



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹

Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

Derecho a la promoción y ascenso en el trabajo

Sumilla: El Derecho fundamental de promoción y ascenso en el trabajo, le alcanza a la demandante desde que ocupó el puesto superior por un año, ocho meses y 11 días, superando el año de encargatura y fue evaluada por su Jefe inmediato reinterpretado con la calificación de favorable, por tanto, es de justicia que la demandada regularice su designación de titular en el cargo de Supervisora de Crédito.

Expediente N° 01817-2018-0-1501-JR-LA-03

JUECES : **Corrales**, Uriol y Villarreal
PROVIENE : 3° Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo
GRADO : Sentencia apelada
JUEZ PONENTE : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO²

RESOLUCIÓN N° 15

Huancayo, 19 de enero del 2021

En los seguidos por Zobeida Marilu Paredes Soldevilla contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo SA (CMACH), sobre derecho al ascenso en el trabajo y otros, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

¹ Se comunica que en el Facebook de la Sala <<https://web.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>> se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, se transmiten en vivo las audiencias virtuales y se comparten los artículos de los jueces superiores.

² Juez Superior Titular y presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



SENTENCIA DE VISTA N° 42 - 2021

I. ASUNTO

Materia del grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 95-2020-3°JTH contenida en la Resolución N° 11 de fecha 12 de octubre de 2020, obrante a páginas (pp.) 163 y siguientes (ss.), que resuelve declarar infundada la demanda.

Recurso de Apelación

2. La mencionada resolución, es apelada por la parte demandante, mediante recurso que obra a pp. 171 y ss., cuyos principales argumentos de apelación se resumen en indicar lo siguiente:

- a) La sentencia materia del grado alude que la actora habría tenido una evaