias judiciales, concluye su investigación: a) La claridad en el lenguaje de la sentencia establecida, como en cualquier objetivo estatal, no debe ser visto como una excelencia en la redacción, es, en fundamental, una estimación del marco legítimo y una certificación del Estado Constitucional y de Ley; b) La claridad de las decisiones incluye a los expertos y no expertos de la ley que, al tener un lugar con principios, son susceptibles de ser aplicadas.

En Ambato, Ecuador, Masache (2020), averiguo sobre el acto probatorio del despido intempestivo”, cuyo objetivo fue establecer los actos probatorios que se manifiestan en los despidos arbitrarios por parte de empresas y empleadoras, se tuvo como metodología

el uso de tipo normativo y jurisprudencial, a través de la cualificación de variables, finalmente llego a la conclusión de que: en la terminación unilateral por parte de los empleadores, el trabajo investigativo se realizó en la unidad judicial de trabajo en la ciudad de Ambato, analiza los medios probatorios para la aplicación del Despido Intempestivo en la terminación unilateral por parte de los empleadores. En este caso, en su metodología, emplearon un enfoque cualitativo, revisión bibliográfica, y uno cuantitativo porque también emplearon instrumentos de recopilación de datos.

Ámbito Nacional

Rivera, (2020) investigó sobre: Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA05; distrito judicial del Santa, Chimbote. 2020. La investigación tuvo como objetivo general, determinar la 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. Llegando a la conclusión que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive pertenecientes a la sentencia de primera instancia fueron de rango muy alta, muy alta y muy alta; mientras que la sentencia de la segunda instancia fue 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.

León (2021), en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JRLA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020”. Tuvo como objetivo: Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado y desnaturalización de contrato, en sus partes expositiva, considerativa y resolutive. Cuyos resultados revelaron que la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, muy alta, y muy alta; y de la sentencia de segunda 15 instancia: muy alta, alta y mediana. Se concluyó, que la calidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta, respectivamente.

Lázaro (2021) en su tesis denominada “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 01233- 2016-0-2501-JR-LA-06; distrito judicial del Santa - Chimbote. 2021. Señaló que su investigación

tuvo como objetivo: Determinar la calidad de las sentencias en estudio. Es de tipo, cuantitativo cualitativo, nivel exploratorio descriptivo, y diseño no experimental, retrospectivo y transversal. Los resultados revelaron la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive, pertenecientes a: la sentencia de primera instancia fue de rango: alta, alta y alta; mientras que, la sentencia de segunda instancia fue de rango: alta, alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, ambas son de rango alta, respectivamente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La función jurisdiccional

2.2.1.1. Concepto

La función jurisdiccional se refiere a la función que desempeñan los tribunales y jueces en un sistema legal para administrar justicia y resolver disputas legales. Esta función incluye la interpretación y aplicación de las leyes, la toma de decisiones en casos judiciales y la resolución de conflictos legales. La función jurisdiccional es fundamental para garantizar el estado de derecho y la protección de los derechos y deberes de los ciudadanos. (Alonso, 1975, pág. 34)

En resumen, la función jurisdiccional se relaciona con la capacidad de los tribunales y jueces para resolver conflictos legales y tomar decisiones judiciales de acuerdo con las leyes y regulaciones vigentes en un sistema legal dado.

Según el Pleno Casatorio 154/2021 define la función jurisdiccional como La función jurisdiccional en el Perú se refiere al ejercicio del poder del Estado relacionado con la administración de justicia. En el sistema jurídico peruano, la función jurisdiccional se lleva a cabo a través del Poder Judicial, que es uno de los tres poderes del Estado, junto con el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo.

La función jurisdiccional implica resolver conflictos y controversias mediante la interpretación y aplicación de las leyes. Los jueces y magistrados son los encargados de ejercer esta función. Su labor consiste en analizar las pruebas presentadas por las partes involucradas en un caso, aplicar la legislación pertinente y dictar sentencias que resuelvan el litigio de acuerdo con la ley. (Pleno. Sentencia 154/2021)

2.2.1.2. Principios de la función jurisdiccional

Toyama (2005) refiere que la función jurisdiccional se rige por una serie de principios fundamentales que son esenciales para garantizar la imparcialidad, la justicia y la legalidad en la toma de decisiones judiciales. Algunos de los principios más importantes que se aplican en la función jurisdiccional son:

2.2.1.2.1 Legalidad: Los jueces deben basar sus decisiones en las leyes y regulaciones vigentes. No pueden tomar decisiones arbitrarias o contrarias a la ley.

2.2.1.2.2 Imparcialidad: Los jueces deben ser imparciales y no deben mostrar favoritismo o prejuicios hacia ninguna de las partes en un caso. Deben tomar decisiones objetivas basadas en los hechos y la ley.

2.2.1.2.3 Independencia judicial: Los tribunales deben ser independientes de la influencia de otros poderes del Estado, como el legislativo o el ejecutivo, para garantizar que puedan tomar decisiones imparciales y justas.

2.2.1.2.4 Debido proceso: Todas las partes en un caso tienen derecho a un debido proceso legal, lo que implica el derecho a ser escuchado, presentar pruebas y argumentos, y recibir un juicio justo y equitativo.

2.2.1.2.5 Publicidad: Los procedimientos judiciales suelen llevarse a cabo de manera pública para garantizar la transparencia y el escrutinio público, aunque existen excepciones en casos donde la privacidad o la seguridad lo requieran.

2.2.1.2.6 Motivación de las decisiones: Los jueces deben proporcionar razones claras y fundamentadas para sus decisiones, lo que permite a las partes comprender por qué se tomó una determinada resolución.

2.2.1.2.7 Igualdad ante la ley: Todas las personas deben ser tratadas por igual ante la ley, sin importar su origen, raza, género, religión u otras características personales.

2.2.2. El procedimiento laboral en el Perú

2.2.2.1. Concepto

El proceso laboral en el Perú se rige por su propio marco legal y procedimientos específicos que se aplican a los conflictos laborales entre empleadores y empleados. (Exp. N° 746-2003-AA/TC, 2004)

2.2.2.2. Jurisdicción laboral

En el Perú, los casos laborales son conocidos y resueltos por la Jurisdicción Laboral, que incluye juzgados laborales y salas especializadas en las cortes superiores de justicia. El Poder Judicial es el encargado de administrar esta jurisdicción. (Dongo, 2008)

2.2.2.3. Materias Laborales

El proceso laboral en el Perú se aplica a una amplia gama de asuntos relacionados con el empleo, como despidos injustificados, reclamos de beneficios laborales, remuneraciones, horas extras, seguridad social, acoso laboral, entre otros. (Dongo, 2008)

2.2.2.4. Reclamación Previa

Antes de presentar una demanda laboral, generalmente se exige que las partes intenten resolver sus diferencias a través de un procedimiento de conciliación administrativa. La conciliación es obligatoria en muchos casos y se realiza en el Ministerio de Trabajo o en los Centros de Conciliación Extrajudicial autorizados. (Dongo, 2008)

2.2.2.5. Demanda Laboral

Si la conciliación no tiene éxito, el empleado puede presentar una demanda ante el juzgado laboral correspondiente. En la demanda, el trabajador debe exponer sus reclamos y proporcionar pruebas que respalden su caso. (Dongo, 2008)

2.2.2.6. Notificaciones y Audiencias

El proceso laboral en el Perú involucra notificaciones a las partes y la programación de audiencias en las que se presentan pruebas y argumentos. Las audiencias permiten a las partes y al juez discutir y evaluar el caso. (Dongo, 2008)

Es importante destacar que el proceso laboral en el Perú está regulado por la Ley Procesal del Trabajo, que establece los procedimientos y plazos específicos para los casos laborales. Además, existen instituciones como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Centros de Conciliación Extrajudicial que desempeñan un papel importante en la resolución de conflictos laborales antes de llegar a los tribunales. (Gamarra, 2004)

2.2.2.7. Sentencia

Una vez que se han presentado pruebas y se han escuchado los argumentos de ambas partes, el juez emite una sentencia que resuelve el conflicto. La sentencia se basa en la ley y los hechos presentados. (Dongo, 2008).

2.2.2.8. Recursos y Apelación

Las partes tienen derecho a apelar la sentencia del juzgado laboral si no están satisfechas con la decisión. Las apelaciones se dirigen a las salas laborales de las cortes superiores de justicia y, en última instancia, a la Corte Suprema.

2.2.2.9. Ejecución de sentencia

Si una sentencia se vuelve definitiva y firme, se inicia el proceso de ejecución de la misma para asegurar que las partes cumplan con lo ordenado por el tribunal. (Dongo, 2008)

Es importante destacar que el proceso laboral en el Perú está regulado por la Ley Procesal del Trabajo, que establece los procedimientos y plazos específicos para los casos laborales. Además, existen instituciones como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Centros de Conciliación Extrajudicial que desempeñan un papel importante en la resolución de conflictos laborales antes de llegar a los tribunales. (Gamarra, 2004).

2.2.3. Proceso ordinario laboral

2.2.3.1. Concepto

Es la vía procesal específica que comprende las etapas y plazos para la gestión judicial del proceso laboral, el mismo que es de competencia de jueces especializados de trabajo, quienes resolverán sobre las pretensiones de acuerdo a ley. En su desarrollo se materializa el principio de oralidad, por cuanto se estructura a partir de una audiencia de conciliación y otra de juzgamiento. (Pacori Cari, 2023).

De todos los procesos contenidos en la nueva ley procesal del trabajo, el proceso laboral ordinario es el más frecuente respecto de los demás procesos laborales comprendidos en la mencionada ley. (Ley Procesal del Trabajo, 2010)

2.2.3.2. Competencia

El juez competente para resolver los casos de esta materia es el juez especializado de trabajo. Consecuentemente, según el artículo 2 de la ley 29497, estos profesionales poseen total conocimiento sobre las pretensiones relacionadas a la defensa de derechos individuales o colectivos, derivadas de la prestación de servicios personales de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, relacionadas a aspectos sustanciales o conexos, incluso antes o después a la prestación efectiva de los servicios, por ejemplo, el cese de actos de hostigamiento laboral, el cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). (Boza, 2000)

También en proceso ordinario laboral se tratan aquellas cuestiones que, dependiendo de su naturaleza específica y de acuerdo con la discreción del juez especializado, deben ser presentadas en este procedimiento.

2.2.3.3. Principios

Según la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, los procesos laborales se inspiran, entre otros, en los principios siguientes:

2.2.3.3.1. Principio de intermediación

Asegura la participación directa del juez como parte del proceso. En este caso se prefiere el contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin considerar que pueden delegar sus facultades en un juez asistente o en un tercero por defecto, bajo sanción de nulidad (Arévalo, 2018).

2.2.3.3.2. Principio de oralidad

Se perfecciona con la intermediación y aborda un diálogo bidireccional; es decir, cuando los sujetos procesales interactúan. Lo anteriormente mencionado no se afecta el derecho a la defensa, ni el debido proceso, e intermediación procesal. (Baca, 2013)

2.2.3.3.3. Principio de concentración

Su finalidad es asegurar que el proceso se desarrolle en continuidad y sin interrupción, posibilitando una única diligencia que no sólo concentre el mayor número de actuaciones procesales posibles, sino también su rápida consulta.

2.2.3.3.4. Principio de celeridad

Procura la decisión oportuna, es decir, ejecutando los procedimientos y resolviendo con agilidad, cumpliendo los plazos.

2.2.3.3.5. Principio de economía procesal

El marco del ahorro de costos financieros, así como la atención oportuna, la optimización de insumos son necesarios para el normal desarrollo del proceso de trabajo.

2.2.3.3.6. Principio de veracidad

Esto requiere que el juez busque la veracidad de los hechos entre las declaraciones de las partes durante el proceso.

2.2.3.4. Etapas del desarrollo procesal

Según lo estipulado en la Nueva ley Procesal del trabajo, se establecen las siguientes etapas:

2.2.3.4.1. La demanda

Es el acto procesal presentada por el demandante, que incluye sus pretensiones sobre la materia. La demanda debe presentarse por escrito y debe incluirse los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, esto es: i) debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda y, ii) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio probatorio.

Al hablar del contenido establecido en la norma procesal civil, este consiste en: i) designación del juez ante quien se interpone; ii) nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico (casilla electrónica asignada por el Poder Judicial); iii) nombre y dirección domiciliaria del demandado; iv) petitorio; v) hechos en que se funde el petitorio; vi) fundamentación jurídica del petitorio; vii) monto del petitorio; viii) ofrecimiento de todos los medios probatorios; y, ix) firma del demandante y la del abogado.

Respecto de los anexos establecidos en la misma norma, son: i) copia legible del documento de identidad del demandante; y, ii) los documentos probatorios.

2.2.3.4.1.1. Admisión de la demanda

El juez observará el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recepcionada. Si faltara alguno de los requisitos, concederá al demandante cinco (5) días hábiles para que corrija la omisión, bajo advertencia de declararse la conclusión del proceso y el archivo del caso.

Cuando se haya verificado el cumplimiento en la presentación de todos los requisitos de la demanda, el juez emite resolución, en la cual se dispondrá:

- a) La admisión de la demanda;
- b) La citación a las partes a audiencia de conciliación
- c) La cual será fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.
- d) El emplazamiento al demandado para que se presente a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus respectivos anexos.

2.2.3.4.1.2. Audiencia de conciliación

En lo que respecta a la conciliación judicial, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no solo otorga al Juez la facultad de conciliar, sino el deber de promover activamente la conciliación; tanto es así, que, para aumentar su relevancia, le dedica una Audiencia entera e independiente, esta se lleva a cabo del siguiente modo:

2.2.3.4.1.2.1. La audiencia inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados: La acreditación es una prueba fehaciente mediante la cual una persona afirma tener las facultades, derechos, deberes y obligaciones para ser parte o representante en un proceso laboral, verbi gratia, podemos graficar esta acreditación de la siguiente forma:

2.2.3.4.1.2.2. Inasistencia de las partes: En este caso, estamos a los supuestos en los cuales, las partes procesales no asisten a la audiencia de conciliación programada. (Baca, 2013)

2.2.3.4.1.2.3. Inasistencia del demandante, asistencia del demandado: Si el demandante no se presenta, puede contestar la demanda, continuando la audiencia, a contrario sensu, si el demandado no desea contestar la demanda, no se continúa con la audiencia de conciliación. (Baca, 2013)

2.2.3.4.1.2.4. Inasistencia del demandado, asistencia del demandante: Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración

expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible; también incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar las acciones previas.

La declaración de rebeldía da lugar a una presunción relativamente legal de la verdad de los hechos alegados en la denuncia. (Baca, 2013)

2.2.3.4.1.2.5. Inasistencia del demandante, inasistencia del demandado: Si ambas partes no se presenten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. También concluye cuando ambas partes no concurren por segunda vez a cualquiera de las audiencias de primera instancia. (Baca, 2013)

2.2.3.4.1.2.5.1. El juez invita a las partes a conciliar

El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente en la resolución total o parcial de estos desacuerdos. La conciliación jurídica impone al juez el deber de intervenir, presentar fórmulas, hacer propuestas, participar activamente para llegar a un acuerdo entre las partes, deberes que son necesarios, no sólo porque de esta manera se cumple uno de los principales objetivos del nuevo modelo procesal, que es la descarga procesal, sino también porque asegura que las partes resuelvan oportunamente su conflicto de intereses a través de la intervención judicial y con ello les garantiza derechos laborales de calidad. (Ermida, 2011)

2.2.3.4.1.2.5.2. Precisión de las pretensiones materia de juicio

De resolverse, resolverse parcialmente o no resolverse el caso, el juez indica las pretensiones que son materia de juicio; requiriendo al emplazado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (Espinoza, 2001)

2.2.3.4.1.2.5.3. Contestación de la demanda

Se presenta posteriormente y cuando se haya frustrado la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral; sin embargo, antes de acudir a la audiencia de conciliación debe tenerse listo el escrito de contestación de la demanda y sus anexos, in essentia, la contestación de la demanda es el acto procesal postulatorio del demandado.

La contestación incluye todas las defensas procesales y materiales que el demandado considere oportunamente de su conveniencia, las cuales serán las excepciones y defensas previas que se podrían plantear para atacar la relación jurídica procesal.

2.2.3.4.1.2.5.4. Juzgamiento anticipado del proceso

Respondida o no la demanda, si el juzgador considera que la cuestión en discusión es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, pedirá a los abogados asistentes presentar sus argumentos, al término del cual, o en un tiempo límite de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

2.2.3.4.1.3. Audiencia de juzgamiento

Se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2.2.3.4.1.3.1. Acreditación de las partes o apoderados y sus abogados

Inicia con la acreditación de las partes y sus abogados. En caso ninguna de las partes estuviera presente, el juez declarará la conclusión del proceso, a menos que, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguno de los interesados hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2.2.3.4.1.3.1.2. Etapa de confrontación de posiciones

Inicia con una breve exposición oral de las presunciones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. Este informe no debe confundirse con los argumentos, donde se exponen, además, las razones jurídicas para declarar fundada la demanda, realizando una interpretación de los medios probatorios. Además, no implicará la lectura total de la demanda, debido al principio de oralidad, podría ser de la siguiente manera. (Pleno. Sentencia 688/2021, 2021)

2.2.3.4.1.3.1.3. Etapa de actuación probatoria

Contiene las siguientes acciones:

- **Enunciación de hechos que no necesitan actuación probatoria:** El juez enumera los hechos que no requieren de procedimientos probatorios por ser hechos admitidos, asumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada; así como los medios probatorios dejados de lado por no guardar relevancia para la causa. (Neves, 2014)

- **Enunciación de pruebas admitidas:** El juez enuncia las pruebas admitidas

respecto de los hechos que requieren medidas probatorias, esto se dará luego de enunciar los hechos que no necesitan de actuación probatoria, desestimando aquellos que no son relevantes para el proceso. (Neves, 2014)

- **Cuestiones probatorias:** A continuación, las partes podrán plantear cuestiones probatorias sólo con respecto a las pruebas admitidas. Las cuestiones probatorias pueden ser tachas u oposiciones. Se puede interponer tacha contra los testigos y documentos; asimismo, se puede formular oposición a la actuación de una declaración de parte, a una exhibición, a una pericia o a una inspección judicial. El juez solo admitirá las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. (Neves, 2014)

- **Juramento o promesa:** El juez pronuncia el juramento a todos los participantes en esta etapa. Cada invitado está bajo un juramento o promesa de decir la verdad, la fórmula del juramento o promesa se formula con la siguiente interrogante “¿jura (o promete) decir la verdad?”. (Neves, 2014)

- **Actuación de los medios probatorios:** Se ejecutan todos los medios de prueba admitidos, incluidos los relacionadas a las cuestiones probatorias, se comenzará por los medios probatorios ofrecidos por el demandante, en orden secuencial, como sigue: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si fuera necesaria una revisión judicial una vez finalizadas estas medidas probatorias, el juez suspenderá la audiencia y fijará fecha, hora y lugar para la misma, citando a las partes, testigos o peritos. La inspección judicial puede ser registrada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia. (Pleno. Sentencia 371/2021, 2021)

A efecto de actuar las documentales admitidas, ¿es necesario dar lectura a cada una de ellas y poner a consideración de las partes su contenido? En el marco de lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley 29497, no es necesario dar lectura a las documentales admitidas, pues si no fueron objeto de cuestiones probatorias presentadas por las partes, cabe señalar que no hay duda sobre su legalidad y eficacia. En cualquier caso, la parte del documento que se quiera resaltar sólo podrá leerse a petición de las partes. Todo ello aplicando el principio de economía procesal.

- **Continuación de audiencia:** La actuación de los medios probatorios debe darse por finalizada en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese terminado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores

i. Alegatos

Luego de ejecutados los medios probatorios, los abogados exponen sus argumentos oralmente. En el proceso ordinario laboral, estos no son escritos, son orales, debido al principio de oralidad, en el proceso laboral los alegatos serán la exposición de los argumentos que sirven de fundamento al derecho de su cliente, además de la exposición de los argumentos que sirven de fundamento para contradecir los argumentos de la otra parte; se realiza después de la actuación de los medios probatorios, de tal manera que en la argumentación realizada se enfatice las pruebas que sustentan la pretensión del demandante y refuten desestimando los argumentos de la parte contraria.

ii. Sentencia

Finalizados los alegatos, el juez, informará a las partes su decisión inmediatamente, en un tiempo no mayor de sesenta (60) minutos. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Debido a la complejidad del caso, excepcionalmente puede retardar el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

El fallo es la parte final y decisiva de la sentencia, por lo que hacer su notificación es necesaria, *verbi gratia*, si se declara fundada o infundada la demanda. Dicha notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad.

2.2.4. Las pruebas

2.2.4.1. Concepto

Es un conjunto de razones o motivos que conllevan al convencimiento o certeza de un juez sobre los hechos, en los que debe tomar su decisión. Se obtiene a través de los medios, procedimientos y sistemas de valoración autorizadas por ley. (Chanamé Arriola, 2021).

Cuando hablamos de prueba nos referimos a cualquier cosa que ayude a acreditar un hecho o un derecho, por ejemplo, un informe de inspección para acreditar un despido.

2.2.4.2. Carga de la prueba

Es un concepto procesal que contiene una regla judicial, que le indica al juez como decidir, cuando no encuentra en el juicio, pruebas que le den certeza sobre los hechos, en

los cuales deben fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitar consecuencias negativas.

2.2.4.3. Finalidad

Probar la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes para producir certeza en el juzgador respecto de los puntos con controversia a dilucidar y poder finalmente emitir un fallo ajustado a derecho, pues dicha finalidad no consiste solo en averiguar sino en verificar, pues la verificación no da lugar a confusión, apoyándose en materia laboral en las presunciones, puesto que, a diferencia de un proceso civil, las partes sociales no se encuentran en igualdad de condiciones para probar simétricamente sus dichos, por la desigualdad de las partes en conflicto propio de un proceso laboral. (Alvarado Bustos, 2019)

2.2.4.4. Objeto

Conducir al juez al convencimiento de la verdad de los hechos que son objeto de la demanda. Entonces el objeto de prueba será todo aquello que se quiere comprobar en el proceso, por ejemplo: el despido, horas extras, la relación laboral, entre otros.

2.2.4.5. Valoración

Los estándares de valoración de la prueba son los criterios de verdad y probabilidad que la jurisprudencia, los plenos supremos o nacionales han establecido de modo uniforme y reiterado en la valoración probatoria de casos comunes, los cuales permiten que el juicio probatorio sea predecible y transparente. (Blancas, 2015)

2.2.4.5.1. Fases en la valoración de la prueba

El procedimiento cognitivo y valorativo probatorio consta de las siguientes etapas o fases (Corrales Melgarejo, 2018):

- a) **Primera fase:** identificación de las fuentes de prueba y medios probatorios que contiene cada hipótesis fáctica que proponen las partes procesales.
- b) **Segunda fase:** evaluación del cumplimiento de la carga de la prueba por cada parte en función a los hechos a probar fijados en la audiencia única o de juzgamiento, y las presunciones legales y jurisprudenciales aplicables al caso.
- c) **Tercera fase:** Determinación de los estándares de prueba y criterios de valoración probatorias previstas en la norma legal, la jurisprudencia y doctrina; o, presentación del criterio propuesto por el juez; asimismo, las reglas de la experiencia o de la lógica y conocimiento científico o práctico adoptados que aplicará al caso.

- d) **Cuarta fase:** Valoración probatoria de la información que proporciona cada medio probatorio, y que el juez comenzó a estimarlo con inmediación desde la oralidad fuerte de su actuación dinámica en audiencia única o de juzgamiento.
- e) **Quinta fase:** Valoración probatoria del conjunto del material probatorio (prueba directa e indirecta) y de las inferencias probatorias iniciales como intermedias realizadas (prueba indirecta), tanto de las actuadas por las partes (ej. pruebas de cargo y descargo) como las de oficio, según los estándares fijados previamente.
- f) **Sexta fase:** Finalización del proceso con el juicio probatorio cuyo resultado es, fijar los hechos probados como premisa menor en el silogismo judicial, adoptando la hipótesis probada de la parte vencedora o una mixta a propuesta del juez, y la apreciación de no refutación de la hipótesis fáctica de la parte vencida, dando razones del porqué según la valoración de sus pruebas no ha alcanzado el umbral de certeza. Esto último es condición de solidez de la argumentación por el CNM.
- g) **Séptima fase:** Exposición de este cuadro probatorio en los fundamentos de hechos de la sentencia, articulando el método analítico o atomista con el holístico en la narración fáctica.

2.2.4.6. Pruebas actuadas en el caso (documentales o pericias)

- a) Carta N° 494-2017-GTH-CMAC-S, de fecha 18 de octubre del 2017.
- b) Informe N° 233-2018-JN-CMAC-S, de fecha 26 de noviembre del 2018, documento en el cual se evidencia el incumplimiento de las obligaciones del actor respecto al cargo de Administrador que ostentaba, y que este incumplimiento de las obligaciones del entonces Administrador de Agencia se vieron evidenciados en el informe antes señalado.
- c) Carta de imputación de cargos de falta grave N° 301-2018-/GM-CMAC-S, de fecha 12 de diciembre del 2018.

2.2.5. La sentencia

2.2.5.1. Concepto

La sentencia es una decisión final y formal emitida por un tribunal o juez en un caso legal. Es el veredicto o resolución que pone fin al litigio entre las partes involucradas en el proceso judicial y establece las consecuencias legales de acuerdo con la ley. Las sentencias pueden tomar diversas formas según el sistema legal y el tipo de caso, pero su propósito es el mismo: proporcionar una conclusión legal y una explicación de la

decisión. (Espinoza, 2001)

La principal finalidad de una sentencia es resolver la controversia o el litigio presentado ante el tribunal. La sentencia establece la posición legal respecto a los hechos y las cuestiones legales planteadas durante el proceso judicial. Además de que las sentencias interpretan y aplican la ley a los hechos específicos de un caso. Proporcionan una interpretación legal y aclaran cómo se deben aplicar las disposiciones legales a la situación en cuestión. (Pleno. Sentencia 893/2020)

2.2.5.2. Elementos de la sentencia

Algunos elementos comunes que suelen incluirse en una sentencia son:

2.2.5.2.1. Resumen de los hechos: Una breve descripción de los hechos y circunstancias del caso, que establece el contexto para la decisión.

2.2.5.2.2. Fundamentos legales: La base legal para la decisión, que puede incluir referencias a leyes, regulaciones, estatutos y precedentes judiciales que respaldan la conclusión del tribunal.

2.2.5.2.3. Decisión: La determinación final del tribunal, que puede incluir un fallo a favor de una de las partes o una declaración de responsabilidad, según el caso.

La redacción de una sentencia es un proceso crítico en el sistema legal, ya que debe ser clara, completa y fundada en el derecho. Las sentencias son esenciales para garantizar la justicia, la imparcialidad y la legalidad en la resolución de conflictos legales.

2.2.5.3. El principio de motivación en la sentencia

2.2.5.3.1. Concepto

El principio de motivación, en el contexto del derecho y la toma de decisiones judiciales, se refiere a la obligación de que los jueces y tribunales proporcionen una explicación clara y razonada de las razones que respaldan sus decisiones. En otras palabras, se requiere que los jueces expliquen por qué han llegado a una conclusión específica en un caso, basándose en la ley y los hechos pertinentes. (Rocco, 2002, pág. 67)

El principio de motivación en la sentencia es un principio jurídico fundamental que implica que las decisiones judiciales deben estar debidamente fundamentadas y explicar las razones por las cuales se ha llegado a esa conclusión. Este principio se encuentra en la base del Estado de Derecho y garantiza la transparencia, la imparcialidad y la rendición de cuentas en el sistema judicial. (Exp. N° 08439-2013-PHC/TC, 2014)

Este principio desempeña un papel fundamental en la administración de justicia por varias razones:

2.2.5.3.1. Transparencia

La motivación de las decisiones judiciales garantiza la transparencia del proceso legal. Las partes involucradas y el público en general pueden entender por qué se tomó una decisión particular, lo que contribuye a la confianza en el sistema judicial. (Rocco, 2002)

2.2.5.3.2. Revisión y Apelación

La motivación permite a las partes afectadas entender las razones detrás de una decisión, lo que facilita la presentación de apelaciones y la revisión de casos por instancias superiores. Cuando las razones se presentan de manera clara, es más fácil determinar si se cometieron errores en la interpretación de la ley o los hechos. (X Congreso Nacional de Jueces del Poder, 2018)

2.2.5.3.3. Garantía de Legalidad

La motivación asegura que las decisiones judiciales se basen en la ley y en una consideración cuidadosa de los hechos relevantes. Esto previene decisiones arbitrarias o injustas. (Rocco, 2002)

2.2.5.3.4. Respeto a los Derechos Fundamentales

La motivación es especialmente importante en casos que involucran derechos fundamentales y libertades individuales. Permite a las partes entender por qué sus derechos fueron protegidos o restringidos de una manera específica. (Rocco, 2002)

2.2.5.3.5. Jurisprudencia

Las decisiones judiciales motivadas contribuyen a la formación de jurisprudencia, que sirve como guía para casos futuros. Otros jueces pueden basarse en los razonamientos y principios establecidos en casos anteriores para tomar decisiones en situaciones similares. (Rocco, 2002)

En muchos sistemas legales, el incumplimiento del principio de motivación puede dar lugar a la anulación de una decisión o a la solicitud de una revisión. En general, el principio de motivación es esencial para asegurar la justicia, la equidad y la legalidad en la toma de decisiones judiciales.

2.2.5.4. EL principio de congruencia en la sentencia

2.2.5.4.1. Concepto

Shonbolm (2015) expresa que “La congruencia procesal constituye el principio normativo que delimita el contenido de las resoluciones judiciales que deben proferirse de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes, para que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones.”

El principio de congruencia en la sentencia es un principio jurídico que establece que la decisión del tribunal debe ser coherente y concordar con lo que se haya pedido por las partes en el curso del proceso. En otras palabras, la sentencia debe ajustarse a los términos en los que se planteó la controversia y no puede ir más allá de lo que las partes han solicitado. (Pleno. Sentencia 384/2021)

Sí, el principio de congruencia en la sentencia es un principio jurídico fundamental. Este principio se deriva del derecho a la defensa y la equidad procesal, y está diseñado para asegurar que las decisiones judiciales estén en armonía con las alegaciones y peticiones presentadas por las partes durante el proceso legal. La congruencia busca evitar sorpresas a las partes y garantizar que la resolución del tribunal sea justa y se ajuste a los términos del debate planteado por las partes involucradas. (Pleno. Sentencia 59/2021)

2.2.5.4.2. La flexibilización del principio de congruencia

Las causas de la extinción del vínculo laboral entre el empleador y el trabajador pueden ser de diversa índole, no obstante, la más trascendente de ellas para el trabajador es aquella referida a la cesación de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador: el despido.

Távora (2014) afirma que “Ello en la medida que la relación laboral deja de subsistir por la sola decisión del empleador, lo que en buena cuenta puede dar lugar a la vulneración de los derechos del trabajador cuando el despido no se encuentra basado en una causa justa expresamente prevista en la Ley.”

2.2.5.5. La justificación legal

2.2.5.5.1. Concepto

La justificación en el ámbito del derecho se refiere al acto de proporcionar razones o argumentos que respalden una decisión, acción o norma legal. La justificación es esencial para fundamentar y legitimar las leyes, políticas, decisiones judiciales y acciones gubernamentales. (Foulcault, 2000)

La justificación en derecho implica proporcionar razones lógicas y válidas para respaldar la validez, legalidad y ética de las normas y acciones legales. La transparencia y la coherencia en la justificación contribuyen a la confianza en el sistema legal y a la aplicación equitativa de la ley. (Foulcault, 2000)

2.2.5.5.2. Tipos de justificación

2.2.5.5.2.1. La justificación interna

En el ámbito legal, la justificación interna puede referirse a la fundamentación legal de una decisión judicial. En este contexto, significa que un juez debe explicar y

fundamentar su decisión en términos de la ley y los precedentes legales aplicables. (Peyrano, 1983, pág. 89)

2.2.5.5.2.2. La justificación externa

La "justificación externa" en el contexto del derecho se refiere a la necesidad de que las decisiones y acciones de las autoridades judiciales estén respaldadas y explicadas de manera adecuada y comprensible para las partes involucradas y el público en general. La justificación externa es esencial para garantizar la transparencia y la legitimidad del sistema legal. (Arce, 2009)

2.2.5.5.2.3. La justificación jurídica

La justificación jurídica se refiere al proceso de proporcionar una base legal o razonamiento legal que respalda una decisión, acción o argumento en el contexto del derecho. En otras palabras, la justificación jurídica implica demostrar que una acción o decisión cumple con las leyes y regulaciones aplicables. Esto es fundamental en el sistema legal para garantizar que las acciones estén en conformidad con la normativa y sean legales. (Pleno. Sentencia 154/2021, 2021)

En resumen, la justificación jurídica es esencial para asegurarse de que las acciones, decisiones y argumentos estén en conformidad con las leyes y regulaciones vigentes en un sistema legal dado. Ayuda a proporcionar una base sólida y legal para las acciones y decisiones en el ámbito del derecho. (Rubio, 1990)

2.2.6. El despido

2.2.6.1. Concepto

El despido se refiere al acto en el cual un empleador termina la relación laboral con un empleado, poniendo fin a su contrato de trabajo. El despido puede tener lugar por diversas razones, que pueden variar según el sistema legal de cada país y los términos específicos del contrato de trabajo. (Marcucci, 2005, pág. 89)

El despido, en el contexto laboral, se refiere a la terminación de la relación laboral entre un empleador y un empleado. Puede ocurrir por diversas razones y puede adoptar varias formas dependiendo de la legislación laboral del país y los términos del contrato laboral. (Pleno. Sentencia 121/2021)

Es fundamental tener en cuenta que las leyes laborales y los derechos de los empleados pueden variar significativamente entre países y regiones, por lo que es importante consultar la legislación local para comprender completamente los derechos y responsabilidades en relación con el despido. (Pleno. Sentencia 486/2021, 2021)

2.2.6.1. Causas de despido

El despido puede ser motivado por diversas razones, que incluyen bajo rendimiento, mala conducta, recorte de personal debido a razones económicas, finalización del período de prueba, entre otras. En algunos países, las leyes laborales pueden establecer ciertas restricciones o requerimientos específicos para el despido, como la necesidad de proporcionar una causa justificada. (Martín, 2001, pág. 67)

Es importante tener en cuenta que las leyes laborales y las regulaciones sobre el despido varían de un país a otro y, en algunos casos, incluso dentro de un mismo país. Por lo tanto, es crucial que tanto los empleadores como los empleados estén familiarizados con las leyes laborales aplicables en su jurisdicción y busquen asesoramiento legal si es necesario. (Ermida, 2011)

2.2.6.2. Clases de despido

En el Perú, existen diferentes clases de despidos laborales, y las causas que justifican el despido varían según las circunstancias y las disposiciones legales. A continuación, se describen algunas de las clases de despidos más comunes en el contexto laboral peruano:

2.2.6.2.1. Despido por Causa Justificada (Despido Disciplinario)

Este tipo de despido ocurre cuando el empleador termina la relación laboral debido a un incumplimiento grave de parte del empleado. Las causas pueden incluir mala conducta, inasistencia reiterada e injustificada, incumplimiento de obligaciones laborales, entre otros motivos establecidos por la ley. En estos casos, el empleador está obligado a notificar al empleado por escrito sobre las causas del despido y darle la oportunidad de presentar su defensa. (Muños, 2018, pág. 56)

2.2.6.2.2. Despido por Razones Económicas

Cuando el empleador enfrenta dificultades económicas o razones de reestructuración empresarial que requieren una reducción de personal, puede proceder a un despido por razones económicas. En estos casos, el empleador debe cumplir con ciertos requisitos legales, como notificar al trabajador con anticipación y proporcionar una indemnización. (Muños, 2018, pág. 56)

2.2.6.2.3. Despido por Mutuo Acuerdo

En algunos casos, el empleador y el empleado pueden acordar de mutuo acuerdo la terminación del contrato laboral. Esta opción es voluntaria y generalmente se acompaña de una compensación acordada entre las partes. (Neves, 2014, pág. 45)

2.2.6.2.4. Despido por Nulidad

El despido se considera nulo cuando es discriminatorio, está relacionado con la maternidad, el ejercicio de derechos sindicales, la represalia por denunciar situaciones de

riesgo o violencia en el trabajo, o cuando infringe derechos fundamentales del trabajador. En estos casos, el empleado tiene derecho a ser repuesto en su puesto de trabajo y recibir el pago de salarios caídos. (Muños, 2018)

2.2.6.2.5. Despido por Finalización de Contrato Temporal

Si un empleado tiene un contrato de trabajo a plazo fijo y el contrato llega a su término, se considera una finalización de contrato, no un despido. Sin embargo, el empleador debe notificar al empleado con anticipación si no se renovará el contrato.

2.2.6.2.6. Clases de despido según el Tribunal Constitucional

Despido fraudulento

Mediante la sentencia recaída en el Expediente 976-2001-AA/TC (caso denominado Llanos Huasco), el Tribunal Constitucional consideró necesario aclarar que existe un tipo de despido distinto al arbitrario (incausado e injustificado) y el nulo. (EXP. N.O 976-2001-AA/TC, 13 días del mes de marzo del 2003)

Despido incausado

Como se desprende de la norma, el despido arbitrario puede ser incausado y será aquel que no expresa causa.

Este tipo de despido fue reconocido durante el desarrollo sobre la protección contra el despido arbitrario en el caso Telefónica (Sindicato unitario de trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL) recaído en el Expediente 1124-2002-AA/TC, de fecha 11 de julio de 2002. (Expediente 1124-2002-AA/TC/Despido Masivo, 2002.)

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

2.2.7. El despido Arbitrario

2.2.7.1. Concepto

El "despido arbitrario" es una clasificación específica de despido en el contexto laboral del Perú y se refiere a un tipo de terminación de empleo que no está justificada por una causa válida y legal. En otras palabras, un despido arbitrario es un despido sin una razón justificada bajo las leyes laborales peruanas. Se considera una violación de los derechos laborales del empleado. (Paredes, 2015)

En el Perú, la legislación laboral prohíbe el despido arbitrario y establece que los empleadores solo pueden dar por terminado un contrato de trabajo por causas justificadas. Las causas justificadas pueden incluir bajo rendimiento, mala conducta, reducción de personal por razones económicas, entre otros motivos válidos. (Paredes, 2015, pág. 45)

El despido arbitrario se refiere a la terminación de un contrato laboral sin una justificación válida o sin cumplir con los procedimientos legales establecidos. En muchos países, las leyes laborales especifican ciertas razones por las cuales un empleador puede despedir a un empleado de manera justificada, como un bajo rendimiento, violación de normas de la empresa, o cambios en las necesidades de la organización. (Pleno. Sentencia 619/2021)

2.2.7.2. Medidas legales ante un despido arbitrario

A través de la Casación Laboral 1667-2017, Apurímac, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia señaló que el despido arbitrario a un trabajador es una conducta antijurídica que acredita el daño moral y el lucro cesante del trabajador.

2.2.7.2.1. Presentación de una Reclamación

El empleado puede presentar una reclamación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo determinado. La reclamación debe detallar las circunstancias del despido y argumentar que fue injustificado.

2.2.7.2.2. Solicitud de Reposición o Indemnización

En caso de que se determine que el despido fue arbitrario, el empleado puede solicitar su reposición en el puesto de trabajo o una indemnización equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicio, con un máximo de doce remuneraciones.

2.2.7.2.3. Proceso Judicial

Si no se llega a un acuerdo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo, el empleado puede recurrir a un proceso judicial para resolver la disputa.

Es importante que el despido arbitrario se pruebe ante las autoridades laborales y judiciales. Si se demuestra que el empleado fue despedido sin una causa justificada bajo la ley peruana, se considera un despido injustificado y puede dar lugar a sanciones para el empleador, como la obligación de pagar indemnización al empleado. (Planiol, 2000)

En resumen, el despido arbitrario en el Perú se refiere a la terminación del empleo sin causa justificada y está prohibido por la legislación laboral del país. Los empleados tienen derechos y protecciones legales para impugnar un despido arbitrario y buscar remedios legales en caso de que se considere injusto. (CASACIÓN 1667-2017 , 2017)

2.2.7.2. La reposición por despido arbitrario

La reposición por despido arbitrario se refiere a una medida que se aplica en el contexto laboral del Perú cuando un empleado es despedido de manera arbitraria, es decir, sin una causa justificada bajo las leyes laborales peruanas. Cuando un empleado considera que ha sido despedido injustamente, puede solicitar su reposición en el puesto de trabajo,

lo que significa que desea ser reincorporado a su posición anterior. (Rojas, 2014)

2.2.7.2.1. Causas de Reposición

La reposición se aplica en casos en los que se ha determinado que el despido fue arbitrario, es decir, sin una causa válida bajo las leyes laborales peruanas. Esto puede incluir situaciones en las que el empleador no pudo demostrar una causa justificada para el despido o cuando el empleado ha sido despedido de manera discriminatoria o en represalia por ejercer derechos laborales. (Valderrama, 2015, pág. 67)

2.2.7.2.1.1. Proceso Legal

Para buscar la reposición en el puesto de trabajo, el empleado debe presentar una reclamación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en un plazo determinado después del despido arbitrario. La reclamación debe argumentar que el despido fue injustificado y proporcionar evidencia que respalde esta afirmación. (Valderrama, 2015)

2.2.7.2.1.2. Posibilidad de Indemnización

En algunos casos, en lugar de buscar la reposición, el empleado puede optar por recibir una indemnización equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicio, con un máximo de doce remuneraciones. Esta indemnización se otorga en lugar de la reposición si el empleado no desea volver al puesto de trabajo o si la reposición es inviable por razones prácticas. (Valderrama, 2015)

2.2.7.2.1.3. Cumplimiento de la Sentencia

Si la Autoridad Administrativa de Trabajo o un tribunal laboral determina que el despido fue arbitrario y otorga la reposición, el empleador está obligado a cumplir la sentencia y reincorporar al empleado en su puesto anterior. (Valderrama, 2015)

2.2.7.2.1.4. Derechos Continuos

La reposición implica que el empleado tiene derecho a continuar con sus condiciones laborales y beneficios anteriores a la terminación del empleo. No debería haber una interrupción en sus derechos y condiciones laborales. (Valderrama, 2015)

La reposición por despido arbitrario tiene como objetivo restaurar la situación laboral previa al despido injustificado y proteger los derechos de los trabajadores. Es importante que los empleadores cumplan con las decisiones de reposición dictadas por las autoridades laborales y proporcionen las condiciones laborales acordadas. En caso de desacuerdo, las partes pueden recurrir a instancias judiciales para resolver la disputa. (Valencia, 2014)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Calidad. Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio, que confiere su aptitud para satisfacer las necesidades dadas. (Instituto Alemán para la Normalización, DIN 55 350-11, 1979, citado en: ISO 9001 calidad. Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000)

2.3.2. Sentencia de calidad de rango muy alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a aproximarse al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014)

2.3.3. Sentencia de calidad de rango alta

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su aproximación, al que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

2.3.4. Sentencia de calidad de rango mediana

Calificación asignada a la sentencia analizada con propiedades intermedias, cuyo valor se ubica entre un mínimo y un máximo pre establecido para una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

2.3.5. Sentencia de calidad de rango baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, sin intensificar sus propiedades y el valor obtenido, no obstante, su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

2.3.6. Sentencia de calidad de rango muy baja

Calificación asignada a la sentencia analizada, intensificando sus propiedades y el valor obtenido, por su tendencia a alejarse, del que corresponde a una sentencia ideal o modelo teórico que propone el estudio (Muñoz, 2014).

2.4. Hipótesis

Hipótesis general

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, en el expediente N° 00607-

2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Sant, 2023, ambas son de rango muy alta, respectivamente.

Hipótesis específicas

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta

De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, Tipo y diseño de investigación

Nivel de investigación exploratoria

Definición: La investigación exploratoria es un nivel inicial de investigación que se utiliza para examinar un tema o un problema en sus primeras etapas de estudio. Tiene como objetivo principal familiarizarse con el tema, identificar áreas de interés y generar hipótesis preliminares. (Ñaupas, 2014)

Nivel de investigación descriptiva: Es un nivel de investigación que se centra en describir de manera detallada y sistemática un fenómeno, proceso o población específica. A diferencia de la investigación exploratoria, cuyo objetivo es explorar y generar hipótesis preliminares, la investigación descriptiva tiene como propósito proporcionar una representación precisa y completa de lo que se está estudiando. (Ñaupas, 2014)

Se evidencio el nivel exploratorio en varios aspectos de la investigación: en la búsqueda de antecedentes; estudios con metodología similares; líneas de investigación; siendo las más próximas los que se derivaron de la misma líneas y el nivel descriptivo, del estudio, se evidenció en las siguientes etapas del trabajo: 1) en la selección de la unidad de análisis (expediente judicial); y 2) en la recolección y análisis de los datos, establecidos en el instrumento; porque, está direccionado al hallazgo de características o propiedades existentes en el contenido de la sentencia, cuyos referentes son las exigencias para la elaboración de las sentencias, siendo las fuentes de naturaleza doctrinaria, normativa o jurisprudencial.

Tipo de investigación cualitativa

Concepto: La investigación cualitativa es un enfoque de investigación que se centra en comprender y explorar fenómenos, procesos y experiencias humanas desde una perspectiva subjetiva y contextual. A diferencia de la investigación cuantitativa, que se enfoca en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos, la investigación cualitativa se basa en la recopilación de datos no numéricos, como observaciones, entrevistas, documentos y narrativas, con el objetivo de comprender la riqueza y la complejidad de los fenómenos estudiados. (Kornblit, 2007)

Tipo de investigación cuantitativa

Concepto: La investigación cuantitativa es un enfoque de investigación que se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos para responder preguntas

de investigación y evaluar hipótesis. Este enfoque se utiliza para medir, cuantificar y analizar fenómenos de manera objetiva y generalizable. (Kornblit, 2007)

La investigación es de tipo cuantitativa – cualitativa (Mixta), el perfil cuantitativo, del estudio, se evidencio en el uso intenso de la revisión de la literatura; que facilitó la formulación del problema de investigación; los objetivos de la investigación; la operacionalización de la variable; la construcción del instrumento de recolección de datos; el procedimiento de recolección de datos y el análisis de los resultados y el perfil cualitativo, del estudio, se evidenció en la recolección de datos; porque, la identificación de los indicadores de la variable existentes en el objeto de estudio (sentencia); fue viable aplicando a su vez, el análisis, además dicho objeto es un fenómeno, producto del accionar humano, quien opera al interior del proceso judicial en representación del Estado.

Diseño de investigación no experimental.

Concepto: Un diseño de investigación no experimental se caracteriza por la ausencia de manipulación de variables independientes y la falta de asignación aleatoria de sujetos o grupos a condiciones de tratamiento. En este tipo de diseño, los investigadores observan y recopilan datos sobre fenómenos tal como ocurren de manera natural, sin intervenir activamente. (Hernandez, 2014)

En el presente estudio, no hubo manipulación de la variable; las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicaron al fenómeno (sentencia) en su estado normal; conforme se manifestó en la realidad. La única situación, protegida fue la identidad de los sujetos mencionados en el texto de la sentencia a quienes se les asignó un código de identificación para reservar y proteger la identidad.

3.2. Unidad de Análisis

Concepto: La unidad de análisis es un concepto fundamental en la investigación, y se refiere a la entidad o elemento específico que se estudia y sobre la cual se recopilan datos y se realizan análisis en un estudio de investigación. La elección de la unidad de análisis es esencial para definir el alcance y los objetivos de la investigación. (Hernandez, 2014)

En el presente estudio, la unidad de análisis está representada por un expediente judicial N° N^a 00607-2019-0-2501-Jr-La-02, Segundo Juzgado Laboral De Chimbote, Distrito Judicial Del Santa.

3.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

VARIABLES

Concepto: En el contexto de la investigación y el análisis de datos, una variable es un concepto, característica o factor que puede tomar diferentes valores, y que se utiliza para medir, describir o analizar un fenómeno o una situación. Las variables son componentes fundamentales en la investigación y el análisis estadístico, ya que permiten cuantificar y analizar relaciones entre diferentes elementos. (Hernandez, 2014)

El presente trabajo tiene una sola variable (univariado) y la variable fue: la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia.

INDICADORES

Concepto: Los indicadores son medidas cuantitativas o cualitativas que se utilizan para evaluar, medir, describir o cuantificar fenómenos, procesos o situaciones específicas. Los indicadores son esenciales en la investigación, la gestión, la toma de decisiones y la evaluación en una variedad de campos, desde la economía y la salud hasta la educación y el medio ambiente. (Hernandez, 2014)

En el presente trabajo, los indicadores son aspectos reconocibles en el contenido de las sentencias; específicamente exigencias o condiciones establecidas en la ley y la Constitución; los cuales son aspectos puntuales en los cuales las fuentes de tipo normativo, doctrinario y jurisprudencial, consultados; coincidieron o tienen una estrecha aproximación.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de información

Para el recojo de datos se aplicarán 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 con captar el sentido superficial o manifiesto de un texto; sino, llegar a su contenido profundo y latente. (Ñaupas, 2014)

Ambas técnicas se aplican en diferentes 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 existente en los expedientes

judiciales; en la interpretación del contenido de las sentencias; en la recolección de datos al interior de las sentencias, en el análisis de los resultados, respectivamente.

Respecto al **instrumento de recolección de datos**: se trata de un medio en el cual se registran los hallazgos de los indicadores de la variable en estudio. En este trabajo se llama: lista de cotejo; se trata de un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia de un determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones.

En la presente investigación se utiliza un instrumento denominado **lista de cotejo**.

3.5. Método de análisis de los datos

Es un diseño establecido para la línea de investigación se inicia con la presentación de pautas para recoger los datos, se orienta por la estructura de la sentencia y los objetivos específicos trazados para la investigación; su aplicación implica utilizar las técnicas de la observación y el análisis de contenido y el instrumento llamado lista de cotejo, usando a su vez, las bases teóricas para asegurar el asertividad en la identificación de los datos buscados en el texto de las sentencias.

De la recolección de datos

La descripción de los procedimientos de recolección, organización, calificación de datos y determinación de la variable que se encuentra en el **anexo 4**, denominado: Procedimiento de recolección, organización, calificación de los datos y determinación de la variable.

Del plan de análisis de datos

La primera etapa. Será actividad abierta y exploratoria, que consistió en una aproximación gradual y reflexiva al fenómeno, orientada por los objetivos de la investigación; donde cada momento de revisión y comprensión fue una conquista; es decir, un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concretó, el contacto inicial con la recolección de datos.

Segunda etapa. Será una actividad, pero más sistémica que la anterior, técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de la literatura, que facilitó la identificación e interpretación de los datos.

La tercera etapa. Igual que las anteriores, será una actividad; de naturaleza más consistente, fue un análisis sistemático, de carácter observacional, analítica, de nivel profundo orientada por los objetivos, donde hubo articulación entre los datos y la revisión de la literatura.

Estas actividades se evidencian desde el instante en que el investigador(a) aplica la observación y el análisis en el objeto de estudio; es decir las sentencias, que resulta ser un fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, lo cual quedó documentado en el expediente judicial; como es natural a la primera revisión la intención no es precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura.

Acto seguido, el(a) investigador(a) empoderado(a) de mayor dominio de las bases teóricas, manejará la técnica de la observación y el análisis de contenido; orientado por los objetivos específicos iniciará el recojo de datos, extrayéndolos del texto de la sentencia al instrumento de recolección de datos; es decir, la lista de cotejo, lo cual revisará en varias ocasiones.

Finalmente, los resultados serán el producto del ordenamiento de los datos, en base al hallazgo de los indicadores o parámetros de calidad en el texto de las sentencias en estudio-

3.6. Aspectos éticos

La realización del análisis crítico del objeto de estudio, está sujeta a lineamientos éticos básicos de: objetividad, honestidad, respeto de los derechos de terceros, y relaciones de igualdad. Se asumió, compromisos éticos antes, durante y después del proceso de investigación; a efectos de cumplir el principio de reserva, el respeto a la dignidad humana y el derecho a la intimidad.

En el presente estudio, los principios éticos a respetar se evidencian en el documento denominado: Declaración de compromiso ético y no plagio, en el cual el investigador asume la obligación de no difundir hechos e identidades existentes en la unidad de análisis.

IV. RESULTADOS

Cuadro 1: Calidad de la sentencia de primera instancia. Juzgado De Trabajo Transitorio – (Ex 2°) NLPT

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Median	Alta	Muy		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25-32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de primera instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						39
									[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Median a						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa		2	4	6	8	10	20	[17 - 20]	Muy alta						
									[13 - 16]	Alta						
		Motivación de los hechos					X		[9- 12]	Median a						
							X		[5 -8]	Baja						
		Motivación del derecho					X		[1 - 4]	Muy						

											baja					
	Parte resolutiva	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5	9	[9 - 10]	Muy alta						
						X	[7 - 8]		Alta							
		Descripción de la decisión				X	[5 - 6]		Median a							
			[3 - 4]	Baja												
			[1 - 2]	Muy baja												

Fuente: Sentencia de primera instancia en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023

LECTURA: El cuadro 1, revela que la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición laboral por despido fraudulento ; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023 fue de calificación: muy alta. Se calculó esta calificación a partir de evaluación de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive. Así, se puede concluir que la hipótesis específica 01, para la sentencia de primera instancia, es verdadera.

Cuadro 2: Calidad De La Sentencia De Segunda Instancia. Sala Laboral Permanente.

Variable en estudio	Dimensiones de la variable	Sub dimensiones de la variable	Calificación de las sub dimensiones					Calificación de las dimensiones	Determinación de la variable: Calidad de la sentencia de segunda instancia							
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta		Muy	Baja	Medi	Alta	Muy			
			1	2	3	4	5		[1 - 8]	[9 - 16]	[17 - 24]	[25- 32]	[33 - 40]			
Calidad de la sentencia de segunda instancia	Parte expositiva	Introducción					X	10	[9 - 10]	Muy alta						
									[7 - 8]	Alta						
		Postura de las partes					X		[5 - 6]	Median a						
									[3 - 4]	Baja						
									[1 - 2]	Muy baja						
	Parte considerativa			2	4	6	8	10	20	[17 - 20]						Muy alta
										[13 - 16]						Alta
		Motivación					X			[9- 12]						Median
											40					

		de los hechos									a						
		Motivación del derecho						X			[5 - 8]	Baja					
											[1 - 4]	Muy baja					
	Parte resolutive	Aplicación del Principio de congruencia	1	2	3	4	5		10		[9 - 10]	Muy alta					
							X			[7 - 8]	Alta						
		Descripción de la decisión					X			[5 - 6]	Median a						
										[3 - 4]	Baja						
											[1 - 2]	Muy baja					

Fuente: Sentencia de segunda instancia en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023

LECTURA: El cuadro 2, revela que la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición laboral por despido fraudulento; conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023 fue de calificación: muy alta. Se calculó esta calificación a partir de evaluación de la calidad de la parte expositiva, considerativa y resolutive. Así, se puede concluir que la hipótesis específica 02, para la sentencia de segunda instancia, es verdadera.

V. DISCUSION

Los resultados encontrados de la investigación acerca de la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento; en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023; han sido calificados como de “muy alta” calidad, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes. Con ello se lograron los objetivos de esta tesis que se refieren, en estricto, al logro de la evaluación de la calidad de la sentencia. De la misma forma, con la calificación obtenida, se confirman las hipótesis planteadas, principal y secundaria.

El proceso tuvo como pretensión la reposición del demandante en su puesto de trabajo, para lo cual en su demanda adjuntó medios probatorios, constituidos por documentales de tipo privado, el proceso se tramitó vía Proceso Abreviado Laboral, en primera instancia, obtuvo un resultado muy alto, y esto se debió a los argumentos del juez que estuvieron en función a la desnaturalización del contrato de locación de servicios y su reincorporación laboral como trabajador indeterminado bajo el Decreto Legislativo N° 728, razones que sirvieron para fundamentar la decisión, así mismo en segunda instancia, hizo un desarrollo en la sentencia respecto a los argumentos que fundamentó la parte apelante en su recurso impugnatorio, destacó lo que primera instancia había mencionado, siendo que si bien es cierto se estaba frente al cumplimiento de los elementos del contrato de trabajo, y por ende una posible desnaturalización de contrato por tanto se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Para determinar la calidad de la sentencia materia de estudio, se utilizó un instrumento de recojo de observación como es; la lista de cotejo, con el cual se recogió la información, misma que fue vaciada en dos cuadros resumen los cuales nos permitieron determinar el nivel de calidad dando los resultados de muy alta calidad, para la sentencia de primera instancia y de segunda instancia.

Sentencia de primera instancia

La sentencia es de rango muy alta, según la normatividad, doctrina y jurisprudencia concerniente al despido arbitrario, que se propone en el estudio presente; emitida por El Juzgado De Trabajo Transitorio – (Ex 2°) NLPT.

La calidad se determinó en base a los resultados obtenidos de las partes expositivas,

considerativas y resolutivas, que fueron muy alta respectivamente reflejados en los cuadros (5.1, 5.2 y 5.3).

Toda sentencia debe estructurarse en tres partes: i) Expositiva, en donde se narra los hechos que originaron la formación de la causa y que forman parte de la acusación fiscal, además se incorpora los datos generales del o los acusados, magistrado, etc.; ii) Considerativa, donde se expresa la motivación de la sentencia, en esta parte el órgano jurisdiccional desarrolla su apreciación sobre cada uno de los hechos y los elementos probatorios puestos a su consideración y en aplicación de los principios y normas pertinentes se llega a determinar la inocencia o culpabilidad del procesado; iii) Resolutiva o fallo, donde se expresa la decisión del órgano jurisdiccional respecto a la situación jurídica del acusado, que puede ser una decisión absolutoria o condenatoria.

Parte expositiva:

La calidad de su parte expositiva de rango muy alta. Se determinó con énfasis en la introducción y la postura de las partes, que fueron de rango muy alto y muy alto, respectivamente.

La calidad de la introducción, que fue de rango muy alta; es porque se hallaron: el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; los aspectos del proceso; y la claridad.

En la dimensión de las posturas de las partes se determina que es muy alta encontrándose las siguientes sub dimensiones: explícita y evidencia influencia con la pretensión del demandante; explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado, explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes; explícita en los puntos controvertidos aspectos específicos respecto a los cuales se resolverá; y evidencia claridad; el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso del tecnicismo, tampoco de lenguas extranjeras.

Según este hallazgo el encabezamiento comienza con la consignación del órgano judicial, la numeración de los autos, la fecha en que se dicta, el nombre de las partes intervinientes, etcétera. Es muy importante porque contiene los datos que se necesitan para identificar la resolución.

Encabezamiento o parte expositiva: se señala la fecha y ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus procuradores y abogados, sin, que se puedan omitir sus nombres sin afectar a la debida integridad y publicidad de las sentencias. Se hacen constar también

las peticiones presentadas por las partes, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan.

Parte considerativa:

La calidad de su parte considerativa fue muy alta. Producto del análisis en base a los resultados de la calidad de motivación de los hechos y la motivación de derecho, donde ambas son muy altas respectivamente.

Siendo la parte considerativa la segunda dimensión en el momento de analizar el cuadro de resultados se evidenció la existencia y manejo de las sub dimensiones como la motivación de los hechos donde hallamos la selección de los hechos probados o improbados; fiabilidad de las pruebas; aplicación de la valoración conjunta; aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia y claridad.

En la motivación del derecho hallamos las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones de las partes, del caso concreto; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas; se orientan a respetar los derechos fundamentales, las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión y la claridad.

Los fundamentos jurídicos, incluye la motivación, la explicación sobre la que el juzgador asienta su decisión. Esto es esencial como garantía para el justiciable y el medio para que resulte posible el oportuno recurso.

Parte resolutive:

Fue muy alta. Según los resultados de calidad, analizados en la tercera dimensión de la primera sentencia, encontramos las sub dimensiones como la aplicación de congruencia y la descripción de la decisión, son muy alta respectivamente.

Este principio es muy importante e indispensable en decisión del juez en nuestro material de estudio podemos observar que el magistrado tuvo en cuenta todas las sub dimensiones planteados en la lista de cotejos, ciñéndose en el petitorio de la demanda, emitiendo su fallo fundamentado según la norma, doctrina y jurisprudencia como el caso expresado por Ruiz (2018), en la investigación denominada “calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición laboral por despido incausado, en el expediente N° 00123-2014-0- 03102-JR-CI-01, del Distrito Judicial de Sullana –Sullana, 2018”, la cual es una investigación de nivel exploratorio- descriptivo, y tuvo como unidad de análisis el expediente judicial mencionado, el cual fue seleccionado a través del muestreo por conveniencia, y que luego de haber desarrollado obtuvo, que estas sentencias poseían una calidad de rango muy alta y alta, respectivamente, de acuerdo a

los parámetros establecidos (normativos, doctrinarios y jurisprudenciales) que se aplicaron en el estudio. Respecto a la sentencia emitida en Primera Instancia, ésta fue de calidad muy alta, donde se declaró Fundada la demanda, y declaró nulo el despido, por lo que se ordenó la reposición. En Segunda Instancia, también la sentencia tuvo una calidad muy alta, esto conforme a los parámetros normativos, jurisprudenciales y doctrinarios, en la cual la Sala Civil de Sullana, resolvió Confirmar la sentencia contenida en la resolución número siete. Se analizó la motivación de hecho y derecho, dando como resultado un rango muy alto, pues cumplieron con los 5 parámetros previstos. Este principio procesal implica por un lado que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, y por otro lado la obligación de los magistrados es de pronunciarse respecto a todos los puntos controvertidos establecidos en el proceso, a todas las alegaciones efectuadas por las partes en sus actos postulatorios o en sus medios impugnatorios.

Por su parte, en la descripción de la decisión, se encontraron: el pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena; el pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena, el pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada; el pronunciamiento evidencia mención expresa y clara de la exoneración; y la claridad.

El pronunciamiento del juez fue claro declarando infundada la demanda, sobre reposición por despido fraudulento por tener la calificación de trabajador de dirección y declarando fundada la demandada, estableciéndose al demandante un contrato laboral bajo los alcances del decreto legislativo N° 728, desde el 17 de febrero del 2017 al 29 de diciembre del 2018 en el cargo de Administrador de Agencia – además ordena que dentro del plazo de cinco días cumpla; con pagar a favor de la demandante la suma de doce mil ochocientos sesenta con 40/100 soles (s/.12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Se fijaron los costos del proceso el 10% del monto capital, más el 5% para el colegio de abogados del santa. sin costas del proceso al no superar las 70 URP.

El juez determino en su fundamentación que examinadas las pruebas actuadas se logra determinar que la demandante había superado con creces el periodo de prueba de un año en su calidad de personal de dirección (Administrador de Agencia), de conformidad a lo dispuesto en la parte in fine del artículo 10° del D.S. N° 003-97-TR, habiendo adquirido el derecho a la estabilidad en el empleo, a no ser despedido sin causa justa relacionada a su capacidad o a su conducta contemplada en la ley y debidamente

comprobada, como dispone el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Es así que se presenta el recurso de apelación por parte de la demandante y sube a segunda instancia.

Sentencia de segunda instancia

Esta sentencia fue emitida por la Sala Laboral Transitoria de Sullana. Los resultados de la evaluación, esta se calificó como de “muy alta” calidad. (Se llegó a esta calificación global, sobre la base de los resultados de la valoración conjunta de las partes expositiva, considerativa y resolutive, las cuales a su vez fueron calificadas como: “alta”, “muy alta” y “muy alta” calidad, respectivamente (Anexo 5, cuadros 5.4, 5.5 y 5.6).

La sentencia de segunda instancia es la resolución judicial que decide de forma definitiva un proceso o una causa, es «la decisión que, dictada por un juez, pone fin a una causa judicial

Parte expositiva

La calidad de sentencia de la parte expositiva fue muy alta. Encontrados en la introducción y la postura de las partes, son de rango muy alto y alto respectivamente descrito.

En la parte expositiva en su introducción, se hallaron el encabezamiento; el asunto; la individualización de las partes; evidencia los aspectos del proceso y claridad. El objeto de estudio cumple con los parámetros evidenciando el número de expediente, numero de resolución, fecha y lugar de emisión, los nombres de las partes, el asunto como es la reposición por despido arbitrario, además observamos los aspectos del proceso como las apelaciones. Así mismo los argumentos de los apelantes como son los extremos impugnados y sus fundamentos fácticos. Constituyen contenidos esenciales e ineludibles de estos antecedentes procesales los referidos a las defendidas por cada una de las partes, al menos, en las conclusiones definitivas del juicio, pues estas constancias resultan claves y decisivas en orden a examinar la congruencia interna de la decisión última, en la medida en que ésta no podrá salirse del marco de lo peticionado por las partes.

Parte considerativa

Fue muy alta, dando hincapié en la motivación de los hechos que se dan en el proceso y la motivación de derecho aplicado por el magistrado, siendo muy alta y muy alta respectivamente.

La motivación de los hechos, se hallaron las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas; las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas, las

razones evidencian aplicación de la valoración conjunta; evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia; y claridad. Se deben consignar, con la claridad y la concisión posibles y en párrafos separados y numerados, las intenciones de los interesado/as, los hechos en que fundan, que fueron alegados en su momento y tuviesen relación con los temas que hubiese que resolver, las pruebas que se hubiesen propuesto y practicado y los hechos probados, en su caso.

Analizando la motivación del derecho se encontró las razones se orientan a evidenciar que las normas aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones; las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas, las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales; las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión; y la claridad.

Se puede apreciar que se resolvió los extremos impugnados, aplicando la norma de acuerdo a los hechos y los pretendido como el Decreto Supremo N° 003-97-TR por lo que existe una conexión entre los hechos y las normas. Así mismo se puede afirmar que se aproximó a lo estipulado en el Art. 31 de la NLPT N° 29497 donde señala que el juez valora los fundamentos de hecho y derecho que puedan motivar su decisión

Parte resolutive

La calidad de sentencia de la parte resolutive fue muy alta. Con hincapié en la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión que fueron muy alta y alta respectivamente.

En su principio de congruencia, se halló el pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente formuladas en el recurso impugnatorio; el contenido el pronunciamiento evidencia resolución, nada más que de las pretensiones ejercitadas en el recurso impugnatorio; el pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, el pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente; evidencian claridad (con lenguaje que no excede el uso de tecnicismos, tampoco lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos.

Se puede apreciar que en el objeto de estudio se ha resuelto los extremos apelados obteniendo como resultado confirmado la sentencia contenida en la resolución 9 con fecha , 16 de setiembre del 2019, que confirma la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha 12 de julio del 2019 que declara infundada la demandada, sobre

reposición por despido fraudulento por tener la calificación de trabajador de dirección – Administrador de Agencia. Y fundada la demandada sobre desnaturalización de contratos modales e indemnización por despido arbitrario, estableciéndose al demandante un contrato laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, desde el 17 de febrero del 2017 al 29 de diciembre del 2018 en el cargo de Administrador de Agencia – Trabajador de dirección; en consecuencia, ordeno a la demandada, cumpla dentro del plazo de cinco días con pagar a favor de la demandante la suma de doce mil ochocientos sesenta con 40/100 soles (S/ 12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Fija los costos del proceso el 10% del monto capital, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

Se debe mencionar que las consideraciones tomadas de la literatura y que se presentan en la descripción de los resultados de la evaluación de cada parte de la sentencia de primera instancia, expositiva, considerativa y resolutive, son las mismas para la presentación de los resultados de la evaluación de la sentencia de segunda instancia, en concordancia con Agurto (2020) en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, reposición por despido incausado expediente N° 00400-2016-0- 3102-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana - Sullana, 2020”. Tuvo como objetivo general: Verificar si las sentencias materia de estudio, cumplen con los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales pertinentes. La unidad de análisis fue un expediente judicial, seleccionado mediante muestreo por conveniencia; para recolectar los datos se utilizaron las técnicas de la observación y el análisis de contenido; y como instrumento una lista de cotejo, validado mediante juicio de expertos. Los resultados identificaron y determinaron los parámetros doctrinarios, normativos y jurisprudenciales de las sentencias judiciales seleccionadas. Por último, se evaluó el cumplimiento de las sentencias judiciales concluyéndose, que la calidad de ambas sentencias, fueron de rango muy alta y muy alta respectivamente, conjuntamente con la hipótesis propuesta. (págs. v-vi)

VI. CONCLUSIONES

Si bien, es cierto inicialmente en la descripción de la realidad problemática hemos mencionado una serie de deficiencias relacionadas con la administración de justicia, y como esto podría influir la calidad de las resoluciones judiciales, en el transcurso de la investigación y obtenidos los resultados nos hemos encontrado que pese a que el Poder Judicial tiene ciertas falencias, estas no son trascendentes en los juzgadores al momento de emitir una sentencia, ya que se avocan a resolver conforme a la legislación, los derechos humanos y la jurisprudencia y ya que como hemos visto tenemos una sentencia con de muy alta calidad y, asimismo ambas se dictaron con arreglo a la Constitución, las leyes y bajo los preceptos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

En esta investigación se determinó que las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023, tuvieron una calificación de rango muy alto en ambos casos, conforme a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, considerados en esta investigación. Esto se encuentra acorde a los objetivos planteados, que se resumen en lograr una evaluación de las sentencias del expediente seleccionado. Asimismo, la calificación obtenida en esta evaluación valida las hipótesis, que planteaban que la calidad de ambas sentencias debía ser “muy alta”.

a) La primera sentencia es de muy alta calidad, porque en su parte expositiva evidenció los aspectos del proceso, así como lo referido a la postura de las partes pues estas se encontraban dentro de la parte considerativa, siendo que también los fundamentos facticos fueron relacionados debidamente con los fundamentos jurídicos, y con las pruebas presentadas, esta sentencia es muy amplia en su desarrollo se dedicó a desarrollar todas las pretensiones que el demandante consignó en su escrito de demanda, teniendo en cuenta otros aspectos legales, como encontramos que dentro de la sentencia de primera instancia existe claridad y precisión para evitar malentendidos. La ambigüedad en las sentencias puede dar lugar a interpretaciones erróneas o conflictos legales, en ella no se ha encontrado esto, así mismo cumple con las leyes y regulaciones pertinentes. Está redactada de manera legal sólida y respeta los principios jurídicos.

b) La segunda sentencia es de muy alta calidad, porque al aplicar el instrumento de recojo de información, y cuadro de resultados arrojó que se cumplían con la mayor cantidad de criterios, otorgando así una valoración muy alta en su parte expositiva y considerativa, esto se condice con lo resuelto por el Colegiado, ya que valoró con conjunto las pruebas ofrecidas por las partes, así como la normatividad, para determinar que no correspondía la reposición por tratarse de una entidad pública, a la que por Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, habría que ingresar por concurso público de méritos, lo que no sucedió en el proceso en concreto, asimismo, esta sentencia esta bien redactada facilitando su aplicación por parte de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, así como por el tribunal de apelación. Esto ha reducido la posibilidad de errores y garantiza una ejecución más efectiva.

VII. RECOMENDACIONES

La emisión de una sentencia judicial es una tarea compleja y crucial, ya que afecta la vida de las personas involucradas en el caso, es por ello que se le recomienda a los jueces:

Conocimiento exhaustivo del caso:

- Analiza detenidamente toda la evidencia presentada.
- Familiarízate con las leyes y precedentes relevantes.
- Entiende las circunstancias particulares del caso y su contexto.

Imparcialidad:

- Evita prejuicios y decisiones basadas en opiniones personales.
- Garantiza igualdad de trato a todas las partes involucradas.

Transparencia:

- Explica claramente los fundamentos legales de la sentencia.
- Facilita la comprensión para las partes afectadas y el público en general.

Escucha activa:

- Presta atención a los argumentos de ambas partes.
- Considera todas las perspectivas antes de llegar a una conclusión.

Respeto a los derechos fundamentales:

- Asegúrate de que la sentencia respete los derechos constitucionales y legales de todas las partes involucradas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agurto, W. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia, reposición por despido incausado expediente N° 00400-2016-0- 3102-JR-LA-01; distrito judicial de Sullana. (Informe de tesis). Sullana, Peru: Repositorio Uladech.
- Alonso, G. (1975). Curso de Derecho del trabajo. Barcelona: Editorial Ariel.
- Alvarado Bustos, C. (2019). La prueba en el proceso laboral. Gaceta Jurídica, 4.
- Arce, E. (2009). Limites internos y externos al derecho procesal. Javier Neves Mujica.
- Arévalo, J. (2018). Principios del proceso laboral.
- Baca. (2013). El principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador. Perú: Revista digital de derecho administrativo.
- Barrientos, E. (2018). La claridad del lenguaje en las sentencias de la suprema de la Corte de Justicia de la Nación (Informe). México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Blancas, C. (2015). Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo. Perú: Palestra editores.
- Boza, G. (2000). Relaciones Colectivas de Trabajo: entre la flexibilidad y el intervencionismo estatal. Peru: Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos.
- CASACIÓN 1667-2017 (APURÍMAC 20 de Enero de 2017).
- Chanamé Arriola, J. M. (6 de Setiembre de 2021). LP Pasión por el DERECHO. Obtenido de <https://lpderecho.pe/prueba-proceso-laboral-ordinario>
- Corrales Melgarejo, R. (21 de Mayo de 2018). LP Pasión por el DERECHO. Obtenido de <https://lpderecho.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>
- Dongo, D. (2008). licencias socio-jurídicas del despido arbitrario dentro del nuevo sistema de daño subjetivo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa peridos 2007-2008. Arequipa.
- Ermida, H. (2011). Compendio de normas internacionales del derecho al trabajo y la libertad sindical. New York: Edition Adventure works.
- Espinoza, J. (2001). . Naturaleza Jurídica del Legítimo Interés. En Derecho & sociedad. Lima.
- Exp. N° 08439-2013-PHC/TC (CUZCO 20 de Noviembre de 2014).
- Exp. N° 746-2003-AA/TC. (2004). Sentencia del Tribunal Constitucional. Ayacucho: .
- Foulcault, M. (2000). Hermenéutica del Sujeto. Madrid: Piqueta.
- Gamarra, V. (2004). El deber de la buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresión. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Hernandez, R. (2014). Metodología de la investigación. México: Interamericana Editores, S.A.
- Kornblit, A. (2007). Metodologías cualitativas en ciencias sociales. Buenos Aires: Biblos.
- Leon, L. (2021). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por

- despido incausado y desnaturalización de contrato, expediente N° 00789-2014-0-1201-JRLA-01; distrito judicial de Huánuco, 2020 (Informe de tesis). Huanuco, Peru, Peru: Repositorio institucional Uladech.
- Ley Procesal del Trabajo. (13 de enero de 2010). Ley N° 29497. Lima, Peru: Diario oficial el peruano.
- Marcucci, C. (2005). Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano. Bogota: Universidad cooperativa de Colombia.
- Martín, C. C. (2001). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Lima: Revista Latinoamericana de Derecho Social.
- Masache, B. (2020). El acto probatorio del despido intempestivo. (Proyecto de tesis). Ambato - Ecuador: Universidad de Abanto.
- Muños, J. (2018). Principios del Derecho del Trabajo. Lima, Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Murriel, L. (2021). calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido incausado, en el expediente N° 01233- 2016-0-2501-JR-LA-06; distrito judicial del Santa. (informe de tesis). Chimbote, Perú: Repositorio institucional uladech.
- Neves, M. J. (2014). Introducción al Derecho de Trabajo. Lima: Fondo Editorial.
- Ñaupas, P. h. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Colombia: Ediciones de la U.
- Obregón, S. T. (2009). Los trabajadores de dirección y de confianza. Actualidad empresarial.
- Pacori Cari, J. M. (13 de Abril de 2023). LP Pasión por el DERECHO. Obtenido de <https://lpderecho.pe/proceso-ordinario-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/>
- Paredes, B. (2015). Individualización de los fundamentos del Despido Arbitrario. Lima: Soluciones laborales.
- Peyrano, J. W. (1983). El proceso atípico. Buenos Aires: En Revista Advocatus.
- Planiol, M. (2000). Tratado practico de Derecho Civil . Buenos aires: Juris.
- Pleno. Sentencia 121/2021, EXP. N.° 00732-2019-PA/TC (HUÁNUCO 14 de Enero de 2021).
Obtenido de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00732-2019-AA.pdf>
- Pleno. Sentencia 154/2021, EXP. N.° 03158-2018-PA/TC (CUSCO 21 de Enero de 2021).
Obtenido de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/03158-2018-AA.pdf>
- Pleno. Sentencia 371/2021, EXP. N.° 04767-2017-PA/TC (4767-2017-PA/TC 04 de marzo de 2021).
Obtenido de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/04767-2017-AA.pdf>
- Pleno. Sentencia 384/2021, EXP. N.° 00712-2018-PA/TC (LIMA 2 de Marzo de 2021).
Obtenido de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00712-2018-AA.pdf>
- Pleno. Sentencia 486/2021, EXP. N.° 01175-2017-PA/TC (ICA 2 de Marzo de 2021).

- Obtenido de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/01175-2017-AA.pdf>
Pleno. Sentencia 59/2021, EXP. N.º 00877-2018-PHC/TC (00877-2018-PHC/TC 17 de Diciembre de 2020).
- Obtenido de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00877-2018-HC.pdf>
Pleno. Sentencia 619/2021, EXP. N.º 00157-2021-PA/TC (SAN MARTÍN 27 de Mayo de 2021).
- Obtenido de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00157-2021-AA.pdf>
Pleno. Sentencia 688/2021, EXP. N.º 00818-2021-PA/TC (PIURA 1 de Julio de 2021).
- Obtenido de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00818-2021-AA.pdf>
Pleno. Sentencia 893/2020, EXP. N.º 01899-2017-PA/TC (ICA 24 de Noviembre de 2020).
- Obtenido de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/01899-2017-AA.pdf>
Rivera, K. (2020). Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre Indemnización por despido arbitrario; expediente N° 04399-2010-0-2501-JR-LA05; distrito judicial del Santa. (Informe de tesis). Chimbote: Repositorio institucional Uladech.
- Rocco, U. (2002). Tratado de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. Madrid: Tecnos.
- Rubio, M. (1990). El interés subjetivo. Lima: Universidad de Lima.
- Shonbolm, N. (2015). Manual de fundamentacion de las sentencias. Chile: Universidad de Chile.
- Solana, M. (2021). Despido objetivo por causas empresariales: Economicas, Tecnicas, objetivas y de produccion. (Informe de tesis). España: Universidad de Salamanca.
- Suarez, R. (2020). Reflexiones sobre el despido en Argentina y España- Garantías para la estabilidad en el trabajo. (Informe de tesis). Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Távora, F. (2014). La justicia en escala . Lima: Edit. Universidad Cesar Vallejo.
- Toyama Miyagusuku, J. (2005). Instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Valderrama, V. L. (2015). La protección contra el despido arbitrario. . Actualidad jurídica.
- Valencia, C. R. (2014). Análisis De la Estabilidad Laboral De Los Trabajadores de Confianza Según el Tribunal Constitucional. Lima: Pontifica Universidad Católica del Perú.
- X Congreso Nacional de Jueces del Poder. (20 de julio de 2018). Expediente judicial electrónico. En el poder judicial aplicando la sana crítica y los aspectos lógicos. Lima.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

G/ E	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
General	¿Cuál es la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023?	Determinar la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación las sentencias de primera y segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento, en el expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, Distrito Judicial del Santa, 2023
Específicos	¿Cuál es la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de primera instancia, sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de primera instancia sobre reposición por despido fraudulento, del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.
	¿Cuál es la calidad de la sentencia de segunda instancia, reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado?	Determinar la calidad de la sentencia de segunda instancia, sobre reposición por despido fraudulento, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, según los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales pertinentes, en el expediente seleccionado.	De conformidad con los procedimientos y parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, previstos en la presente investigación, la calidad de la sentencia de segunda instancia sobre reposición por despido fraudulento del expediente seleccionado, en función de la calidad de su parte expositiva, considerativa y resolutive, es de rango muy alta.

**ANEXO 02. EVIDENCIA EMPÍRICA DEL OBJETO DE ESTUDIO:
SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA DEL EXPEDIENTE:
Nº 00607-2019-0-2501-JR-LA-02**

JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO – (EX 2º) NLPT

EXPEDIENTE : 00607-2019-0-2501-JR-LA-02.

MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTRO.

JUEZ : M-G-R

ESPECIALISTA : D-C-R

DEMANDADO : CAJA XYZ.

DEMANDANTE : M-E-C-U

RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO

Chimbote, doce de julio

Del dos mil diecinueve.

I. PARTE EXPOSITIVA:

Asunto

Se trata de la demanda interpuesta por el accionante M-E-C-U, contra CAJA XYZ., sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO y costos del proceso, conforme a los fundamentos de su propósito.

Fundamentos de la demanda

1. El demandante sostiene, que es un trabajador que ha venido laborando para la demandada, desde el 17 de febrero del año 2017, desempeñándose el cargo de Administrador de Agencia, laborando hasta el 29 de diciembre del año 2018, fecha en que fue despedido de manera arbitraria por parte de la actual Gerencia Mancomunada a cargo de los señores Luis Espinoza Gallo, José Luis Lam Robles, y Roberto Ibáñez Vásquez en su calidad de Gerente de Administración Gerente de Operaciones, y Gerente de Negocios, habiendo percibido como ultima remuneración la suma de S/. 4,593.00 soles en forma mensual, señala que, desde que ingreso a laborar siempre se desempeñó como Administrador de Agencia, suscribiendo inicialmente contratos de trabajo sujetos a modalidad regulados por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el D.S. N° 003-97-TR, contratos que se prolongaron hasta el día en que fue despedido esto es el 29 de diciembre de 2018.

2. Señala que habiendo iniciado sus labores como Administrador de la Agencia de Bolognesi, ubicada en la Av. Bolognesi N° 756 de la ciudad de Chimbote, hasta el 05 de agosto del año 2018, fue rotado a la Agencia e Nuevo Chimbote, en donde se desempeñó dicho cargo hasta el 29 de diciembre del 2018, fecha en que fue despedido por la Gerencia Mancomunada como consecuencia de una falta grave atribuida, indica que las labores que venía realizando, son y serán siempre de naturaleza permanente que de ningún modo podría desarrollarse a través de algún tipo de contratos de trabajo sujetos a modalidad, que dichos contratos siempre se han encontrado legalmente desnaturalizados en forma íntegra al no reunir las características que la ley contempla, convirtiéndose estos en un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme establece el Art. 77° de la LPCL, sostiene que con fecha 20 de diciembre del 2018, la demandada le cursa la carta N° 301-2018-GM-CMAC-S, imputándole una falta grave prevista en los Art. 54° inciso 1, 3 y 114.1 del Reglamento Interno de Trabajo concordante con el Art. 25° inciso a) de la LPCL, refiriendo a un supuesto incumplimiento a las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de buena fe laboral inobservancia de RIT e infracción a su MOF, señala que pese haber realizado los descargos correspondientes en el plazo otorgado, las supuestas faltas graves fueron atribuidas mediante carta N° 001-2018-MCU/ADM CMAS-S, pero que a través de la carta N° 308-2018/GM-CMAC-S cursada el 29 de diciembre del 2018, se dispuso despedirlo, argumentando que no había desvirtuado tales imputaciones y transcribiendo el mismo contenido expresado en la carta de preaviso.

3. Señala que la demandada le atribuyó seis supuestas faltas cometidas en el desarrollo de sus

labores tales como, saldo de cartera, ratio de mora, señala que la demandada alega que durante el periodo octubre 2017, y julio 2018, hubo créditos provenientes de gestión anterior que impacto sobre el saldo de cartera, lo cual género que estos vayan a castigo convirtiéndose en deudas difíciles de ser cobradas, que en la agencia Bolognesi durante el periodo octubre 2017-julio 2018, que se generaron debido a que algunos clientes con créditos de montos importantes dejaron de pagar sus cuotas determinándose su calificación y por ende se incrementó su provisión, asimismo en la Agencia de Nuevo Chimbote durante el periodo agosto a octubre 2018, esta se había generado en la anterior gestión debido a que los créditos que se otorgaron en dicha gestión dejaron de pagar su cuotas, que en la agencia de Nuevo Chimbote del periodo octubre 2017 a julio 2018, existiendo cierta pérdida en la rentabilidad, lo mismo sucedió en la Agencia de Nuevo Chimbote periodo agosto a octubre 2018, la pérdida constante de utilidades generada por haberse agregado indebidamente en el rubro “Gastos Administrativos y otros gastos” monto que no correspondía a los gastos de la Agencia.

4. Refiere que la demandada optó por despedirle, basándose en que este supuestamente incumplió con sus obligaciones de trabajo y que habría quebrantado la buena fe laboral, y de haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo y haber infringido el MOF, indica que es erróneo que se le atribuya la falta grave debido a la buena gestión que fue desplegado hasta el año 2018, que la empresa lo premio en Nuevo Chimbote por ocupar el primer puesto en promoción de créditos y por haber mejorado la calidad de vida de las personas clientes de dicha institución, que lo mismo sucedió cuando se encontraba en la Agencia de Bolognesi, señala que el despido no se presume, quien afirma tiene que probarlo conforme a ley; entre otros fundamentos de su propósito.

Actuación Procesal

Mediante resolución número UNO 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, la misma que se lleva a cabo conforme es de verse del acta de folios 115 a 117, diligencia que se lleva a cabo con la concurrencia de ambas partes procesales, no arribándose a un acuerdo conciliatorio, se señala las pretensiones materia de juicio, se da cuenta del escrito de contestación de demanda, el cual se declara inadmisibles, subsanándose posteriormente y se tiene por contestada la demandada, corre traslado a la parte demandante, se señala fecha y hora para la audiencia de juzgamiento.

Fundamentos de la contestación de demanda

1. La demandada señala, que es falso que nunca se haya cometido una infracción, que al actor se le atribuye la comisión de falta grave la misma que ha sido objeto de cartas de imputación, indica que ha cumplido con probar la causa del despido por causa justa respecto al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, conforme al Informe N° 233-2018-JN-CMAC-S de fecha 26 de noviembre del 2018, documento en el cual se evidencia el incumplimiento de las obligaciones del Administrador de Agencia, los cuales se vieron plasmada en los resultados económicos de la empresa, que el cargo de Administrador de agencia el propio MOF de la institución establece que el administrador trabaja reportando directamente al Gerente de Negocios y asimismo tiene personal a su cargo, con la aplicación del actor no se ha debido únicamente a la citación expresa del art. 54° incisos 1) y 3); y del art. 114° literal a) del Reglamento Interno de Trabajo sino a lo prescrito en la norma correspondiente, es decir, mediante la tipificación expresa de las causales de despido justificado citado en los art. 22°, 23, 24°, 25°, y 26° del TUO del D.L. N° 728-LPCL.

2. Señala que mediante la carta de despido N° 308-2018-GM-CMAC-S de fecha 20 de diciembre del 2018, ha cumplido con tipificar las faltas graves imputadas de acuerdo al art. 25° inciso a) del TUO del D.L. N° 728, que en el presente caso el despido fue previsto por causa justa contemplado no solo en el reglamento interno de trabajo sino también en la Ley D.L. N° 728, que el demandante asumió el cargo de administrador de agencia desempeño funciones específicas según su Manual de Organización y Funciones, lo que significa que el administrador de confianza trabajaba directamente en coordinación y reportaba al Gerente de Negocios, que en las boleta de pago del demandante durante todo su record laboral siempre se ha denominado como administrador de Agencia y no registra horario de ingreso y salida fija como los demás colaboradores, señala que

era personal no fiscalizada, que tampoco se hizo descuento.

3. Señala que mediante la carta N° 494-2018-GTH-CMAC-S de fecha 20 de octubre del 2017, se hizo de conocimiento la calificación del cargo de personal de dirección o confianza; sin embargo, el demandante no cuestiona disconformidad ante la vía judicial en el plazo correspondiente, refiere que para cuestionar las designaciones de los cargos de dirección y confianza debe hacer por la vía judicial para lo cual se rige por un plazo de caducidad de 30 días, señalando que no fue cuestionado por el actor, refiere que la indemnización por despido arbitrario no procede, debido al despido justificado ante el incumplimiento de sus funciones y sobre todo que las actividades desempeñadas por el actor como Administrador de Agencia, quien tiene la condición especial de cargo de confianza; entre otros fundamentos de su propósito,

Audiencia de Juzgamiento

Siguiendo con el desarrollo del proceso, se procede a fijar día y hora para la audiencia de juzgamiento, la misma que se realiza conforme es de verse del acta de folios 121 a 124, del audio y video que obra en el Sistema Integrado Judicial, con la concurrencia de ambas partes procesales, desarrollándose la etapas de confrontación de posiciones, admisión y actuación de los medios probatorios, suspende la audiencia a fin de que la parte demandada cumpla con presentar el Informe de Departamento de Negocios, y se señala nueva fecha para la audiencia de juzgamiento, la misma que se lleva a cabo conforme el acta de folios 140 a 141, se actúan los medios probatorios, y los alegatos finales, siendo el estado actual del proceso el de emitir pronunciamiento.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Sobre la carga de la prueba.

Según el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que le corresponde al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, aquí ocurre lo que conocemos como inversión de la carga de la prueba, característico del proceso laboral en tanto que se pretende equiparar la inferioridad económica y social ante el empleador.

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 inmediatez, 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 acta de la audiencia de juzgamiento de folios 121 a 124, y del audio y video que se encuentra en el Sistema Integrado Judicial minuto 29’09, se establece como un hecho no necesitado de actuación probatoria, que el demandante prestó servicios para la demandada en su calidad de Administrador de Agencia de Bolognesi como la de Nuevo Chimbote; mientras que los hechos sujetos a actuación probatoria se circunscriben a determinar si corresponde: 1) Declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo modal, y como consecuencia de ello se le debe considerar como un trabajador a plazo indeterminado; 2)

Determinar si el demandante ha sido víctima de un despido fraudulento, y como consecuencia de ello debería ser repuesto a su puesto de trabajo habitual como Administrador de Agencia el cual venía desempeñando al momento del despido; 3) De manera subordinada se deberá determinar si corresponde si el demandante ha sido víctima de un despido arbitrario, y como consecuencia de ello debería ser indemnizado por dicho concepto; 4) Los intereses legales, costas y costos del proceso.

CUARTO: Del vínculo laboral del actor.

En cuanto a la relación laboral y el periodo que prestó servicios, esta se encuentra plenamente acreditada con las boletas de pago de folios 93 a 95, con la carta de despido de folios 01 a 12, entre otras documentales presentadas por el demandante y la demandada, y estando a lo alegado por la parte accionante en su escrito de demanda como en sus alegatos de apertura, se tiene que el demandante ingresó a laborar el 17 de febrero del 2017, y cesó el 29 de diciembre del 2018, la misma que es reconocido por la propia demandada en el minuto 20'18 de la audiencia de juzgamiento de fecha veintiuno de mayo del presente año; en ese sentido, se tiene que el accionante tiene una relación laboral desde el 17 de febrero del 2017 hasta el 29 de diciembre del 2018.

QUINTO: De los contratos modales.

En la línea de análisis, resulta pertinente señalar lo que establece el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que alega el demandante, en la cual expresa que los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. Asimismo, el artículo 72° de la referida norma legal establece los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando que los mismos deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. En este caso resulta conveniente recordar que en el artículo 53° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), se establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes, lo que concordado con lo previsto en el artículo 4° de la norma sustantiva antes acotada, tenemos que en nuestro ordenamiento laboral la regla que impera es la contratación a tiempo indeterminado, lo cual tiene lógica si partimos de que cualquier funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir pueden ser o bien temporales o bien permanentes. En dicho contexto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad resultan ser la excepción cuya característica esencial según nuestra normativa como el artículo 72° de la LPCL es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última se podrán celebrar los contratos modales en sus distintas modalidades que se requieran sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74° de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.

SEXTO:

Del mismo modo es necesario recordar que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para así cumplir con el principio de causalidad. Este principio, en palabras del TC es aquel “*en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay*

una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar". En merito a ello, las necesidades empresariales de carácter permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que nos da muestra de un carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas. En ese sentido la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente a sí mismo; por lo que, no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador. De tal manera, cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentra en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL.

SÉTIMO:

Así entonces en atención a las cuestiones planteadas, resulta necesario efectuar el análisis de la naturaleza de las labores realizadas por el demandante, a fin de verificar los supuestos de desnaturalización que ha postulado en este proceso, de autos se observa que ninguna de las partes ha presentado los contratos de trabajo; no obstante, no se cuestiona los contratos sujetos a modalidad desde su fecha de ingreso del accionante, esto es, desde el 17 de febrero del 2017, debiéndose analizar por lo tanto los contratos a plazo fijo, al estar en la condición de contratado. En el caso de autos el demandante se desempeñó como Administrador de Agencia conforme se observa de las distintas documentales presentadas en autos, entre ellas la Carta N° 494-2017-GRH-CMAC-S de folios 86; por otro lado se puede ver, que de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de folios 87 a 90, dicho cargo tiene distintas responsabilidades, entre ellas: "*Responsable de las funciones generales indicadas en el ROF para la Agencia y Oficina de los procesos y subprocesos en los cuales intervienen el personal que depende de él. Es responsable del proceso de Gestión de colocaciones, capacitaciones y servicios, así como de cumplir con las metas asignadas a su agencia u oficina*", teniendo como superior al Gerente de Negocios, y a la vez supervisa al Asesor de Negocios, Auxiliar de Negocios, Supervisor de Operaciones, Ejecutivo de Plataforma, y Ejecutivo de servicio, de igual modo se colige que de acuerdo al MOF, tiene distintas funciones, entre ellas: "*Administrar, dirigir y controlar, las actividades propias de la Agencia / Oficina, relacionas con el plan estratégico, objetivo y metas establecidas, velar por el personal a su cargo, brinde veraz y adecuada información a los clientes sobre los productos activos y pasivos y servicios financieros, así como incentivar la ventas de los mismos, entre otras*", agregando a ello de folios 92, obra la documental denominada Estructura Orgánica de Agencia y Oficinas, donde el demandante por el cargo que ostentó, vino hacer el Administrador de una de las Oficina o Agencias de la entidad demandada, agencia que forma parte de la Estructura Organizacional de la empresa, conforme se verifica de la documental de folios 05; en ese sentido, se tiene que el cargo el demandante ocupó como Administrador de Agencia, no se trataría de una labor temporal de la empresa, sino permanente, por cuanto son labores propias de la entidad demandada, que siempre va requerir de este personal, más aún son permanentes en el tiempo, siendo así es evidente que dicha labor realizada por el demandante, se condice necesariamente en la contratación de personal estable, ya que obedecen a una necesidad de carácter permanente, más no transitoria de la empresa, en consecuencia, este Juzgado considera la aplicación de lo dispuesto en el Art. 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al haberse demostrado en forma evidente la existencia de simulación y fraude a las normas establecidas para la contratación laboral, antes citada, siendo por ello, factible afirmar que la labor realizada en la empresa es permanente, teniendo en realidad las características y naturaleza propia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, teniéndose por desnaturalizado los contratos modales.

OCTAVO: Personal de dirección.

Al respecto, el primer párrafo del artículo 43° del D.S. N° 003-97-TR establece: “*Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial*”; de igual forma, el autor Carlos Blancas Bustamante¹ refiere que: “*Entendemos, por consiguiente, que “cargo de dirección” es aquel que integrando las instancias de dirección, central y general, de la empresa, posee, como atributo inherente al mismo, poder decisorio o facultad de representación general del empleador, o ambos, tal como ocurre, por ejemplo, en la figura del Gerente General (...) sólo puede deducirse que los trabajadores que desempeñen cargos que no conlleven la representación general del empleador o la facultad de sustituirlo o la de compartir con éste las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial, no pueden ser calificados como “personal de dirección”. La definición contenida en el primer párrafo del artículo 43 de la LPCL se aproxima a la de “altos cargos” ... la misma que alude, por tanto, a una posición jerárquica elevada en la organización, al ejercicio del poder directivo con alcance general y a la capacidad de formular políticas y programas vinculantes para la organización como en cualquier sociedad o institución corresponde a las máximas instancias de gobierno y decisión*”; 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*”; en tal sentido, fluye de autos que el demandante ha tenido el cargo de Administrador de Agencia, y si bien la demandada en la audiencia de juzgamiento sostiene que el cargo del demandante ha sido cargo de confianza; no obstante, conforme se verifica de la Carta N° 494-2017-GTH-CMAC-S de folios 86, que al demandante con fecha 20 de octubre del 2017, se le pone en conocimiento que el cargo de Administrador de Agencia, es un cargo de dirección, y como tal ha tenido facultades y obligaciones inherentes a dicho cargo, relacionadas con la dirección de la agencia, conforme se observa de la estructura orgánica de folios 92, así como, poder decisorio y representación general del empleador; corroborándose así que es un personal de dirección.

NOVENO: De la protección contra el despido.

Habiéndose acreditado en autos, que el demandante ha prestado servicios a favor de la demandada en calidad de Administrador de Agencia, desde el 17 de febrero del 2017 al 29 de diciembre del 2018, la misma que de acuerdo a sus características se encontraba sujeta al régimen de la actividad privada, correspondiéndole percibir los derechos que la ley le concede, debiendo analizarse previamente si el despido arbitrario se configuró o no; al respecto, el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, tutela el bien jurídico del empleo “*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”; también el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, clasifica las causales justas para la extinción del contrato de trabajo, así como el artículo 31° de dicha norma establece el procedimiento a seguir en caso de despido por la comisión de falta grave; en tal sentido, si el trabajador es despedido por motivos diferentes a los tipificados en la legislación como justificados o soslayando el procedimiento legal establecido para los casos de despidos justificados, la decisión de poner fin al contrato de

¹BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, JURISTA EDITORES E.I.R.L., 3ra. ed., Lima, 2013, pág. 591 y ss.

trabajo será calificada como arbitraria.

DÉCIMO: 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 Eusebio Llanos Huasco, 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).

DÉCIMO PRIMERO: 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.”

DÉCIMO SEGUNDO: 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 artículos 23º y 24º 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 25º 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.

DÉCIMO TERCERO: Del inicio del procedimiento de despido.

De acuerdo con lo expuesto por el demandante, con fecha 20 de diciembre del 2018, se le notificó la carta notarial de imputación de cargos (Carta N° 301-2018/GM-CMAC-S) de folios 21 a 31, 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 y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, calificados 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, del texto de la carta se advierte la demandada señala: “El Departamento de Negocios ha realizado la verificación y evaluación de su gestión crediticia como Administrador, por el periodo de marzo del 2017 a octubre del 2018, indicando que ingresó a laborar el 17 de febrero del 2017, asumiendo el cargo de Administrador de la Agencia de Bolognesi, donde se desempeñó hasta el mes de julio del 2018, en el mes de agosto del 2018 fue rotado a la Agencia de Nuevo Chimbote para asumir el cargo de Administrador en dicha sede, que por motivos de salud, estuvo con descanso médico a partir del 22 de mayo del 2017 hasta el 03 de octubre del 2017 (...), que como es de verse, la labor de Administrador de Agencia, es una labor de gestión constante a fin de contribuir con la rentabilidad y resultados económicos de la empresa, siendo más que un deber una obligación dada su labor de dirección a cargo de nuestra sede (...), en la Agencia Bolognesi del periodo de octubre del 2017 a julio del 2018, se obtuvo pérdida de cartera, el monto de la pérdida es de - 6.42% (-S/.1,042.001 soles), en la Agencia de Nuevo Chimbote del periodo de agosto del 2018 a octubre del 2018, se evidencia al cierre de octubre del 2018 una pérdida de cartera respecto a la gestión anterior de julio del 2018, el monto de pérdida - 7.04% (-S/.910,600), que la ratio mora en el periodo de octubre del 2017 a julio del 2018 en la Agencia Bolognesi se redujo en - 3.40%, pasando del 22.31% en octubre del 2017 a 18.91% en julio del 2018, y en la Agencia de Nuevo Chimbote del periodo de agosto del 2018 a octubre del 2018, se evidencia un aumento de Ratio Mora de + 4.37% respecto a la gestión anterior, pasando del 16.99% en julio del 2017 al 21.36% en octubre del 2018, en la cartera castigada al cierre de julio del 2018, se castigó un total de 17 créditos por S/.364,001, en el periodo asumido como Administrador de la Agencia Bolognesi, que en la Agencia de Nuevo Chimbote no se realizaron castigos (...), que de la evaluación realizada a la cosecha propias de los desembolsos realizados, se obtuvo que al cierre del mes de octubre del 2018 se evidencia un ratio de mora acumulada de 3.24% (...), se aprecia que su gestión como administrador no ha sido optima y no ha contribuido con los fines para el cual fue contratado, y es la razón de ser el cargo de Administrador de Agencia; evidenciándose claramente un incumplimiento de sus funciones, generando con ellos resultados negativos, al haberse evidenciado pérdida de cartera, incremento de cartera morosa, incremento en las provisiones, pérdidas de utilidades, y un elevado ratio de mora por cosecha según su antigüedad en la empresa (...)”. Luego, con fecha 26 de diciembre del 2018, presenta su descargo mediante carta N° 001-2018-MCU/ADM CMAC-S que obra de folios 15 a 17, donde señala: “La Agencia de Bolognesi (Periodo octubre del 2017 a julio del 2018), la pérdida de cartera se debió entre otros factores a la falta de asesores de negocio que se generó por motivos de vacaciones, rotación, descansos médicos y renunciaciones; habiendo tenido a su cargo un promedio de 10 asesores de negocios; pero no todos con la experiencia requerida del manejo de cartera con saldos importantes; siendo lo óptimo contar con 15 asesores de negocios, además se canceló

en dicho periodo el integró de un crédito con saldo importante, esta situación se vio reflejada además como consecuencia de la renuncia de asesores de negocios que posteriormente realizaban compras de deudas a sus clientes, que la estructura de la cartera tiene concentración en créditos pequeña y mediana empresa y un porcentaje importante en crédito por convenios y administrativos, estos últimos fueron suspendidos (...) que no ha infringido los deberes que emanan del contrato de trabajo, ni su conducta debe ser considerada falta grave, prueba de ellos son las felicitaciones recibidas en el correo con fecha 03 de abril del 2018 al equipo de la Agencia de Bolognesi, y en donde se muestra la evolución de los resultados de la agencia ocupando los primeros lugares en el ranking del total de agencia”. Por último, con carta notarial N° 308-2018/GM-CMAC-S de fecha 28 de diciembre del 2018 (Ver folios 03 a 14), se le notifican al actor su despido, alegando: “(…), que desvirtuados los argumentos en los cuales se sustenta la defensa, se procede a comunicarle el incumplimiento de las obligaciones que han quebrantado inmediatamente la relación y la buena fe laboral (...), siendo la fecha de cese el día de la recepción del documento”

DÉCIMO CUARTO: De la reposición del trabajador de dirección.

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; así pues, dicha sentencia establece las diferencias existentes entre los trabajadores de confianza y los trabajadores comunes: “11. Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo 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 partícipe 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”; en el caso de autos, si bien la demandada en su carta de preaviso de despido y despido, no alega nada al respecto sobre el cargo de dirección del demandante; no obstante, conforme se observa de la documental de folios 86, no se puede desconocer la calificación laboral del actor, el cual ostenta la calificación de trabajador de Dirección en el cargo de Administrador de Agencia, del mismo modo se verifica que durante todo el periodo laborado, no ha realizado labores de trabajador común, a fin de solicitar los derechos que le pudieren corresponder, y tal como se puede observar del Manual de Organización y Funciones de folios 87 a 90, el cargo de Administrador de Agencia, está en contacto directo con el Gerente de Negocios, agregando a ello el artículo 43 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR que prescribe: *“Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”*, situación que también se acredita con la Estructura Orgánica de la Agencia y Oficinas de folios 92, pues el actor contaba con trabajadores subordinados, hechos que no hacen más que corroborar la condición de personal de dirección que desempeñó el demandante por todo su periodo laborado, desde el 17 de febrero del 2017 hasta el 29 de diciembre del 2018, en tal sentido, la reposición solicitada deviene en infundada.

DÉCIMO QUINTO: De la indemnización por despido arbitrario.

La protección contra el despido implica la tutela del bien jurídico llamado empleo, salvaguardando su permanencia y duración de algún peligro o perjuicio de cierta voluntad y actitudes del empleador que no estén regidas por la razón, ni fundadas en la ley, cuando decida despedirlo unilateralmente sin que exista causa justa que sustente la medida extrema de poner fin a la vinculación laboral; por lo que siendo así su cautela no solo comprende el acceso al trabajo, sino también a no ser privado del mismo, por motivos que no estén justificados.

DÉCIMO SEXTO:

Examinadas las pruebas actuadas se logra determinar que la demandante había superado con creces el periodo de prueba de un año en su calidad de personal de dirección (Administrador de Agencia), de conformidad a lo dispuesto en la parte in fine del artículo 10º del D.S. N.º 003-97-TR, habiendo adquirido el derecho a la estabilidad en el empleo, a no ser despedido sin causa justa relacionada a su capacidad o a su conducta contemplada en la ley y debidamente comprobada, como dispone el artículo 22º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

DÉCIMO SÉTIMO: Del caso en concreto.

Conforme se advierte de autos, el día 20 de diciembre del 2018, se le notificó al demandante la carta notarial N.º 301-2018/GM-CMAC-S (folios 21 a 31) 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 y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, calificados como falta grave en el literal (a) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, conforme a los hechos expuestos, que mediante Carta N.º 001-2018 MCU/ADM CMAC-S de fecha 26 de diciembre del 2018 (Ver folios 15 a 17), el demandante presenta su descargo a las imputaciones realizadas por la empresa, por lo que mediante Carta Notarial N.º 308-2018/GM-CMAC-S de fecha 28 de diciembre del 2018 (folios 03 a 14), se le notifica su despido. Tal como se puede verificar de los considerandos precedentes, el sustento de la demandada es que despidió al actor por pérdidas económicas en la empresa, cuando se desempeñó en el cargo de Administrador de Agencia, siendo en un primer momento en la Agencia de Bolognesi, del 17 de febrero del 2017

al mes de julio del 2018, y en la Agencia de Nuevo Chimbote, desde el mes de agosto del 2018, hechos que fueron imputados en la carta de pre aviso de folios 21 a 31, en donde sostiene pérdida en cartera, ratio mora, aumento de cartera morosa, castigos de créditos, aumento en gastos por provisiones, pérdida en utilidades, y los desembolsos de la empresa, seguidamente en la audiencia de juzgamiento, se le requirió a la parte demandada a fin de que presente el informe en que sustenta los hechos alegados, presentando para ello el Informe N° 233-2018/JN – CMC – S que obra de folios 127 a 136, el cual coincide con la carta de pre aviso del demandante; no obstante, se debe tener en cuenta que es un documento realizado por la misma empresa, lo cual no acreditaría que dichos hechos sean reales, por otro lado en cuanto el periodo que estuvo como Administrador de Agencia de Bolognesi (Del 17 de febrero del 2017 al mes de julio del 2018), si bien la demandada sostiene que existe pérdidas en cartera, ratio mora, aumento de cartera morosa, entre otras, pero la misma se contradice con la documental presentado por el demandante de folios 19, del cual se verifica un crecimiento de la Agencia Bolognesi, de diciembre del 2017 a marzo del 2018 (Periodo en el cual el actor estuvo como administrador), del mismo modo de folios 18, obra un reconocimiento a la Agencia de Nuevo Chimbote en diciembre del 2018 (Periodo en el cual el demandante también estuvo como administrador), documentales que no fueron cuestionados ni tachadas por la empresa demandada, y acredita lo sustentados por el accionante en cuanto a su labor realizada en ambas Agencias, sin perjuicio de ello, el accionante en la audiencia de juzgamiento de fecha 21 de mayo del presente año minuto 57'14, sustenta que adición a sus funciones era capacitar a los Asesores de Negocios, alegando que había personal nuevo en la Agencia que tenía que capacitarlos, fundamentos que tampoco fueron cuestionados por la parte demandada, y en revisión del MOF de folios 87 a 90, se observa que entre sus funciones del Administrador de Agencia, no se encuentra la capacitación de Asesores de Negocios, por lo que no se puede imputar una falta grave, si la responsabilidad de la misma no deviene solo del Administrador de Agencia, sino de todo el personal en conjunto, y si bien el demandante tiene mayor responsabilidad, empero es obligación de la entidad demandada capacitar a sus Asesores de Negocios, agregando a ello, se debe tener presente que el actor asumió como administrador de la Agencia de Nuevo Chimbote, recién en agosto del 2018, es decir, que la demandada evaluó por un periodo corto el desempeño del demandante, más aun, la entidad emplazada en el periodo que laboró en la Agencia de Bolognesi, no cuestionó su trabajo por el periodo de 17 de febrero del 2017 al mes de julio del 2018, cuestionamiento que recién se realizó en diciembre del 2018, fecha muy posterior a la labor del demandante en tal agencia, por otro lado, si bien la demandada presenta diversos memorándum de folios 77 a 85 de diversas llamadas de atención; no obstante, la empresa tampoco ha logrado acreditar que estos hechos hayan tenido una relación directa con las imputaciones realizadas mediante carta de preaviso, por lo que se colige que efectivamente existió un hecho irregular en el despido del demandante, que no se adecua por su capacidad y conducta del mismo.

DÉCIMO OCTAVO:

De lo señalado, se debe tener presente lo establecido el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Este dispositivo legal no señala en absoluto que se excluya a los trabajadores de dirección, es decir no hace distingo con los trabajadores del régimen común. De manera ilustrativa es menester precisar lo señalado por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia expedida en el Expediente N° 3572-2005-PA/TC, al considerar que al desempeñarse el demandante en un cargo directivo, no le es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitar la indemnización por despido arbitrario en caso de despido arbitrario, otorgando tutela indemnizatoria a los trabajadores de confianza²² (lo resaltado en negrita es nuestro) en el presente caso trabajador bajo la calificación de dirección; en consecuencia, la demandada al extinguir la relación en su única y exclusiva voluntad, dicho acto constituye un acto lesivo de los derechos fundamentales del demandante; razón por la que el despido carece de efecto legal y merece ser indemnizado, tal y conforme lo estipula el artículo

²² Casación N° 3106-2016-LIMA.

38° de la normativa acotada: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”; por tanto, se tomará en cuenta la remuneración percibida por la demandante conforme las boletas de folios 20, de acuerdo a la siguiente liquidación:

CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DEL SANTA

MANUEL EDWARD COSME URBINA

EXPEDIENTE: 00607-2019-JLT-02

FECHA DE INGRESO : 17/02/2017 FOLIO 20
 FECHA DE CESE : 29/12/2018
 CARGO: ADMINISTRADOR
 RECORD LABORAL: 1 AÑO - 10 MESES - 12 DIAS

1.-INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

REMUNERACION INDEMNIZABLE(R.L)	TOPE = 8 R.C.				
REMUNERACION BASICA					4,500.00
ASIGNACION FAMILIA.					93.00
TOTAL REMUNERAC. COMPUT.					4,593.00
	X				1.5
	R.I.				<u>6,889.50</u>
* POR LOS 01 AÑOS	6,889.50	X	01	=	6,889.50
* POR 10 MES	6,889.50	X	10	=	5,741.25
* POR 12 DIAS	6,889.50	X	12	=	229.65
					12,860.40

La demandada deberá pagar a favor del demandante la suma de S/.12,860.40 soles por indemnización por despido arbitrario

DÉCIMO NOVENO: De los intereses legales.

Habiéndose amparado las pretensiones antes señaladas y determinada la existencia de obligaciones económicas de carácter laboral y social que deberá asumir la demandada, estas generan intereses legales de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...”; lo que se deberá tener en cuenta en la etapa de la ejecución de sentencia.

VIGESIMO: De los costos.

En cuanto a las costas y costos del proceso, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 señala que la condena de costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil; y efectuada la remisión al artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que los gobiernos locales (como lo es la demandada) están exentos del pago de costas y costos, con lo cual la condena de costos y costas no sería legalmente posible; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, estipula como excepción "en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos", y siendo la demandada parte del Estado Peruano si está sujeta al pago de costos, y de acuerdo al principio de razonabilidad y proporcionalidad se fija por costos del proceso el 10% del total obtenido en sentencia, más el 5% para el Colegio de abogados del Santa. Sin costas del proceso al no superar las 70 URP.

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 Juzgado Laboral Transitorio de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:

III. PARTE RESOLUTIVA

FALLO:

Declarando INFUNDADA la demandada presentada por don M-E-C-U, CAJA XYZ, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO por tener la calificación de trabajador de dirección – Administrador de Agencia.

Declarando FUNDADA la demandada presentada por don M-E-C-U, contra CAJA XYZ, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS MODALES E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, estableciéndose al demandante un contrato laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, desde el 17 de febrero del 2017 al 29 de diciembre del 2018 en el cargo de Administrador de Agencia – Trabajador de dirección; en consecuencia, se ORDENA a la demandada CAJA XYZ, CUMPLA dentro del plazo de CINCO DÍAS CUMPLA; con pagar a favor de la demandante la suma de DOCE MIL OCHOCIENTOS SESENTA CON 40/100 SOLES (S/.12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.

1. SE FIJA LOS COSTOS DEL PROCESO el 10% del monto capital, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso al no superar las 70 URP.
2. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente sentencia, EJECÚTESE, luego en su oportunidad ARCHÍVESE en el modo y forma que corresponda. NOTIFÍQUESE.-

SEGUNDA INSTANCIA

SALA LABORAL PERMANENTE. EXPEDIENTE N° : 00607-2019-0-2501-JR-LA-02.
MATERIA : REPOSICIÓN. RELATORA : V- L- . DEMANDADO : CAJA XYZ
S.A. DEMANDANTE M-E-C-U.

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE. Chimbote, dieciséis de setiembre Del año dos mil diecinueve.- SENTENCIA DE

VISTA EMITIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA ASUNTO: Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha 12 de julio del 2019 que declara INFUNDADA la demandada presentada por M-E-C-U contra CAJA XYZ, sobre reposición por despido fraudulento por tener la calificación de trabajador de dirección – Administrador de Agencia. FUNDADA la demandada sobre desnaturalización de contratos modales e indemnización por despido arbitrario, estableciéndose al demandante un contrato laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, desde el 17 de febrero del 2017 al 29 de diciembre del 2018 en el cargo de Administrador de Agencia – Trabajador de dirección; en consecuencia, ordena a la demandada CAJA XYZ, cumpla dentro del plazo de cinco días con pagar a favor de la demandante la suma de doce mil ochocientos sesenta con 40/100 soles (S/.12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Fija los costos del proceso el 10% del monto capital, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso al no superar las 70 URP.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO:

La parte demandante, como fundamento de su pretensión impugnativa, sostiene que: a) La LPCL señala que, para que se configure la condición de trabajador de cargo de confianza o de dirección, el empleador está en la obligación de comunicarle esa calificación por escrito y lógicamente desde que asume las funciones inherentes a dicha condición; sin embargo, ingresó a laborar el 17 de

febrero del 2017, y desde esa fecha la demandada no le hizo llegar comunicación alguna en la que le califique como trabajador de dirección, haciéndolo recién el 20 de octubre del 2017, es decir, después de ocho meses de iniciado el vínculo laboral, a través de la Carta N° 494-2017-GTH-CMAC-S, de fecha 18 de octubre del 2017, siendo lo más extraño que en dicho documento la propia demandada con el ánimo de perjudicarlo, no ha sabido cómo calificarlo y lo considera como si fuera trabajador de dirección y a la vez de confianza, lo cual es ilegal; b) Otro hecho importante que el A quo no ha tenido en consideración, es el hecho de que si la demandada ha le calificado como personal de dirección, es lógico pensar ésta debió comunicar tal determinación desde el inicio de la relación contractual; pues si aplicamos el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, la duda tendría que favorecer al trabajador o en todo caso el sentido de la norma objetiva (LPCL) debería ser de aplicación favorable al trabajador. La parte demandada, como fundamento de su pretensión impugnativa, sostiene que: a) Su representada ha cumplido con probar la causa del despido, es que el quebrantamiento de la buena fe laboral, plasmado en el Informe N° 233-2018-JN-CMAC-S, de fecha 26 de noviembre del 2018, documento en el cual se evidencia el incumplimiento de las obligaciones del actor respecto al cargo de Administrador que ostentaba, y que este incumplimiento de las obligaciones del entonces Administrador de Agencia se vieron evidenciados en el informe antes señalado; b) Del informe en mención, se puede apreciar que la Agencia Bolognesi y la Agencia Nuevo Chimbote, durante la gestión del demandante, en su condición de Administrador, han tenido indicadores que evidencia una mala gestión, pues no ha sabido desempeñarse conforme a sus Manuales y Reglamentos para poder revertir los malos indicadores; c) Se debe tener en cuenta que, respecto al cargo de Administrador de Agencia, el propio Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) de la institución establece que, el Administrador trabaja reportando directamente al Gerente de Negocios (personal de dirección), y asimismo, tiene personal a su cargo (Asesores de Negocios, Auxiliares, Supervisores de Operaciones, etc); por otro lado, ejercer la representación de su entidad; lo cual se evidencia con el propio MOF que en su parte pertinente prescribe sobre la línea de autoridad del Administrador de Agencia; d) La aplicación del despido del actor no se ha debido únicamente a la citación expresa del artículo 54, inciso 1 y 3, y el artículo 114 inciso 114.1 literal a) del Reglamento Interno de Trabajo, sino a lo prescrito en la normativa correspondiente, es decir, mediante la tipificación expresa de las causales de despido justificado citados en los artículos 22, 23, 24, 25 y 46 del T.U.O. del D.L. N° 728, por lo mismo que deberá tener en cuenta que la revisión de la parte introductoria de la carta de imputación de cargos de falta grave N° 301-2018-/GM-CMAC-S, de fecha 12 de diciembre del 2018; e) No ha existido antijuricidad o conducta ilícita por parte de su representada, debido a que el actor ha sido despedido por causa justa, esto es el incumplimiento de sus obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo; más aún si de los medios probatorios se observa que se ha seguido con el procedimiento de imputación de faltas y el despido contemplado en los artículos 31 y 32 del D.S. 003-97-TR. Por otro lado, señala que se debe tener en cuenta el legajo personal del actor, donde se aprecia una serie de llamadas de atención que tienen que ver precisamente con el desarrollo de las funciones del actor como Administrador de Agencia, lo cual conlleva a inferir que su desempeño no ha sido el esperado.

3 FUNDAMENTOS DE LA SALA:

PRIMERO: 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.

SEGUNDO: Que, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que: “23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales...;

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...; 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...”.

TERCERO: 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”.

CUARTO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por las partes en sus respectivos recursos impugnatorios.

QUINTO: Que, en relación al cargo desempeñado por el demandante; al respecto es de indicar que es un hecho no cuestionado que el demandante desde su fecha de ingreso (17 de febrero del 2017) hasta su fecha de cese (29 de diciembre del 2018), ha desempeñado el cargo de Administrador de Agencia, que además se corrobora con las boletas de pago de folios 94/96.

SEXTO: Que, en relación al cargo de dirección; al respecto es de indicar que el artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR, establece: “Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial...”. El Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo en su artículo “Artículo 59°- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento: 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. Artículo 60.- 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 esta se acredita. Artículo 61.- Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva”.

SÉTIMO: Que, en el caso de autos, la demandada mediante Carta N° 494-2017-GTH-CMAC-S, de fecha 18 de octubre del 2017 (notificada con fecha 20 de octubre del 2017 (ver folios 87), comunica al actor: “Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que en Sesión de Directorio N° 018-2017-O, su fecha 25.SET.2017, se ha aprobado la modificación del Manual de Organización y Funciones; y dentro de ello, al amparo de lo previsto en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, su cargo de ADMINISTRADOR DE AGENCIA ha sido calificado con las siguientes características: CARGO: ADMNISTRADOR DE AGENCIA. CALIFICACIÓN: CARGO DE DIRECCIÓN. El cual conlleva también a la naturaleza de personal de confianza. SUJETO A FISCALIZACIÓN: NO”; asimismo, es de indicar que conforme se aprecia del MOF de folios 88, el cargo 5 de Administrador de Agencia como línea de autoridad, reporta al Gerente de Negocios, y supervisa a: Asesor de Negocios, Auxiliar de Negocios, Supervisor de Operaciones, Ejecutivo de Plataforma, Ejecutivo de Servicio; y, es responsable de las funciones generales indicadas en el ROF para la Agencias y Oficinas, de los procesos y subprocesos en los cuales intervienen el personal que dependen de él; es el responsable del proceso de gestión y colocaciones, captaciones y servicios, así como de cumplir con las metas asignadas a su agencia u oficina. En tal contexto, se aprecia que el cargo de Administrador de Agencia está calificado como uno de dirección, lo que fue puesto en conocimiento del actor, sin que éste lo haya cuestionado judicialmente, es decir, si dicha calificación era indebida; por lo que se debe desestimar lo alegado por el actor en este extremo.

OCTAVO: Que, en relación a la falta grave imputada; al respecto es de indicar que conforme se aprecia de la Carta N° 301-2018/GM-CMAC-S, de fecha 12 de diciembre del 2018, se imputa al actor la falta tipificada en los artículos 54 incisos 1), 3) y 114.1 inciso a) del Reglamento Interno de Trabajo, concordante con el artículo 25 inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, e infracción a su Manual de Organización y Funciones; ello en mérito a las siguientes consideraciones: “1. Que, el Departamento de Negocios ha realizado la verificación y evaluación de su gestión crediticia como Administrador, por el periodo de marzo 2017 a octubre 2018. Cabe señalar que se ha considerado lo siguiente: Usted ingresó el 17/02/2017, asumiendo el cargo de Administrador de la Ag. Bolognesi, donde se desempeñó hasta el mes de julio 2018. En el mes de Agosto 2018 fue rotado a la Ag. Nvo. Chimbote para asumir el cargo de Administrador en dicha sede, donde se viene desempeñando hasta la fecha. Por motivos de salud, usted estuvo con descanso médico a partir del 22/05/2017 hasta el 03/10/2017. (...) 3. Que, precisamente nuestro Reglamento Interno de Trabajo establece en su Art. 54 incisos 1) y 3) que es Responsabilidad y Obligación del trabajador respetar y cumplir los documentos normativos internos, así como fomentar la armonía laboral promoviendo, entre otros, los valores de confianza y responsabilidad (...) 6. Que, como es de verse, la labor de Administrador de Agencia, es una labor de gestión constante a fin de contribuir con la rentabilidad y resultados económicos de la empresa, siendo más que un deber una obligación dada su labor de dirección a cargo de nuestra sede... (...) De lo indicado precedentemente, poder extraer las siguientes conclusiones: a. Respecto al Saldo de Cartera: Se evidencia pérdida de cartera, según detalle: 6 En la Ag, Bolognesi – (Periodo Oct. 17 / Jul.18), se evidencia que al cierre de Jul-18 se obtuvo pérdida de cartera, en N° de Créditos una pérdida de -3.16% (-84 Cred) y en Monto una pérdida de -6.42% (- S/. 1'042,001), con respecto al mes de Oct.17 En la Ag. Nvo. Chimbote – (Periodo Ago.18 / Oct. 18), se evidencia al cierre de Oct-18 una pérdida de cartera respecto a la gestión anterior; en N° de Créditos una pérdida de -0.16% (-4 Cred), mientras que en Monto una pérdida de -7.04% (- S/. 910,699), con respecto al mes de Jul18. b. Ratio Mora: Se evidencia un aumento en la cartera morosa, según detalle: En la

Ag, Bolognesi – (Periodo Oct. 17 / Jul.18), se evidencia que de la evaluación realizada el Ratio de Mora se redujo en 3.40%, pasando de 22.31% en Oct.17 a 18.91% en Jul-18; Asimismo respecto al I Trim-18 se evidencia un aumento en ratio de +0.36%. Ag. Nvo. Chimbote – (Periodo Ago.18 / Oct. 18), en el periodo de gestión asumido por el M-E-C- se evidencia un aumento en Ratio Mora de +4.37% respecto a la gestión anterior; pasando de 16.99% en Jul.18 a 21.36% en Oct-18. c. Respecto a los Castigos: Se evidencia un castigo total de 17 créditos por S/. 364,001, el cual se dio en el periodo de gestión asumido en la Ag. Bolognesi. d) Respecto a las Provisiones: Se evidencia constante aumento en gasto de provisiones según detalle: En la Ag, Bolognesi – (Periodo Oct. 17 / Jul.18), se evidencia que al cierre de Jul-18 el gasto por provisiones aumento en 5.46% (+S/. 166,529) respecto al mes de Oct-17. En la Ag. Nvo. Chimbote – (Periodo Ago.18 / Oct. 18), de la evaluación realizada al cierre de Oct18 el gasto por provisiones aumento en 2.31% (S/. 56,964) respecto a Jul-18, periodo asumido por el M-E-C-U; asimismo respecto a la anterior gestión se evidencia un constante aumento en gasto por provisiones. e. Respecto a las Utilidades: Se evidencia una pérdida constante de utilidades, según el detalle: En la Ag, Bolognesi – (Periodo Oct. 17 / Jul.18), se evidencia una pérdida constante de utilidades, lo que en su conjunto hacen una pérdida total de S/. – 436,461 al cierre del mes de Julio 2018. Asimismo en la Ag. Nvo. Chimbote – (Periodo Ago.18 / Oct. 18), se evidencia una pérdida constante de utilidades en los meses evaluados, lo que al cierre del mes de Oct.18 alcanzo una pérdida total de S/. – 322,393; asimismo cabe resaltar que respecto a la gestión anterior la pérdida por utilidades incrementó considerablemente. f. Evaluación por Cosechas: De la evaluación realizada a la cosechas propias de los desembolsos realizad por el Sr. M-E-C-U, se obtuvo que al cierre del mes de Oct.18 evidencia un ratio de mora acumulado de 3.24%. 7. Que, como es de verse, de lo expuesto precedentemente se aprecia que se gestión como Administrador no ha sido óptima y no ha contribuido con los fines para el cual fue contratado y es la razón 7 de ser del cargo de Administrador de Agencia; evidenciándose claramente un incumplimiento de sus funciones; generando con ello, resultados negativos, al haberse evidenciados pérdida de cartera, incremento de cartera morosa, incremento en las provisiones, pérdida de utilidades y un elevado ratio de mora por cosechas según su antigüedad en la empresa”.

NOVENO: Que, la parte demandante presenta su escrito de descargo en respuesta a la carta de imputación de falta grave señalando que: “SEGUNDO: CON RESPECTO AL RUBRO SALDO DE CARTERA • He de señalar que en la agencia Bolognesi (Período Oct. 17.18) la pérdida de cartera se debió entre otros factores a la falta de asesores de negocios que se generó por motivos de vacaciones, rotación, descanso médicos y renunciias; habiendo tenido a mi cargo un promedio de 10 asesores de negocios; pero no todos con la experiencia requerida del manejo de carteras con saldos importantes; siendo lo óptimo, contar con 15 asesores de negocios. Además se canceló en dicho periodo el íntegro de un crédito con saldo importante. Esta situación se vio reflejada además como consecuencia de la renuncia de asesores de negocios que posteriormente realizaban compras de deudas a nuestros clientes. Asimismo cabe mencionar que la estructura de la cartera tiene concentración en créditos pequeña y mediana empresa y un porcentaje importante en créditos por convenios y administrativos. Estos últimos fueron suspendidos. • He de señalar que en la Agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18) se tuvo comunicación de cambio de estrategia, orientado incrementar la TPP a través de créditos de montos menores con tasas altas. TERCERA: CON RESPECTO AL RATIO DE MORA • En la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), se redujo la mora. • En la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 –Oct. 18), el ratio de mora subió porque se heredó de la gestión anterior un crédito importante que no se canceló entrando el saldo vencido. CUARTO: RESPECTO A LOS CASTIGOS • En la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), hubo créditos provenientes de la gestión anterior que impactó sobre el saldo de cartera. QUINTO: RESPECTO A LAS PROVISIONES • En la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), esta se generó porque algunos clientes con créditos de montos importantes dejaron de pagar sus cuotas deteriorándose su calificación y por ende el incremento la provisión • En la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18), esta se había generado en la anterior gestión porque los créditos que se otorgaron en dicha gestión dejaron de pagar sus respectivas cuotas. SEXTO: RESPECTO A LAS UTILIDADES 8 • En la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), he de señalar la pérdida constante de utilidades que se generó por haberse agredado indebidamente en el rubro: Gastos

Administrativos y otros gastos, una suma o cantidad que no corresponde a la realidad de la agencia, que no corresponde a los gastos administrativos de la agencia, pues si se sincerara dichos gastos, el resultado sería otro; evidenciándose en vez de pérdida, un aumento constante de utilidades. • En la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18), de igual modo, la pérdida constante de utilidades es generada por haberse agregado indebidamente en el rubro, gastos administrativos y otros gastos, un monto que no corresponde a los gastos de agencia, lo que desvirtúa el resultado total, debiendo sincerarse dichos gastos a la realidad de la agencia. SÉPTIMA: RESPECTO A EVALUACIÓN DE COSECHA • La evaluación de cosechas es consecuencia de lo indicado en cuanto al impago de cuotas producto de varios motivos como son sobreendeudamiento del cliente, problemas de salud, contratación del mercado entre otros”.

DÉCIMO: Que, la parte demandada cursa al actor la carta de despido, con fecha 28 de diciembre del 2018, dando respuesta al escrito de descargos presentado por el actor: “sin embargo, conforme se ha indicado en la Carta de Imputación de Falta Grave se describen de forma clara y concisa cuales han sido los resultados verificados por el Departamento de Negocios que demuestran que su gestión al frente de nuestras Agencias de Bolognesi y Nuevo Chimbote no ha sido óptima, pues en su calidad de administrador estuvo en el deber y obligación de gestionar estratégicamente el desenvolvimiento de los recursos de la agencia para obtener resultados positivos, lo cual no ha sucedido. 8. Que, su argumentación en los extremos que la Cartera, Ratio de Mora, Créditos Castigados, Provisiones, Utilidades y Evaluación de Cosecha provienen de créditos anterior a su gestión y que escapan a su capacidad de análisis, no resulta un argumento justificatorio para la labor que debe desempeñar un Administrador de Agencia, cargo que por su naturaleza de dirección al frente de nuestra sede lo obliga a realizar gestiones necesarias para cumplir cabalmente con sus funciones, no siendo tampoco amparable el argumento que la morosidad es un problema social y no una falta de gestión”.

DÉCIMO PRIMERO: Que, de lo expuesto en los considerandos supras se aprecia de la carta de imputación de falta grave que, la demandada señala como base legal el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad; por su parte el demandante, presenta sus descargos cuestionando cada una de las faltas que se le imputan, por lo que corresponde analizar las respuestas o alegaciones de la demandada en su carta de despido frente a lo expuesto por el actor.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en relación al rubro saldo de cartera, la demandada señala que existe una pérdida de cartera, a lo cual la parte demandante señala que ello se debió entre otros a la falta de asesores de negocios que se generó por motivos de vacaciones, rotación, descansos médicos y renuncia, habiendo tenido un promedio de 10 asesores de negocios, y no todos con experiencia requerida del manejo de carteras con saldos importantes, siendo lo óptimo contar con 15 asesores de negocios; frente a ello, la demandada mediante su carta de despido señala que el actor en su condición de Administrador de Agencia estuvo en el deber y obligación de gestionar estratégicamente el desenvolvimiento de los recursos de la agencia para obtener resultados positivos, sin embargo, no ha desvirtuado lo alegado por el actor, es decir, si efectivamente era o no necesario contar con 15 asesores de negocios, o si el promedio de 10 asesores tenían o no experiencia. Por otro lado el actor señala en su carta de descargo que se canceló el íntegro de un crédito con saldo importante, lo que tampoco ha sido desvirtuado por la demandada.

DÉCIMO TERCERO: Que, en relación a la ratio de mora, castigos, provisiones y evaluación de cosechas; el demandante señala que respecto a la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), se redujo la mora; y, respecto a la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 –Oct. 18), el ratio de mora subió porque se heredó de la gestión anterior un crédito importante que no se canceló entrando el saldo vencido; respecto a los castigos señala que hubo créditos provenientes de la gestión anterior que impactó sobre el saldo de cartera; respecto a las provisiones señala que en la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), se generó porque algunos clientes con créditos de montos importantes dejaron de pagar sus cuotas deteriorándose su calificación y por ende el incremento la provisión y en la

agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18), se había generado en la anterior gestión porque los créditos que se otorgaron en dicha gestión dejaron de pagar sus respectivas cuotas; y respecto a la evaluación de cosechas es consecuencia de lo indicado en cuanto al impago de cuotas producto de varios motivos como son sobreendeudamiento del cliente; frente a lo cual la demandada señala en su carta de despido que dichas alegaciones no resultan un argumento justificatorio para la labor que desempeña un Administrador de Agencia; de lo que se advierte que la demandada no ha dado respuesta a cada una de las alegaciones del actor en su escrito de descargo, en tanto se limita a indicar de manera general que el actor debió realizar las gestiones necesarias para cumplir cabalmente con sus funciones, es decir, no desvirtúa ni cuestiona los hechos alegados por el actor.

DÉCIMO CUARTO: Que, respecto a las utilidades; el actor señala que en la Agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), la pérdida constante de utilidades se generó por haberse agregado indebidamente en el rubro: Gastos Administrativos y otros gastos, una suma o cantidad que no corresponde a la realidad de la agencia, que no corresponde a los gastos administrativos de la agencia, pues si se sincerara dichos gastos, el resultado sería otro; evidenciándose en vez de pérdida, un aumento constante de utilidades; y, en la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18), de igual modo, la pérdida constante de utilidades es generada por haberse agregado indebidamente en el rubro, gastos administrativos y otros gastos, un 10 monto que no corresponde a los gastos de agencia; dichas alegaciones no han sido desvirtuadas por la demandada en su carta de despido, esto es, si en efectivamente se agregaron indebidamente en el rubro gastos administrativos y otros gastos, un monto que no corresponde a los gastos de la Agencia.

DÉCIMO QUINTO: Que, por otro lado, si bien la demandada señala que la falta grave está relacionada a la pérdida de cartera, incremento de cartera morosa, incremento en las provisiones, pérdida de utilidades y un elevado ratio de mora por cosechas según su antigüedad en la empresa, que eran respecto a los periodos octubre del 2017 a julio 2018 (Agencia Bolognesi), y agosto a octubre de 2018 (Agencia Nuevo Chimbote), y presenta como medio probatorio el Informe N° 233-2018 / JN –CMAC –S, suscrita por el Jefe de Negocios, a fin de sustentar los hechos que han conllevado a sancionar al actor, informe que se condicen con la carta de imputación de falta grave; sin embargo, a folios 19, obra la documental que contiene el correo electrónico, donde se felicita al equipo Bolognesi por los buenos resultados, apreciándose lo siguiente: • Diciembre 2017 : 62.46%. Primer puesto. • Enero 2018 : 53.89% Segundo puesto. • Febrero 2018 : 88.65% Tercer puesto • Marzo 2018 : 98.13% Primer puesto En es pertinente señalar que dichos periodos el actor ha sido Administrador de Agencia de Agencia Bolognesi.

DÉCIMO QUINTO: Que, de lo expuesto en el considerando supra, se aprecia que en diciembre del 2017, el primer puesto fue la Agencia Bolognesi con un porcentaje de 62.89%, es decir, no necesariamente era el 100% al que debía llegar una agencia para tener el primer puesto; asimismo, es de indicar que en audiencia de vista de la causa, la demandada señala que el promedio señalado en la documental de folios 19, en donde se felicita al equipo Bolognesi por llegar al 62.46% (diciembre del 2017), 53.89 % (enero del 2018), 88.65% (febrero del 2018) y 98.13% (marzo del 2018), si serían promedios generales; sin embargo, no argumenta el porqué si felicitan por dichos promedios, cuando una de las faltas es por no llegar al 90% en el tercer cierre del mes de noviembre del 2017 (llegó a 86%), es más, en promedio respecto a los cinco cierres del mes de noviembre, es 90%; asimismo, la demandada no acredita y tampoco señala cual es el promedio o porcentaje que su representada quería que llegue el actor, indicando únicamente que en la carta de preaviso se detalla de manera general.

DÉCIMO SEXTO: Que, en relación al quebrantamiento de la buena fe laboral; conforme se aprecia de la carta de imputación de cargos, la demandada señala que existe el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; frente a ello es de indicar que en relación a los hechos imputados, se aprecia que éstas están más relacionados a la capacidad del actor, y no a la conducta del mismo, por lo que, el procedimiento de despido por quebrantamiento de la buena fe laboral no se condice con los hechos imputados. En tal contexto, al no haberse acreditado que el actor cometió 11 falta de grave que justifique el despido,

se debe desestimar lo alegado por la demandada en su escrito de apelación; siendo así, y no habiendo mayor cuestionamiento, se confirma la venida en grado. Por estas consideraciones, la Sala Laboral Permanente de esta Corte Superior de Justicia del Santa:

RESUELVE: CONFIRMAR la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha 12 de julio del 2019 que declara INFUNDADA la demandada presentada por don M-E-C-U, contra CAJA XYZ, sobre reposición por despido fraudulento por tener la calificación de trabajador de dirección – Administrador de Agencia. FUNDADA la demandada sobre desnaturalización de contratos modales e indemnización por despido arbitrario, estableciéndose al demandante un contrato laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, desde el 17 de febrero del 2017 al 29 de diciembre del 2018 en el cargo de Administrador de Agencia – Trabajador de dirección; en consecuencia, ordena a la demandada CAJA XYZ, cumpla dentro del plazo de cinco días con pagar a favor de la demandante la suma de doce mil ochocientos sesenta con 40/100 soles (S/ 12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Fija los costos del proceso el 10% del monto capital, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa.

ANEXO 03. REPRESENTACIÓN DE LA DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE EN ESTUDIO

Aplica sentencia de primera instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES (parámetros)
SENTENCIA	<p>CALIDAD DE LA SENTENCIA</p> <p>En términos de judiciales, una sentencia de calidad es aquella que evidencia poseer un conjunto de características o indicadores establecidos en fuentes que desarrollan su contenido</p>	PARTE EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante.</p> <p>2. Explícita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado</p> <p>3. Explícita y evidencia congruencia con los fundamentos facticos expuestos por las partes.</p> <p>4. Explícita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones,</p>	

		PARTE CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p><i>congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</i></p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. <i>(Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez).</i></p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. <i>(El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</i></p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. <i>(Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</i></p>
			Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. <i>(El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</i></p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. <i>(El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</i></p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. <i>(La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).</i></p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. <i>(El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).</i></p> <p>5. Evidencia claridad <i>(El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el</i></p>

			receptor decodifique las expresiones ofrecidas).
PARTE RESOLUTIVA	Aplicación del Principio de Congruencia	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple</p> <p>2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado)</p> <p>3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. 4. El contenido del pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>	
	Descripción de la decisión	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. 4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. 5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>	

Aplica sentencia de segunda instancia

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES (parámetros)
SENTENCIA	CALIDAD DE LA SENTENCIA	EXPOSITIVA	Introducción	<p>1. El encabezamiento evidencia: <i>la individualización de la sentencia, indica el número de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc.</i></p> <p>2. Evidencia el asunto: <i>¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver.</i></p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: <i>se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso).</i></p> <p>4. Evidencia los aspectos del proceso: <i>el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular; sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar.</i></p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
			Postura de las partes	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda).</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. 3. Evidencia la pretensión(es) de quién formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta.</p> <p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos</i></p>

			<p>tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
	CONSIDERATIVA	Motivación de los hechos	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es).</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez).</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado).</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p>
		Motivación del derecho	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente).</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez</p>

			<p>para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez)</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). 4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
	RESOLUTIVA	<p>Aplicación del Principio de Congruencia</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/en la adhesión/ o los fines de la consulta. (según corresponda) (Es completa)</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita)/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado).</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente.</p> <p>No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas).</p>
		<p>Descripción de la decisión</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p>

			<p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso.</p> <p>5. Evidencia claridad: <i>El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</i></p>
--	--	--	--

ANEXO 04. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (LISTA DE COTEJO)

APLICA A LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/no cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre, lo que se decidirá? No cumple/si cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple/No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple/No cumple

3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple/No cumple

4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto al(os) cuales se resolverá. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los Hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos; se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho

concreto). Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada fue seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple

4. Las razones se orientan, a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

III. DIMENSIÓN RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple/No cumple

2. El contenido evidencia resolución nada más, que de las pretensiones ejercitadas (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

3. El contenido evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple/No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado o la exoneración de una obligación. Si cumple

4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

APLICA A LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. DIMENSIÓN: EXPOSITIVA

1.1. Introducción

1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el número del expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple/No cumple

2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple/No cumple

4. Evidencia los aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

1.2. Postura de las partes

1. Evidencia el objeto de la impugnación/o la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple/No cumple

2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple/No cumple

3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quién ejecuta la consulta. Si cumple/No cumple

4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explicita el silencio o inactividad procesal. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

II. DIMENSIÓN: CONSIDERATIVA

2.1. Motivación de los hechos

1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es)). Si cumple/No cumple

2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realizó el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se verificó los requisitos requeridos para su validez). Si cumple/No cumple

3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examinó todos los posibles resultados probatorios, interpretó la prueba, para saber su significado). Si cumple/No cumple

4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

2.2. Motivación del derecho

1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple/No cumple

2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple/No cumple

3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad). Si cumple/No cumple

4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo). Si cumple/No cumple

5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

III. DIMENSIÓN: RESOLUTIVA

3.1. Aplicación del principio de congruencia

1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/ en la adhesión / o los fines de la consulta (según corresponda). (Es completa) Si cumple/No cumple

2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más, que de las pretensiones formuladas en el recurso impugnatorio/la adhesión o la consulta (según corresponda) (No se extralimita) /Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple/No cumple

3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en segunda instancia. Si cumple /No cumple

4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple/No cumple

5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple/No cumple

3.2. Descripción de la decisión

1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple/No cumple
3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada / el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple/No cumple
4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. Si cumple/No cumple
5. Evidencian claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple/No cumple

ANEXO 05. REPRESENTACIÓN DEL MÉTODO DE RECOJO, SISTEMATIZACIÓN DE DATOS PARA OBTENER LOS RESULTADOS

Anexo 5.1: Parte expositiva de la sentencia de primera instancia – reposición por despido fraudulento

Parte expositiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de primera instancia					
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]	
Introducción	<p>JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO – (EX 2°) NLPT EXPEDIENTE : 00607-2019-0-2501-JR-LA-02. MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y OTRO. JUEZ : M-G-R ESPECIALISTA : D-C-R DEMANDADO : CAJA XYZ. DEMANDANTE : M-E-C-U</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: CINCO Chimbote, doce de julio Del dos mil diecinueve. I. PARTE EXPOSITIVA: <u>Asunto</u></p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?. Si cumple</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los</p>					X						10

	<p>Se trata de la demanda interpuesta por el accionante M-E-C-U, contra CAJA XYZ., sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO y costos del proceso, conforme a los fundamentos de su propósito.</p> <p>Se trata de la demanda interpuesta por el accionante M-E-C-U, contra CAJA XYZ., sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO y costos del proceso, conforme a los fundamentos de su propósito.</p> <p>1. El demandante sostiene, que es un trabajador que ha venido laborando para la demandada, desde el 17 de febrero del año 2017, desempeñándose el cargo de Administrador de Agencia, laborando hasta el 29 de diciembre del año 2018, fecha en que fue despedido de manera arbitraria por parte de la actual Gerencia Mancomunada a cargo de los señores Luis Espinoza Gallo, José Luis Lam Robles, y Roberto Ibáñez Vásquez en su calidad de Gerente de Administración Gerente de Operaciones, y Gerente de Negocios, habiendo percibido como ultima remuneración la suma de S/. 4,593.00 soles en forma mensual, señala que, desde que ingreso a laborar siempre se desempeñó como Administrador de Agencia, suscribiendo inicialmente contratos de trabajo sujetos a modalidad regulados por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el D.S. N° 003-97-TR, contratos que se prolongaron hasta el día en que fue despedido esto es el 29 de diciembre de 2018.</p> <p>2. Señala que habiendo iniciado sus labores como Administrador de la Agencia de Bolognesi, ubicada en la Av. Bolognesi N° 756 de la ciudad de Chimbote, hasta el 05 de agosto del año 2018, fue rotado a la Agencia e Nuevo Chimbote, en donde se desempeñó</p>	<p>casos que hubiera en el proceso). Si cumple</p> <p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>										
<p>Postura de las partes</p>	<p>Gerente de Operaciones, y Gerente de Negocios, habiendo percibido como ultima remuneración la suma de S/. 4,593.00 soles en forma mensual, señala que, desde que ingreso a laborar siempre se desempeñó como Administrador de Agencia, suscribiendo inicialmente contratos de trabajo sujetos a modalidad regulados por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el D.S. N° 003-97-TR, contratos que se prolongaron hasta el día en que fue despedido esto es el 29 de diciembre de 2018.</p> <p>2. Señala que habiendo iniciado sus labores como Administrador de la Agencia de Bolognesi, ubicada en la Av. Bolognesi N° 756 de la ciudad de Chimbote, hasta el 05 de agosto del año 2018, fue rotado a la Agencia e Nuevo Chimbote, en donde se desempeñó</p>	<p>1. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandante. Si cumple</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con la pretensión del demandado. Si cumple</p> <p>3. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos expuestos por las partes. Si cumple</p> <p>4. Explicita los puntos controvertidos o aspectos específicos respecto de los cuales se va resolver. Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas</p>					<p>X</p>					

	<p>dicho cargo hasta el 29 de diciembre del 2018, fecha en que fue despedido por la Gerencia Mancomunada como consecuencia de una falta grave atribuida, indica que las labores que venía realizando, son y serán siempre de naturaleza permanente que de ningún modo podría desarrollarse a través de algún tipo de contratos de trabajo sujetos a modalidad, que dichos contratos siempre se han encontrado legalmente desnaturalizados en forma íntegra al no reunir las características que la ley contempla, convirtiéndose estos en un contrato de trabajo a plazo indeterminado conforme establece el Art. 77° de la LPCL, sostiene que con fecha 20 de diciembre del 2018, la demandada le cursa la carta N° 301-2018-GM-CMAC-S, imputándole una falta grave prevista en los Art. 54° inciso 1, 3 y 114.1 del Reglamento Interno de Trabajo concordante con el Art. 25° inciso a) de la LPCL, refiriendo a un supuesto incumplimiento a las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de buena fe laboral inobservancia de RIT e infracción a su MOF, señala que pese haber realizado los descargos correspondientes en el plazo otorgado, las supuestas faltas graves fueron atribuidas mediante carta N° 001-2018-MCU/ADM CMAS-S, pero que a través de la carta N° 308-2018/GM-CMAC-S cursada el 29 de diciembre del 2018, se dispuso despedirlo, argumentando que no había desvirtuado tales imputaciones y transcribiendo el mismo contenido expresado en la carta de preaviso.</p> <p>3. Señala que la demandada le atribuyó seis supuestas faltas cometidas en el desarrollo de sus labores tales como, saldo de cartera, ratio de mora, señala que la demandada alega que durante el periodo octubre 2017, y julio 2018, hubo créditos provenientes de gestión anterior que impacto sobre</p>	<p>extranjerías, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas.</p> <p>Si cumple</p>										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>el saldo de cartera, lo cual género que estos vayan a castigo convirtiéndose en deudas difíciles de ser cobradas, que en la agencia Bolognesi durante el periodo octubre 2017-julio 2018, que se generaron debido a que algunos clientes con créditos de montos importantes dejaron de pagar sus cuotas determinándose su calificación y por ende se incrementó su provisión, asimismo en la Agencia de Nuevo Chimbote durante el periodo agosto a octubre 2018, esta se había generado en la anterior gestión debido a que los créditos que se otorgaron en dicha gestión dejaron de pagar su cuotas, que en la agencia de Nuevo Chimbote del periodo octubre 2017 a julio 2018, existiendo cierta pérdida en la rentabilidad, lo mismo sucedió en la Agencia de Nuevo Chimbote periodo agosto a octubre 2018, la pérdida constante de utilidades generada por haberse agregado indebidamente en el rubro “Gastos Administrativos y otros gastos” monto que no correspondía a los gastos de la Agencia.</p> <p>4. Refiere que la demandada optó por despedirle, basándose en que este supuestamente incumplió con sus obligaciones de trabajo y que habría quebrantado la buena fe laboral, y de haber inobservado el Reglamento Interno de Trabajo y haber infringido el MOF, indica que es erróneo que se le atribuya la falta grave debido a la buena gestión que fue desplegado hasta el año 2018, que la empresa lo premio en Nuevo Chimbote por ocupar el primer puesto en promoción de créditos y por haber mejorado la calidad de vida de las personas clientes de dicha institución, que lo mismo sucedió cuando se encontraba en la Agencia de Bolognesi, señala que el despido no se presume.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02.

El anexo 5.1 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango alta; porque, la introducción y postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.2: Parte considerativa de la primera sentencia - Reposición por despido fraudulento

Parte considerativa de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de primera instancia				
			Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy alta
			2 (2x1)	4 (2x2)	6 (2x3)	8 (2x4)	10 (2x5)	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]
Motivación de los hechos	<p>PRIMERO: Sobre la carga de la prueba. Según el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, la carga probatoria corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, los cuales se deben sujetar a las reglas especiales de distribución de la carga de la probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; asimismo, en este dispositivo legal establece que le corresponde al demandado que sea señalado como empleador acreditar el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, aquí ocurre lo que conocemos como inversión de la carga de la prueba, característico del proceso laboral en tanto que se pretende equiparar la inferioridad económica y social ante el empleador.</p> <p>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</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbados. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la valoración, y no valoración</p>					X					

<p>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 intermediación, la misma que garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso.</p> <p>TERCERO: De los hechos sujetos a actuación probatoria.</p> <p>Conforme se aprecia del acta de la audiencia de juzgamiento de folios 121 a 124, y del audio y video que se encuentra en el Sistema Integrado Judicial minuto 29’09, se establece como un hecho no necesitado de actuación probatoria, que el demandante prestó servicios para la demandada en su calidad de Administrador de</p>	<p>unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple/ 4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto).Si cumple 5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											20
<p>Agencia de Bolognesi como la de Nuevo Chimbote; mientras que los hechos sujetos a actuación probatoria se circunscriben a determinar si corresponde: 1) Declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo modal, y como consecuencia de ello se le debe considerar como un trabajador a plazo indeterminado; 2) Determinar si el demandante ha sido víctima de un despido fraudulento, y como consecuencia de ello debería ser repuesto a su puesto de trabajo habitual como</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuánto validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra</p>											

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>Administrador de Agencia el cual venía desempeñando al momento del despido; 3) De manera subordinada se deberá determinar si corresponde si el demandante ha sido víctima de un despido arbitrario, y como consecuencia de ello debería ser indemnizado por dicho concepto; 4) Los intereses legales, costas y costos del proceso.</p> <p>CUARTO: Del vínculo laboral del actor.</p> <p>En cuanto a la relación laboral y el periodo que prestó servicios, esta se encuentra plenamente acreditada con las boletas de pago de folios 93 a 95, con la carta de despido de folios 01 a 12, entre otras documentales presentadas por el demandante y la demandada, y estando a lo alegado por la parte accionante en su escrito de demanda como en sus alegatos de apertura, se tiene que el demandante ingresó a laborar el 17 de febrero del 2017, y ceso el 29 de diciembre del 2018, la misma que es reconocido por la propia demandada en el minuto 20'18 de la audiencia de juzgamiento de fecha veintiuno de mayo del presente año; en ese sentido, se tiene que el accionante tiene una relación laboral desde el 17 de febrero del 2017 hasta el 29 de diciembre del 2018.</p> <p>QUINTO: De los contratos modales.</p> <p>En la línea de análisis, resulta pertinente señalar lo que establece el artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR que alega el demandante, en la cual expresa que los contratos sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas laborales con la celebración del contrato, situación que se verifica</p>	<p>norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

	<p>cuando la causa, el objeto y/o la naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. Asimismo, el artículo 72° de la referida norma legal establece los requisitos formales de validez de los contratos modales precisando que los mismos deben constar por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. En este caso resulta conveniente recordar que en el artículo 53° del D.S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), se establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes, lo que concordado con lo previsto en el artículo 4° de la norma sustantiva antes acotada, tenemos que en nuestro ordenamiento laboral la regla que impera es la contratación a tiempo indeterminado, lo cual tiene lógica si partimos de que cualquier funcionamiento de cualquier actividad empresarial, la duración de las tareas a cumplir</p>	<p>el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>pueden ser o bien temporales o bien permanentes. En dicho contexto, los contratos de trabajo sujetos a modalidad resultan ser la excepción cuya característica esencial según nuestra normativa como el artículo 72° de la LPCL es que se señale la duración y la causa objetiva de contratación, siendo que mientras subsista esta última se podrán celebrar los contratos modales en sus distintas modalidades que se requieran sin superar los plazos máximos de contratación previstos en el artículo 74° de la LPCL, lo cual configura la flexibilidad que tiene el empleador para contratar personal sujeto a modalidad siempre que las labores a realizar correspondan con las circunstancias que originan la contratación.</p> <p>SEXTO:</p> <p>Del mismo modo es necesario recordar que un requisito esencial para contratar a una persona a plazo fijo, es estipular en el contrato la causa objetiva para así cumplir con el principio de causalidad. Este principio, en palabras del TC es aquel “en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar”. En merito a ello, las necesidades empresariales de carácter permanente serán cubiertas a través de contratos a plazo</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>indeterminado, mientras que las necesidades de carácter temporal serán cubiertas por medio de contratos temporales o a plazo fijo, lo que nos da muestra de un carácter excepcional en la contratación temporal que únicamente es permitida cuando se verifiquen ciertas causas objetivas. En ese sentido la causa objetiva de contratación es el motivo o razón fundamental que justifica la celebración de un contrato temporal, el cual es inherente a sí mismo; por lo que, no podríamos hablar de una causa genérica o común para celebrar un contrato modal, muy por el contrario, la causa se expresa dentro de la naturaleza de cada contrato que contempla nuestra legislación, y es por eso que se han implementado una serie de contratos que van acorde a las necesidades transitorias que cada empleador. De tal manera, cuando el empresario tiene una necesidad momentánea o coyuntural, es necesario que primero identifique en qué consiste dicha necesidad para que posteriormente la adecúe a uno de los modelos contractuales que se encuentra en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - LPCL.</p> <p>SÉTIMO:</p> <p>Así entonces en atención a las cuestiones planteadas, resulta necesario efectuar el análisis de la naturaleza de las labores realizadas por el demandante, a fin de verificar los supuestos de desnaturalización que ha postulado en este proceso, de autos se observa que ninguna de las partes ha presentado los contratos de trabajo; no obstante, no se cuestiona los contratos sujetos a modalidad desde su fecha de ingreso del accionante, esto es, desde el 17 de febrero del 2017, debiéndose analizar por lo tanto los</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>contratos a plazo fijo, al estar en la condición de contratado. En el caso de autos el demandante se desempeñó como Administrador de Agencia conforme se observa de las distintas documentales presentadas en autos, entre ellas la Carta N° 494-2017-GRH-CMAC-S de folios 86; por otro lado se puede ver, que de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de folios 87 a 90, dicho cargo tiene distintas responsabilidades, entre ellas: “Responsable de las funciones generales indicadas en el ROF para la Agencia y Oficina de los procesos y subprocesos en los cuales intervienen el personal que depende de él. Es responsable del proceso de Gestión de colocaciones, capacitaciones y servicios, así como de cumplir con las metas asignadas a su agencia u oficina”, teniendo como superior al Gerente de Negocios, y a la vez supervisa al Asesor de Negocios, Auxiliar de Negocios, Supervisor de Operaciones, Ejecutivo de Plataforma, y Ejecutivo de servicio, de igual modo se colige que de acuerdo al MOF, tiene distintas funciones, entre ellas: “Administrar, dirigir y controlar, las actividades propias de la Agencia / Oficina, relacionas con el plan estratégico, objetivo y metas establecidas, velar por el personal a su cargo, brinde veraz y adecuada información a los clientes sobre los productos activos y pasivos y servicios financieros, así como incentivar la ventas de los mismos, entre otras”, agregando a ello de folios 92, obra la documental denominada Estructura Orgánica de Agencia y Oficinas, donde el demandante por el cargo que ostentó, vino hacer el Administrador de una de las Oficina o Agencias de la entidad demandada, agencia que</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>forma parte de la Estructura Organizacional de la empresa, conforme se verifica de la documental de folios 05; en ese sentido, se tiene que el cargo el demandante ocupó como Administrador de Agencia, no se trataría de una labor temporal de la empresa, sino permanente, por cuanto son labores propias de la entidad demandada, que siempre va requerir de este personal, más aún son permanentes en el tiempo, siendo así es evidente que dicha labor realizada por el demandante, se condice necesariamente en la contratación de personal estable, ya que obedecen a una necesidad de carácter permanente, más no transitoria de la empresa, en consecuencia, este Juzgado considera la aplicación de lo dispuesto en el Art. 77° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al haberse demostrado en forma evidente la existencia de simulación y fraude a las normas establecidas para la contratación laboral, antes citada, siendo por ello, factible afirmar que la labor realizada en la empresa es permanente, teniendo en realidad las características y naturaleza propia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, teniéndose por desnaturalizado los contratos modales.</p> <p>OCTAVO: Personal de dirección.</p> <p>Al respecto, el primer párrafo del artículo 43° del D.S. N° 003-97-TR establece: “Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”; de igual forma, el autor Carlos Blancas Bustamante refiere que:</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>“Entendemos, por consiguiente, que “cargo de dirección” es aquel que integrando las instancias de dirección, central y general, de la empresa, posee, como atributo inherente al mismo, poder decisorio o facultad de representación general del empleador, o ambos, tal como ocurre, por ejemplo, en la figura del Gerente General (...) sólo puede deducirse que los trabajadores que desempeñen cargos que no conlleven la representación general del empleador o la facultad de sustituirlo o la de compartir con éste las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial, no pueden ser calificados como “personal de dirección”. La definición contenida en el primer párrafo del artículo 43 de la LPCL se aproxima a la de “altos cargos” ... la misma que alude, por tanto, a una posición jerárquica elevada en la organización, al ejercicio del poder directivo con alcance general y a la capacidad de formular políticas y programas vinculantes para la organización como en cualquier sociedad o institución corresponde a las máximas instancias de gobierno y decisión”; 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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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”; en tal sentido, fluye de autos que el demandante ha tenido el cargo de Administrador de Agencia, y si bien la demandada en la audiencia de juzgamiento sostiene que el cargo del demandante ha sido cargo de confianza; no obstante, conforme se verifica de la Carta N° 494-2017-GTH-CMAC-S de folios 86, que al demandante con fecha 20 de octubre del 2017, se le pone en conocimiento que el cargo de Administrador de Agencia, es un cargo de dirección, y como tal ha tenido facultades y obligaciones inherentes a dicho cargo, relacionadas con la dirección de la agencia, conforme se observa de la estructura orgánica de folios 92, así como, poder decisorio y representación general del empleador; corroborándose así que es un personal de dirección.</p> <p>NOVENO: De la protección contra el despido. Habiéndose acreditado en autos, que el demandante ha prestado servicios a favor de la demandada en calidad de Administrador de Agencia, desde el 17 de febrero del 2017 al 29 de diciembre del 2018, la misma que de acuerdo a sus características se encontraba sujeta al régimen de la actividad privada, correspondiéndole percibir los derechos que la ley le concede, debiendo analizarse previamente si el despido arbitrario se configuró o no; al respecto, el artículo 27° de la Constitución Política del Estado, tutela el bien jurídico del empleo “La ley</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”; también el artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, clasifica las causales justas para la extinción del contrato de trabajo, así como el artículo 31° de dicha norma establece el procedimiento a seguir en caso de despido por la comisión de falta grave; en tal sentido, si el trabajador es despedido por motivos diferentes a los tipificados en la legislación como justificados o soslayando el procedimiento legal establecido para los casos de despidos justificados, la decisión de poner fin al contrato de trabajo será calificada como arbitraria.</p> <p>DÉCIMO: 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.° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, 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 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728; por otro lado, se produce el despido</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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).</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: De la carga probatoria.</p> <p>De conformidad con el artículo 23° 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</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.” DÉCIMO SEGUNDO: 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</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Del inicio del procedimiento de despido. De acuerdo con lo expuesto por el demandante, con fecha 20 de diciembre del 2018, se le notificó</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>la carta notarial de imputación de cargos (Carta N° 301-2018/GM-CMAC-S) de folios 21 a 31, 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 y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, calificados 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, del texto de la carta se advierte la demandada señala: “El Departamento de Negocios ha realizado la verificación y evaluación de su gestión crediticia como Administrador, por el periodo de marzo del 2017 a octubre del 2018, indicando que ingresó a laborar el 17 de febrero del 2017, asumiendo el cargo de Administrador de la Agencia de Bolognesi, donde se desempeñó hasta el mes de julio del 2018, en el mes de agosto del 2018 fue rotado a la Agencia de Nuevo Chimbote para asumir el cargo de Administrador en dicha sede, que por motivos de salud, estuvo con descanso médico a partir del 22 de mayo del 2017 hasta el 03 de octubre del 2017 (...), que como es de verse, la labor de Administrador de Agencia, es una labor de gestión constante a fin de contribuir con la rentabilidad y resultados económicos de la empresa, siendo más que un deber una obligación dada su labor de dirección a cargo de nuestra sede (...), en la Agencia Bolognesi del periodo de octubre del 2017 a julio del 2018, se obtuvo pérdida de cartera, el monto de la pérdida es de – 6.42% (-S/.1,042.001 soles), en la Agencia de Nuevo Chimbote del periodo de agosto del 2018 a octubre del 2018, se evidencia al cierre de</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>octubre del 2018 una pérdida de cartera respecto a la gestión anterior de julio del 2018, el monto de perdida – 7.04% (-S/.910,600), que la ratio mora en el periodo de octubre del 2017 a julio del 2018 en la Agencia Bolognesi se redujo en – 3.40%, pasando del 22.31% en octubre del 2017 a 18.91% en julio del 2018, y en la Agencia de Nuevo Chimbote del periodo de agosto del 2018 a octubre del 2018, se evidencia un aumento de Ratio Mora de + 4.37% respecto a la gestión anterior, pasando del 16.99% en julio del 2017 al 21.36% en octubre del 2018, en la cartera castigada al cierre de julio del 2018, se castigó un total de 17 créditos por S/.364,001, en el periodo asumido como Administrador de la Agencia Bolognesi, que en la Agencia de Nuevo Chimbote no se realizaron castigos (...), que de la evaluación realizada a la cosecha propias de los desembolsos realizados, se obtuvo que al cierre del mes de octubre del 2018 se evidencia un ratio de mora acumulada de 3.24% (...), se aprecia que su gestión como administrador no ha sido optima y no ha contribuido con los fines para el cual fue contratado, y es la razón de ser el cargo de Administrador de Agencia; evidenciándose claramente un incumplimiento de sus funciones, generando con ellos resultados negativos, al haberse evidenciado perdida de cartera, incremento de cartera morosa, incremento en las provisiones, pérdidas de utilidades, y un elevado ratio de ,mora por cosecha según su antigüedad en la empresa (...).” Luego, con fecha 26 de diciembre del 2018, presenta su descargo mediante carta N° 001-2018-MCU/ADM CMAC-S que obra de folios 15 a17, donde señala: “La Agencia de Bolognesi (Periodo</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>octubre del 2107 a julio del 2018), la pérdida de cartera se debió entre otros factores a la falta de asesores de negocio que se generó por motivos de vacaciones, rotación, descansos médicos y renunciaciones; habiendo tenido a su cargo un promedio de 10 asesores de negocios; pero no todos con la experiencia requerida del manejo de cartera con saldos importantes; siendo lo óptimo contar con 15 asesores de negocios, además se canceló en dicho periodo el integró de un crédito con saldo importante, esta situación se vio reflejada además como consecuencia de la renuncia de asesores de negocios que posteriormente realizaban compras de deudas a sus clientes, que la estructura de la cartera tiene concentración en créditos pequeña y mediana empresa y un porcentaje importante en crédito por convenios y administrativos, estos últimos fueron suspendidos (...) que no ha infringido los deberes que emanan del contrato de trabajo, ni su conducta debe ser considerada falta grave, prueba de ellos son las felicitaciones recibidas en el correo con fecha 03 de abril del 2018 al equipo de la Agencia de Bolognesi, y en donde se muestra la evolución de los resultados de la agencia ocupando los primeros lugares en el ranking del total de agencia". Por último, con carta notarial Nª 308-2018/GM-CMAC-S de fecha 28 de diciembre del 2018 (Ver folios 03 a 14), se le notifican al actor su despido, alegando: "(...), que desvirtuados los argumentos en los cuales se sustenta la defensa, se procede a comunicarle el incumplimiento de las obligaciones que han quebrantado inmediatamente la relación y la buena fe laboral (...), siendo la fecha de cese el día de la recepción</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>del documento” DÉCIMO CUARTO: De la reposición del trabajador de dirección. 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; así pues, dicha sentencia establece las diferencias existentes entre los trabajadores de confianza y los trabajadores comunes: “11. Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo 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 partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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.º 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”; en el caso de autos, si bien la demandada en su carta de preaviso de despido y despido, no alega nada al respecto sobre el cargo de dirección del demandante; no obstante, conforme se observa de la documental de folios 86, no se puede desconocer la calificación laboral del actor, el cual ostenta la calificación de trabajador de Dirección en el cargo de Administrador de Agencia, del mismo modo se verifica que durante todo el periodo laborado, no ha realizado labores de trabajador común, a fin de solicitar los derechos que le pudieren corresponder, y tal como se puede observar del Manual de Organización y</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Funciones de folios 87 a 90, el cargo de Administrador de Agencia, está en contacto directo con el Gerente de Negocios, agregando a ello el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que prescribe:“Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial”, situación que también se acredita con la Estructura Orgánica de la Agencia y Oficinas de folios 92, pues el actor contaba con trabajadores subordinados, hechos que no hacen más que corroborar la condición de personal de dirección que desempeñó el demandante por todo su periodo laborado, desde el 17 de febrero del 2017 hasta el 29 de diciembre del 2018, en tal sentido, la reposición solicitada deviene en infundada.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: De la indemnización por despido arbitrario.</p> <p>La protección contra el despido implica la tutela del bien jurídico llamado empleo, salvaguardando su permanencia y duración de algún peligro o perjuicio de cierta voluntad y actitudes del empleador que no estén regidas por la razón, ni fundadas en la ley, cuando decida despedirlo unilateralmente sin que exista causa justa que sustente la medida extrema de poner fin a la vinculación laboral; por lo que siendo así su cautela no solo comprende el acceso al trabajo, sino también a no ser privado del mismo, por motivos que no estén justificados.</p> <p>DÉCIMO SEXTO:</p> <p>Examinadas las pruebas actuadas se logra</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>determinar que la demandante había superado con creces el periodo de prueba de un año en su calidad de personal de dirección (Administrador de Agencia), de conformidad a lo dispuesto en la parte in fine del artículo 10° del D.S. N° 003-97-TR, habiendo adquirido el derecho a la estabilidad en el empleo, a no ser despedido sin causa justa relacionada a su capacidad o a su conducta contemplada en la ley y debidamente comprobada, como dispone el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral – aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>DÉCIMO SÉTIMO: Del caso en concreto.</p> <p>Conforme se advierte de autos, el día 20 de diciembre del 2018, se le notificó al demandante la carta notarial N° 301-2018/GM-CMAC-S (folios 21 a 31) 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 y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, calificados como falta grave en el literal (a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, conforme a los hechos expuestos, que mediante Carta N° 001-2018 MCU/ADM CMAC-S de fecha 26 de diciembre del 2018 (Ver folios 15 a 17), el demandante presenta su descargo a las imputaciones realizadas por la empresa, por lo que mediante Carta Notarial N° 308-2018/GM-CMAC-S de fecha 28 de diciembre del 2018 (folios 03 a 14), se le notifica su despido. Tal como se puede verificar de los considerandos precedentes, el sustento de la demandada es que despidió al actor por pérdidas</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>económicas en la empresa, cuando se desempeñó en el cargo de Administrador de Agencia, siendo en un primer momento en la Agencia de Bolognesi, del 17 de febrero del 2017 al mes de julio del 2018, y en la Agencia de Nuevo Chimbote, desde el mes de agosto del 2018, hechos que fueron imputados en la carta de pre aviso de folios 21 a 31, en donde sostiene pérdida en cartera, ratio mora, aumento de cartera morosa, castigos de créditos, aumento en gastos por provisiones, perdida en utilidades, y los desembolsos de la empresa, seguidamente en la audiencia de juzgamiento, se le requirió a la parte demandada a fin de que presente el informe en que sustenta los hechos alegados, presentando para ello el Informe N° 233-2018/JN – CMC – S que obra de folios 127 a 136, el cual coincide con la carta de pre aviso del demandante; no obstante, se debe tener en cuenta que es un documento realizado por la misma empresa, lo cual no acreditaría que dichos hechos sean reales, por otro lado en cuanto el periodo que estuvo como Administrador de Agencia de Bolognesi (Del 17 de febrero del 2017 al mes de julio del 2018), si bien la demandada sostiene que existe pérdidas en cartera, ratio mora, aumento de cartera morosa, entre otras, pero la misma se contradice con la documental presentado por el demandante de folios 19, del cual se verifica un crecimiento de la Agencia Bolognesi, de diciembre del 2017 a marzo del 2018 (Periodo en el cual el actor estuvo como administrador), del mismo modo de folios 18, obra un reconocimiento a la Agencia de Nuevo Chimbote en diciembre del 2018 (Periodo en el cual el demandante también estuvo como administrador), documentales que no fueron</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>cuestionados ni tachadas por la empresa demandada, y acredita lo sustentados por el accionante en cuanto a su labor realizada en ambas Agencias, sin perjuicio de ello, el accionante en la audiencia de juzgamiento de fecha 21 de mayo del presente año minuto 57'14, sustenta que adición a sus funciones era capacitar a los Asesores de Negocios, alegando que había personal nuevo en la Agencia que tenía que capacitarlos, fundamentos que tampoco fueron cuestionados por la parte demandada, y en revisión del MOF de folios 87 a 90, se observa que entre sus funciones del Administrador de Agencia, no se encuentra la capacitación de Asesores de Negocios, por lo que no se puede imputar una falta grave, si la responsabilidad de la misma no deviene solo del Administrador de Agencia, sino de todo el personal en conjunto, y si bien el demandante tiene mayor responsabilidad, empero es obligación de la entidad demandada capacitar a sus Asesores de Negocios, agregando a ello, se debe tener presente que el actor asumió como administrador de la Agencia de Nuevo Chimbote, recién en agosto del 2018, es decir, que la demandada evaluó por un periodo corto el desempeño del demandante, más aun, la entidad emplazada en el periodo que laboró en la Agencia de Bolognesi, no cuestionó su trabajo por el periodo de 17 de febrero del 2017 al mes de julio del 2018, cuestionamiento que recién se realizó en diciembre del 2018, fecha muy posterior a la labor del demandante en tal agencia, por otro lado, si bien la demandada presenta diversos memorándum de folios 77 a 85 de diversas llamadas de atención; no obstante, la empresa</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>tampoco ha logrado acreditar que estos hechos hayan tenido una relación directa con las imputaciones realizadas mediante carta de preaviso, por lo que se colige que efectivamente existió un hecho irregular en el despido del demandante, que no se adecua por su capacidad y conducta del mismo.</p> <p>DÉCIMO OCTAVO:</p> <p>De lo señalado, se debe tener presente lo establecido el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido. Este dispositivo legal no señala en absoluto que se excluya a los trabajadores de dirección, es decir no hace distinción con los trabajadores del régimen común. De manera ilustrativa es menester precisar lo señalado por el Tribunal Constitucional mediante Sentencia expedida en el Expediente N° 3572-2005-PA/TC, al considerar que al desempeñarse el demandante en un cargo directivo, no le es posible su reposición, pudiendo únicamente solicitar la indemnización por despido arbitrario en caso de despido arbitrario, otorgando tutela indemnizatoria a los trabajadores de confianza” (lo resaltado en negrita es nuestro) en el presente caso trabajador bajo la calificación de dirección; en consecuencia, la demandada al extinguir la relación en su única y exclusiva voluntad, dicho acto constituye un acto lesivo de los derechos fundamentales del demandante; razón por la que el despido carece de efecto legal y merece ser</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>indemnizado, tal y conforme lo estipula el artículo 38° de la normativa acotada: “La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”; por tanto, se tomará en cuenta la remuneración percibida por la demandante conforme las boletas de folios 20, de acuerdo a la siguiente liquidación:</p> <p>La demandada deberá pagar a favor del demandante la suma de S/.12,860.40 soles por indemnización por despido arbitrario</p> <p>DÉCIMO NOVENO: De los intereses legales. Habiéndose amparado las pretensiones antes señaladas y determinada la existencia de obligaciones económicas de carácter laboral y social que deberá asumir la demandada, estas generan intereses legales de conformidad con el Decreto Ley N° 25920, que en su artículo 3° prescribe “El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo...”; lo que se deberá tener en cuenta en la etapa de la ejecución de sentencia.</p> <p>VIGESIMO: De los costos. En cuanto a las costas y costos del proceso, el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 señala que la condena de costas</p>											
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>y costos se regula conforme a la norma procesal civil; y efectuada la remisión al artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que los gobiernos locales (como lo es la demandada) están exentos del pago de costas y costos, con lo cual la condena de costos y costas no sería legalmente posible; sin embargo, la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, estipula como excepción "en los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos", y siendo la demandada parte del Estado Peruano si está sujeta al pago de costos, y de acuerdo al principio de razonabilidad y proporcionalidad se fija por costos del proceso el 10% del total obtenido en sentencia, más el 5% para el Colegio de abogados del Santa. Sin costas del proceso al no superar las 70 URP.</p> <p>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 Juzgado Laboral Transitorio de Chimbote, impartiendo Justicia a Nombre de la Nación:</p>											
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02

El anexo 5.2 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.3: Parte resolutiva de la primera sentencia - reposición por despido fraudulento

Parte resolutiva de la sentencia de primera instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la aplicación del principio de congruencia, y la descripción de la decisión					Calidad de la parte resolutiva de la sentencia de primera instancia							
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy alta			
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9- 10]			
Aplicación del Principio de Congruencia	<p>FALLO:</p> <p>Declarando INFUNDADA la demandada presentada por don M-E-C-U, CAJA XYZ, sobre REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO por tener la calificación de trabajador de dirección – Administrador de Agencia.</p> <p>Declarando FUNDADA la demandada presentada por don M-E-C-U, contra CAJA XYZ, sobre DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS MODALES E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO, estableciéndose al demandante un contrato laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, desde el 17 de febrero del 2017 al 29 de diciembre del 2018 en el cargo de Administrador de Agencia – Trabajador de dirección; en consecuencia, se ORDENA a la demandada CAJA XYZ, CUMPLA dentro del plazo de CINCO DÍAS CUMPLA; con pagar a favor de la demandante la suma de DOCE MIL OCHOCIENTOS SESENTA CON 40/100 SOLES (S/.12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia.</p>	<p>1. El pronunciamiento evidencia resolución de todas las pretensiones oportunamente ejercitadas. (Es completa) Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia resolución nada más que de las pretensiones ejercitadas. (No se extralimita/Salvo que la ley autorice pronunciarse más allá de lo solicitado). Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia aplicación de las dos reglas precedentes a las cuestiones introducidas y sometidas al debate, en primera instancia. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia correspondencia (relación recíproca) con la parte expositiva y considerativa respectivamente. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido</p>					X								9

	<p>1. SE FIJA LOS COSTOS DEL PROCESO el 10% del monto capital, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso al no superar las 70 URP.</p> <p>2. Consentida y/o Ejecutoriada que sea la presente sentencia, EJECÚTESE, luego en su oportunidad ARCHÍVESE en el modo y forma que corresponda. NOTIFIQUESE.-</p>	<p>del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple</p>											
Descripción de la decisión		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple.</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado, o la exoneración de una obligación. Si cumple.</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso, o la exoneración si fuera el caso. No cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>			X								

Fuente: Expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02

El anexo 5.3 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión, fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.4: Parte expositiva de la segunda sentencia - reposición por despido fraudulento

Parte expositiva de la sentencia de segunda instancia	Evidencia Empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la introducción, y de la postura de las partes					Calidad de la parte expositiva de la sentencia de segunda instancia				
			Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta	Muy baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta
			1	2	3	4	5	[1 - 2]	[3 - 4]	[5 - 6]	[7- 8]	[9-10]
Introducción	<p>MATERIA : REPOSICIÓN. RELATORA : V- L- . DEMANDADO : CAJA XYZ S.A. DEMANDANTE M-E-C-U.</p> <p>RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE. Chimbote, dieciséis de setiembre Del año dos mil diecinueve.- SENTENCIA DE</p> <p>VISTA EMITIDA POR LA SALA LABORAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA ASUNTO: Viene en apelación la sentencia contenida en la resolución número cinco, de fecha 12 de julio del 2019 que declara INFUNDADA la demandada presentada por M-E-C-U contra CAJA XYZ, sobre reposición por despido fraudulento por tener la calificación de trabajador de dirección – Administrador de Agencia. FUNDADA la demandada sobre desnaturalización de contratos modales e indemnización por despido arbitrario, estableciéndose al demandante un contrato laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, desde el 17 de febrero del 2017</p>	<p>1. El encabezamiento evidencia: la individualización de la sentencia, indica el N° de expediente, el número de resolución que le corresponde a la sentencia, lugar, fecha de expedición, menciona al juez, jueces, etc. Si cumple.</p> <p>2. Evidencia el asunto: ¿El planteamiento de las pretensiones? ¿Cuál es el problema sobre lo que se decidirá?, el objeto de la impugnación, o la consulta; los extremos a resolver. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la individualización de las partes: se individualiza al demandante, al demandado, y al del tercero legitimado; éste último en los casos que hubiera en el proceso). Si cumple.</p>									10	

	<p>al 29 de diciembre del 2018 en el cargo de Administrador de Agencia – Trabajador de dirección; en consecuencia, ordena a la demandada CAJA XYZ, cumpla dentro del plazo de cinco días con pagar a favor de la demandante la suma de doce mil ochocientos sesenta con 40/100 soles (S/.12,860.40), más intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia. Fija los costos del proceso el 10% del monto capital, más el 5% para el Colegio de Abogados del Santa. Sin costas del proceso al no superar las 70 URP.</p> <p>La parte demandante, como fundamento de su pretensión impugnativa, sostiene que: a) La LPCL señala que, para que se configure la condición de trabajador de cargo de confianza o de dirección, el empleador está en la obligación de comunicarle esa calificación por escrito y lógicamente desde que asume las funciones inherentes a dicha condición; sin embargo, ingresó a laborar el 17 de febrero del 2017, y desde esa fecha la demandada no le hizo llegar comunicación alguna en la que le califique como</p>	<p>4. Evidencia aspectos del proceso: el contenido explicita que se tiene a la vista un proceso regular, sin vicios procesales, sin nulidades, que se ha agotado los plazos, las etapas, advierte constatación, aseguramiento de las formalidades del proceso, que ha llegado el momento de sentenciar. Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
<p style="text-align: center;">Postura de las partes</p>	<p>trabajador de dirección, haciéndolo recién el 20 de octubre del 2017, es decir, después de ocho meses de iniciado el vínculo laboral, a través de la Carta N° 494-2017-GTH-CMAC-S, de fecha 18 de octubre del 2 2017, siendo lo más extraño que en dicho documento la propia demandada con el ánimo de perjudicarlo, no ha sabido cómo calificarlo y lo considera como si fuera trabajador de dirección y a la vez de confianza, lo cual es ilegal; b) Otro hecho importante que el A quo no ha tenido en consideración, es el hecho de que si la demandada ha le calificado como personal de dirección, es lógico pensar ésta debió comunicar tal determinación desde el inicio de la relación contractual; pues si aplicamos el artículo 26 de la</p>	<p>1. Evidencia el objeto de la impugnación/la consulta (El contenido explicita los extremos impugnados en el caso que corresponda). Si cumple.</p> <p>2. Explicita y evidencia congruencia con los fundamentos fácticos/jurídicos que sustentan la impugnación/o la consulta. Si cumple.</p> <p>3. Evidencia la pretensión(es) de quien formula la impugnación/o de quien ejecuta la consulta. Si cumple.</p>					<p style="text-align: center;">X</p>						

	<p>Constitución Política del Perú, la duda tendría que favorecer al trabajador o en todo caso el sentido de la norma objetiva (LPCL) debería ser de aplicación favorable al trabajador. La parte demandada, como fundamento de su pretensión impugnativa, sostiene que: a) Su representada ha cumplido con probar la causa del despido, es que el quebrantamiento de la buena fe laboral, plasmado en el Informe N° 233-2018-JN-CMAC-S, de fecha 26 de noviembre del 2018, documento en el cual se evidencia el incumplimiento de las obligaciones del actor respecto al cargo de Administrador que ostentaba, y que este incumplimiento de las obligaciones del entonces Administrador de Agencia se vieron evidenciados en el informe antes señalado; b) Del informe en mención, se puede apreciar que la Agencia Bolognesi y la Agencia Nuevo Chimbote, durante la gestión del demandante, en su condición de Administrador, han tenido indicadores que evidencia una mala gestión, pues no ha sabido desempeñarse conforme a sus Manuales y Reglamentos para poder revertir los malos indicadores; c) Se debe tener en cuenta que, respecto al cargo de Administrador de Agencia, el propio Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) de la institución establece que, el Administrador trabaja reportando directamente al Gerente de Negocios (personal de dirección), y asimismo, tiene personal a su cargo (Asesores de Negocios, Auxiliares, Supervisores de Operaciones, etc); por otro lado, ejercer la representación de su entidad; lo cual se evidencia con el propio MOF que en su parte pertinente prescribe sobre la línea de autoridad del Administrador de Agencia; d) La aplicación del despido del actor no se ha debido únicamente a la citación expresa del artículo 54, inciso 1 y 3, y el</p>	<p>4. Evidencia la(s) pretensión(es) de la parte contraria al impugnante/de las partes si los autos se hubieran elevado en consulta/o explícita el silencio o inactividad procesal. Si cumple. 5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple.</p>											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>artículo 114 inciso 114.1 literal a) del Reglamento Interno de Trabajo, sino a lo prescrito en la normativa correspondiente, es decir, mediante la tipificación expresa de las causales de despido justificado citados en los artículo 22, 23, 24, 25 y 46 del T.U.O. del D.L. N° 728, por lo mismo que deberá tener en cuenta que la revisión de la parte introductoria de la carta de imputación de cargos de falta grave N° 301-2018-/GM-CMAC-S, de fecha 12 de diciembre del 2018; e)No ha existido antijuricidad o conducta ilícita por parte de su representada, debido a que el actor ha sido despedido por causa justa, esto es el incumplimiento de sus obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo; más aún si de los medios probatorios se observa que se ha seguido con el procedimiento de imputación de faltas y el despido contemplado en los artículos 31 y 32 del D.S. 003-97-TR. Por otro lado, señala que se debe tener en cuenta el legajo personal del actor, donde se aprecia una serie de llamadas de atención que tienen que ver precisamente con el desarrollo de las funciones del actor como Administrador de Agencia, lo cual conlleva a inferir que su desempeño no ha sido el esperado.</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02
 El anexo 5.4 evidencia que la calidad de la parte expositiva es de rango muy alta; porque, la introducción y la postura de las partes, fueron de rango muy alta y muy alta calidad, respectivamente.

Anexo 5.5: Parte considerativa de la segunda sentencia: reposición por despido fraudulento

Parte considerativa de la sentencia de segunda instancia	Evidencia empírica	Parámetros (Indicadores)	Calidad de la motivación de los hechos y el derecho					Calidad de la parte considerativa de la sentencia de segunda instancia												
			Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy	Muy baja	Baja	Media na	Alta	Muy alta								
			2	4	6	8	10	[1 - 4]	[5 - 8]	[9 - 12]	[13- 16]	[17- 20]								
Motivación de los hechos	<p>PRIMERO: 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.</p> <p>SEGUNDO: Que, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece que: “23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales...; 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...; 23.4. De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de</p>	<p>1. Las razones evidencian la selección de los hechos probados o improbadas. (Elemento imprescindible, expuestos en forma coherente, sin contradicciones, congruentes y concordantes con los alegados por las partes, en función de los hechos relevantes que sustentan la pretensión(es). Si cumple.</p> <p>2. Las razones evidencian la fiabilidad de las pruebas. (Se realiza el análisis individual de la fiabilidad y validez de los medios probatorios si la prueba practicada se puede considerar fuente de conocimiento de los hechos, se ha verificado los requisitos requeridos para su validez). Si cumple.</p> <p>3. Las razones evidencian aplicación de la valoración conjunta. (El contenido evidencia completitud en la</p>														X				

<p>la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad...”.</p> <p>TERCERO: 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”.</p> <p>CUARTO: Que, Marianella Ledesma Narváez, en su Libro “Comentarios al Código Procesal Civil, Tomo II” (Editorial Gaceta Jurídica S.A.; Primera Edición; Lima-Perú; 2008; Pág. 156) señala que: “La fundamentación del agravio es importante porque limita los poderes del juez superior; fija el objetivo de la alzada y por exclusión lo que no es objeto de impugnación adquiere autoridad de cosa juzgada. La expresión de agravios es la pretensión de la segunda instancia. Esta solo se abre por iniciativa de la parte que interpone el recurso y dentro de los límites de su pedido, todo ello como expresión del principio dispositivo que inspira al proceso civil”; además, la CAS N° 1203-99 establece que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio fija la pretensión de la Sala de revisión, pues la idea del perjuicio ha de entenderse como base objetiva del recurso, por ende, los alcances de la impugnación de la resolución recurrida determinará los poderes del órgano</p>	<p>valoración, y no valoración unilateral de las pruebas, el órgano jurisdiccional examina todos los posibles resultados probatorios, interpreta la prueba, para saber su significado). Si cumple.</p> <p>4. Las razones evidencia aplicación de las reglas de la sana crítica y las máximas de la experiencia. (Con lo cual el juez forma convicción respecto del valor del medio probatorio para dar a conocer de un hecho concreto). Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad: el contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple</p>	<p>1. Las razones se orientan a evidenciar que la(s) norma(s) aplicada ha sido seleccionada de acuerdo a los hechos y pretensiones. (El contenido señala la(s) norma(s) indica que es válida, refiriéndose a su vigencia, y su legitimidad) (Vigencia en cuanto a validez formal y legitimidad, en cuanto no contraviene a ninguna otra</p>										20

<p style="text-align: center;">Motivación del derecho</p>	<p>superior para resolver, de forma congruente la materia objeto del recurso”; del mismo modo, la Sentencia recaída en el Exp. N° 047-2005 (Data 35,000 Gaceta Jurídica) ha establecido que: “Es indispensable que el recurso de apelación contenga una fundamentación del agravio, indicando el error de hecho o derecho incurrido en la resolución impugnada y precisando su naturaleza, de tal modo que el agravio u ofensa fija la pretensión de la sala de revisión, pues la idea del perjuicio debe entenderse como base objetiva del recurso, por ende los alcances de la impugnación recurrida determinará los poderes de la Sala Superior para resolver de forma congruente la materia objeto de recurso”; por lo que, en aplicación del indicado principio, corresponde emitir pronunciamiento respecto a los argumentos expresados por las partes en sus respectivos recursos impugnatorios.</p> <p>QUINTO: Que, en relación al cargo desempeñado por el demandante; al respecto es de indicar que es un hecho no cuestionado que el demandante desde su fecha de ingreso (17 de febrero del 2017) hasta su fecha de cese (29 de diciembre del 2018), ha desempeñado el cargo de Administrador de Agencia, que además se corrobora con las boletas de pago de folios 94/96.</p> <p>SEXTO: Que, en relación al cargo de dirección; al respecto es de indicar que el artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR, establece: “Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial...”. El Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo en su artículo “Artículo 59°- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el</p>	<p>norma del sistema, más al contrario que es coherente). Si cumple.</p> <p>2. Las razones se orientan a interpretar las normas aplicadas. (El contenido se orienta a explicar el procedimiento utilizado por el juez para dar significado a la norma, es decir cómo debe entenderse la norma, según el juez) Si cumple.</p> <p>3. Las razones se orientan a respetar los derechos fundamentales. (La motivación evidencia que su razón de ser es la aplicación de una(s) norma(s) razonada, evidencia aplicación de la legalidad).Si cumple.</p> <p>4. Las razones se orientan a establecer conexión entre los hechos y las normas que justifican la decisión. (El contenido evidencia que hay nexos, puntos de unión que sirven de base para la decisión y las normas que le dan el correspondiente respaldo normativo).Si cumple.</p> <p>5. Evidencia claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor</p>					<p style="text-align: center;">X</p>					
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

<p>Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento: 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. Artículo 60.- 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 esta se acredita. Artículo 61.- Los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, podrán recurrir ante la Autoridad Judicial, para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva”.</p> <p>SÉTIMO: Que, en el caso de autos, la demandada mediante Carta N° 494-2017-GTH-CMAC-S, de fecha 18 de octubre del 2017 (notificada con fecha 20 de octubre del 2017 (ver folios 87), comunica al actor: “Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que en Sesión de Directorio N° 018-2017-O, su fecha 25.SET.2017, se ha aprobado la modificación del Manual de Organización y Funciones; y dentro de ello, al amparo de lo previsto en el artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, su cargo de ADMINISTRADOR DE AGENCIA ha sido calificado con las siguientes características: CARGO: ADMNISTRADOR DE AGENCIA. CALIFICACIÓN: CARGO DE DIRECCIÓN. El cual conlleva también a la naturaleza de personal de confianza. SUJETO A FISCALIZACIÓN: NO”; asimismo, es de indicar que conforme se aprecia del MOF de folios 88, el cargo 5 de Administrador de Agencia como línea de autoridad, reporta al Gerente de Negocios, y supervisa a:</p>	<p>decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>											
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Asesor de Negocios, Auxiliar de Negocios, Supervisor de Operaciones, Ejecutivo de Plataforma, Ejecutivo de Servicio; y, es responsable de las funciones generales indicadas en el ROF para la Agencias y Oficinas, de los procesos y subprocesos en los cuales intervienen el personal que dependen de él; es el responsable del proceso de gestión y colocaciones, captaciones y servicios, así como de cumplir con las metas asignadas a su agencia u oficina. En tal contexto, se aprecia que el cargo de Administrador de Agencia está calificado como uno de dirección, lo que fue puesto en conocimiento del actor, sin que éste lo haya cuestionado judicialmente, es decir, si dicha calificación era indebida; por lo que se debe desestimar lo alegado por el actor en este extremo.</p> <p>OCTAVO: Que, en relación a la falta grave imputada; al respecto es de indicar que conforme se aprecia de la Carta N° 301-2018/GM-CMAC-S, de fecha 12 de diciembre del 2018, se imputa al actor la falta tipificada en los artículos 54 incisos 1), 3) y 114.1 inciso a) del Reglamento Interno de Trabajo, concordante con el artículo 25 inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, e infracción a su Manual de Organización y Funciones; ello en mérito a las siguientes consideraciones: “1. Que, el Departamento de Negocios ha realizado la verificación y evaluación de su gestión crediticia como Administrador, por el periodo de marzo 2017 a octubre 2018. Cabe señalar que se ha considerado lo siguiente: Usted ingresó el 17/02/2017, asumiendo el cargo de Administrador de la Ag. Bolognesi, donde se desempeñó hasta el mes de julio 2018. En el mes de Agosto 2018 fue rotado a la Ag. Nvo. Chimbote para asumir el cargo de Administrador en dicha sede, donde se viene desempeñando hasta la fecha. Por</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>motivos de salud, usted estuvo con descanso médico a partir del 22/05/2017 hasta el 03/10/2017. (...) 3. Que, precisamente nuestro Reglamento Interno de Trabajo establece en su Art. 54 incisos 1) y 3) que es Responsabilidad y Obligación del trabajador respetar y cumplir los documentos normativos internos, así como fomentar la armonía laboral promoviendo, entre otros, los valores de confianza y responsabilidad (...) 6. Que, como es de verse, la labor de Administrador de Agencia, es una labor de gestión constante a fin de contribuir con la rentabilidad y resultados económicos de la empresa, siendo más que un deber una obligación dada su labor de dirección a cargo de nuestra sede... (...) De lo indicado precedentemente, poder extraer las siguientes conclusiones:</p> <p>a. Respecto al Saldo de Cartera: Se evidencia pérdida de cartera, según detalle: 6 En la Ag, Bolognesi – (Periodo Oct. 17 / Jul.18), se evidencia que al cierre de Jul-18 se obtuvo pérdida de cartera, en N° de Créditos una pérdida de -3.16% (-84 Cred) y en Monto una pérdida de -6.42% (- S/. 1'042,001), con respecto al mes de Oct.17 En la Ag. Nvo. Chimbote – (Periodo Ago.18 / Oct. 18), se evidencia al cierre de Oct-18 una pérdida de cartera respecto a la gestión anterior; en N° de Créditos una pérdida de -0.16% (-4 Cred), mientras que en Monto una pérdida de -7.04% (- S/. 910,699), con respecto al mes de Jul18. b. Ratio Mora: Se evidencia un aumento en la cartera morosa, según detalle: En la Ag, Bolognesi – (Periodo Oct. 17 / Jul.18), se evidencia que de la evaluación realizada el Ratio de Mora se redujo en 3.40%, pasando de 22.31% en Oct.17 a 18.91% en Jul-18; Asimismo respecto al I Trim-18 se evidencia un aumento en ratio de +0.36%. Ag. Nvo. Chimbote – (Periodo Ago.18 / Oct. 18), en el periodo de gestión asumido por el M-E-C- se evidencia un aumento en Ratio Mora de +4.37% respecto a la gestión anterior; pasando de 16.99% en Jul.18 a 21.36% en Oct-18. c. Respecto a los Castigos: Se evidencia un castigo total de 17 créditos por S/. 364,001, el</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>cual se dio en el periodo de gestión asumido en la Ag. Bolognesi. d) Respecto a las Provisiones: Se evidencia constante aumento en gasto de provisiones según detalle: En la Ag, Bolognesi – (Periodo Oct. 17 / Jul.18), se evidencia que al cierre de Jul-18 el gasto por provisiones aumento en 5.46% (+S/. 166,529) respecto al mes de Oct-17. En la Ag. Nvo. Chimbote – (Periodo Ago.18 / Oct. 18), de la evaluación realizada al cierre de Oct18 el gasto por provisiones aumento en 2.31% (S/. 56,964) respecto a Jul-18, periodo asumido por el M-E-C-U; asimismo respecto a la anterior gestión se evidencia un constante aumento en gasto por provisiones. e. Respecto a las Utilidades: Se evidencia una pérdida constante de utilidades, según el detalle: En la Ag, Bolognesi – (Periodo Oct. 17 / Jul.18), se evidencia una pérdida constante de utilidades, lo que en su conjunto hacen una pérdida total de S/. – 436,461 al cierre del mes de Julio 2018. Asimismo en la Ag. Nvo. Chimbote – (Periodo Ago.18 / Oct. 18), se evidencia una pérdida constante de utilidades en los meses evaluados, lo que al cierre del mes de Oct.18 alcanzo una pérdida total de S/. – 322,393; asimismo cabe resaltar que respecto a la gestión anterior la pérdida por utilidades incrementó considerablemente. f. Evaluación por Cosechas: De la evaluación realizada a la cosechas propias de los desembolsos realizad por el Sr. M-E-C-U, se obtuvo que al cierre del mes de Oct.18 evidencia un ratio de mora acumulado de 3.24%. 7. Que, como es de verse, de lo expuesto precedentemente se aprecia que se gestión como Administrador no ha sido óptima y no ha contribuido con los fines para el cual fue contratado y es la razón 7 de ser del cargo de Administrador de Agencia; evidenciándose claramente un incumplimiento de sus funciones; generando con ello, resultados negativos, al haberse evidenciados pérdida de cartera, incremento de cartera morosa, incremento en las provisiones, pérdida de utilidades y un elevado ratio de mora por cosechas según su antigüedad en</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>la empresa”.</p> <p>NOVENO: Que, la parte demandante presenta su escrito de descargo en respuesta a la carta de imputación de falta grave señalando que: “SEGUNDO: CON RESPECTO AL RUBRO SALDO DE CARTERA • He de señalar que en la agencia Bolognesi (Período Oct. 17.18) la pérdida de cartera se debió entre otros factores a la falta de asesores de negocios que se generó por motivos de vacaciones, rotación, descanso médicos y renunciaciones; habiendo tenido a mi cargo un promedio de 10 asesores de negocios; pero no todos con la experiencia requerida del manejo de carteras con saldos importantes; siendo lo óptimo, contar con 15 asesores de negocios. Además se canceló en dicho periodo el íntegro de un crédito con saldo importante. Esta situación se vio reflejada además como consecuencia de la renuncia de asesores de negocios que posteriormente realizaban compras de deudas a nuestros clientes. Asimismo cabe mencionar que la estructura de la cartera tiene concentración en créditos pequeña y mediana empresa y un porcentaje importante en créditos por convenios y administrativos. Estos últimos fueron suspendidos. • He de señalar que en la Agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18) se tuvo comunicación de cambio de estrategia, orientado incrementar la TPP a través de créditos de montos menores con tasas altas. TERCERA: CON RESPECTO AL RATIO DE MORA • En la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), se redujo la mora. • En la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 –Oct. 18), el ratio de mora subió porque se heredó de la gestión anterior un crédito importante que no se canceló entrando el saldo vencido. CUARTO: RESPECTO A LOS CASTIGOS • En la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), hubo créditos provenientes de la gestión anterior que impactó sobre el saldo de cartera. QUINTO: RESPECTO A LAS PROVISIONES • En la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), esta se generó porque algunos</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>clientes con créditos de montos importantes dejaron de pagar sus cuotas deteriorándose su calificación y por ende el incremento la provisión • En la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18), esta se había generado en la anterior gestión porque los créditos que se otorgaron en dicha gestión dejaron de pagar sus respectivas cuotas. SEXTO: RESPECTO A LAS UTILIDADES 8 • En la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), he de señalar la pérdida constante de utilidades que se generó por haberse agregado indebidamente en el rubro: Gastos Administrativos y otros gastos, una suma o cantidad que no corresponde a la realidad de la agencia, que no corresponde a los gastos administrativos de la agencia, pues si se sincerara dichos gastos, el resultado sería otro; evidenciándose en vez de pérdida, un aumento constante de utilidades. • En la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18), de igual modo, la pérdida constante de utilidades es generada por haberse agregado indebidamente en el rubro, gastos administrativos y otros gastos, un monto que no corresponde a los gastos de agencia, lo que desvirtúa el resultado total, debiendo sincerarse dichos gastos a la realidad de la agencia. SÉPTIMA: RESPECTO A EVALUACIÓN DE COSECHA • La evaluación de cosechas es consecuencia de lo indicado en cuanto al impago de cuotas producto de varios motivos como son sobreendeudamiento del cliente, problemas de salud, contratación del mercado entre otros”.</p> <p>DÉCIMO: Que, la parte demandada cursa al actor la carta de despido, con fecha 28 de diciembre del 2018, dando respuesta al escrito de descargos presentado por el actor: “sin embargo, conforme se ha indicado en la Carta de Imputación de Falta Grave se describen de forma clara y concisa cuales han sido los resultados verificados por el Departamento de Negocios que demuestran que su gestión al frente de nuestras Agencias de Bolognesi y Nuevo Chimbote no ha sido óptima, pues en su calidad de</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>administrador estuvo en el deber y obligación de gestionar estratégicamente el desenvolvimiento de los recursos de la agencia para obtener resultados positivos, lo cual no ha sucedido. 8. Que, su argumentación en los extremos que la Cartera, Ratio de Mora, Créditos Castigados, Provisiones, Utilidades y Evaluación de Cosecha provienen de créditos anterior a su gestión y que escapan a su capacidad de análisis, no resulta un argumento justificatorio para la labor que debe desempeñar un Administrador de Agencia, cargo que por su naturaleza de dirección al frente de nuestra sede lo obliga a realizar gestiones necesarias para cumplir cabalmente con sus funciones, no siendo tampoco amparable el argumento que la morosidad es un problema social y no una falta de gestión”.</p> <p>DÉCIMO PRIMERO: Que, de lo expuesto en los considerandos supras se aprecia de la carta de imputación de falta grave que, la demandada señala como base legal el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad; por su parte el demandante, presenta sus descargos cuestionando cada una de las faltas que se le imputan, por lo que corresponde analizar las respuestas o alegaciones de la demandada en su carta de despido frente a lo expuesto por el actor.</p> <p>DÉCIMO SEGUNDO: Que, en relación al rubro saldo de cartera, la demandada señala que existe una pérdida de cartera, a lo cual la parte demandante señala que ello se debió entre otros a la falta de asesores de negocios que se generó por motivos de vacaciones, rotación, descansos médicos y renuncia, habiendo tenido un promedio de 10 asesores de negocios, y no todos con experiencia requerida del manejo de carteras con saldos importantes, siendo lo</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>óptimo contar con 15 asesores de negocios; frente a ello, la demandada mediante su carta de despido señala que el actor en su condición de Administrador de Agencia estuvo en el deber y obligación de gestionar estratégicamente el desenvolvimiento de los recursos de la agencia para obtener resultados positivos, sin embargo, no ha desvirtuado lo alegado por el actor, es decir, si efectivamente era o no necesario contar con 15 asesores de negocios, o si el promedio de 10 asesores tenían o no experiencia. Por otro lado el actor señala en su carta de descargo que se canceló el íntegro de un crédito con saldo importante, lo que tampoco ha sido desvirtuado por la demandada.</p> <p>DÉCIMO TERCERO: Que, en relación a la ratio de mora, castigos, provisiones y evaluación de cosechas; el demandante señala que respecto a la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), se redujo la mora; y, respecto a la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 –Oct. 18), el ratio de mora subió porque se heredó de la gestión anterior un crédito importante que no se canceló entrando el saldo vencido; respecto a los castigos señala que hubo créditos provenientes de la gestión anterior que impactó sobre el saldo de cartera; respecto a las provisiones señala que en la agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), se generó porque algunos clientes con créditos de montos importantes dejaron de pagar sus cuotas deteriorándose su calificación y por ende el incremento la provisión y en la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18), se había generado en la anterior gestión porque los créditos que se otorgaron en dicha gestión dejaron de pagar sus respectivas cuotas; y respecto a la evaluación de cosechas es consecuencia de lo indicado en cuanto al impago de cuotas producto de varios motivos como son sobreendeudamiento del cliente; frente a lo cual la demandada señala en su carta de despido que dichas alegaciones no resultan un argumento justificatorio para la labor que desempeña un Administrador de Agencia;</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>de lo que se advierte que la demandada no ha dado respuesta a cada una de las alegaciones del actor en su escrito de descargo, en tanto se limita a indicar de manera general que el actor debió realizar las gestiones necesarias para cumplir cabalmente con sus funciones, es decir, no desvirtúa ni cuestiona los hechos alegados por el actor.</p> <p>DÉCIMO CUARTO: Que, respecto a las utilidades; el actor señala que en la Agencia Bolognesi (Oct. 17 – Jul.18), la pérdida constante de utilidades se generó por haberse agregado indebidamente en el rubro: Gastos Administrativos y otros gastos, una suma o cantidad que no corresponde a la realidad de la agencia, que no corresponde a los gastos administrativos de la agencia, pues si se sincerara dichos gastos, el resultado sería otro; evidenciándose en vez de pérdida, un aumento constante de utilidades; y, en la agencia Nuevo Chimbote (Ago. 18 – Oct. 18), de igual modo, la pérdida constante de utilidades es generada por haberse agregado indebidamente en el rubro, gastos administrativos y otros gastos, un monto que no corresponde a los gastos de agencia; dichas alegaciones no han sido desvirtuadas por la demandada en su carta de despido, esto es, si en efectivamente se agregaron indebidamente en el rubro gastos administrativos y otros gastos, un monto que no corresponde a los gastos de la Agencia.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Que, por otro lado, si bien la demandada señala que la falta grave está relacionada a la pérdida de cartera, incremento de cartera morosa, incremento en las provisiones, pérdida de utilidades y un elevado ratio de mora por cosechas según su antigüedad en la empresa, que eran respecto a los periodos octubre del 2017 a julio 2018 (Agencia Bolognesi), y agosto a octubre de 2018 (Agencia Nuevo Chimbote), y presenta como medio probatorio el Informe N° 233-2018 / JN –CMAC –S,</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>suscrita por el Jefe de Negocios, a fin de sustentar los hechos que han conllevado a sancionar al actor, informe que se condicen con la carta de imputación de falta grave; sin embargo, a folios 19, obra la documental que contiene el correo electrónico, donde se felicita al equipo Bolognesi por los buenos resultados, apreciándose lo siguiente: • Diciembre 2017 : 62.46%. Primer puesto. • Enero 2018 : 53.89% Segundo puesto. • Febrero 2018 : 88.65% Tercer puesto • Marzo 2018 : 98.13% Primer puesto En es pertinente señalar que dichos periodos el actor ha sido Administrador de Agencia de Agencia Bolognesi.</p> <p>DÉCIMO QUINTO: Que, de lo expuesto en el considerando supra, se aprecia que en diciembre del 2017, el primer puesto fue la Agencia Bolognesi con un porcentaje de 62.89%, es decir, no necesariamente era el 100% al que debía llegar una agencia para tener el primer puesto; asimismo, es de indicar que en audiencia de vista de la causa, la demandada señala que el promedio señalado en la documental de folios 19, en donde se felicita al equipo Bolognesi por llegar al 62.46% (diciembre del 2017), 53.89 % (enero del 2018), 88.65% (febrero del 2018) y 98.13% (marzo del 2018), si serían promedios generales; sin embargo, no argumenta el porqué si felicitan por dichos promedios, cuando una de las faltas es por no llegar al 90% en el tercer cierre del mes de noviembre del 2017 (llegó a 86%), es más, en promedio respecto a los cinco cierres del mes de noviembre, es 90%; asimismo, la demandada no acredita y tampoco señala cual es el promedio o porcentaje que su representada quería que llegue el actor, indicando únicamente que en la carta de preaviso se detalla de manera general.</p> <p>DÉCIMO SEXTO: Que, en relación al quebrantamiento de la buena fe laboral; conforme se aprecia de la carta de imputación de cargos, la demandada señala que existe el</p>												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral; frente a ello es de indicar que en relación a los hechos imputados, se aprecia que éstos están más relacionados a la capacidad del actor, y no a la conducta del mismo, por lo que, el procedimiento de despido por quebrantamiento de la buena fe laboral no se condice con los hechos imputados. En tal contexto, al no haberse acreditado que el actor cometió 11 falta de grave que justifique el despido, se debe desestimar lo alegado por la demandada en su escrito de apelación; siendo así, y no habiendo mayor cuestionamiento, se confirma la venida en grado. Por estas consideraciones, la Sala Laboral Permanente de esta Corte Superior de Justicia del Santa:</p>												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02.

El anexo 5.5 evidencia que la calidad de la parte considerativa es de rango muy alta; porque, los resultados de la motivación de los hechos y de derecho, fueron de rango alta y muy alta calidad, respectivamente.

		<p>considerativa respectivamente. Si cumple</p> <p>5. Evidencian claridad (El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular, o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas). Si cumple.</p>										
<p style="text-align: center;">Descripción de la decisión</p>		<p>1. El pronunciamiento evidencia mención expresa de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>2. El pronunciamiento evidencia mención clara de lo que se decide u ordena. Si cumple</p> <p>3. El pronunciamiento evidencia a quién le corresponde cumplir con la pretensión planteada/ el derecho reclamado/ o la exoneración de una obligación/ la aprobación o desaprobación de la consulta. Si cumple</p> <p>4. El pronunciamiento evidencia mención expresa y clara a quién le corresponde el pago de los costos y costas del proceso/ o la exoneración si fuera el caso. No cumple</p> <p>5. Evidencia claridad: El contenido del lenguaje no excede ni abusa del uso de tecnicismos, tampoco de lenguas extranjeras, ni viejos tópicos, argumentos retóricos. Se asegura de no anular,</p>				<p style="text-align: center;">X</p>						

		o perder de vista que su objetivo es, que el receptor decodifique las expresiones ofrecidas. Si cumple												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Expediente N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02.

El anexo 5.6 evidencia que la calidad de la parte resolutive es de rango muy alta; porque, la aplicación del principio de congruencia y la descripción de la decisión fueron de rango alta, y muy alta calidad, respectivamente.

ANEXO 06. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento denominado *declaración de compromiso ético y no plagio* el autor(a) del presente trabajo de investigación titulado; **CALIDAD DE SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIAS SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO; EXPEDIENTE N° 00607-2019-0-2501-JR-LA-02, DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA – CHIMBOTE, 2023.** declaro conocer las consecuencias por la infracción 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. Asimismo, cumpro con precisar que éste trabajo forma parte de una línea de investigación dentro del cual se tiene como objeto de estudio las sentencias, se aplicó un diseño metodológico común, por lo tanto, es posible que tenga similitud en ese sentido y se explica, porque forma parte de dicha línea. También se declara que al examinar las sentencias se tuvo acceso a nombres, apellidos, datos que individualizan a los partícipes del proceso judicial, a cada uno se les asignó un código para preservar su identidad y proteger los derechos constitucionales, siendo el único aspecto inserto en las sentencias examinadas el resto de contenido es conforme a su fuente de origen. El análisis aplicado se hizo en ejercicio del derecho establecido en el artículo 139 inciso 20 de la Constitución Política del Estado. Finalmente se declara que: el presente trabajo es auténtico, siendo el resultado el producto de un trabajo personal acorde con la línea de investigación del cual se deriva, trabajado bajo los principios de la buena fe y respeto de los derechos de autor y propiedad intelectual, de modo *que al utilizar las fuentes para su elaboración no hay copia, ni uso de ideas, apreciaciones, citas parafraseadas o citas textuales, etc. Tomadas de cualquier fuente sean en versión física o digital, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, por el contrario, en todos los casos se ha incorporado la cita y referencias respectivas conforme orienta las normas APA, previsto en la Universidad. En conformidad del presente contenido y como su legítimo autor(a) se firma el presente documento.*



PUERTAS CRUZ JOSE ALEJANDRO

DNI: 32543421

ORCID: 0000-0003-1455-4963

CODIGO DE ESTUDIANTE: 0806171062



ANEXO 07: EVIDENCIAS DE LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO

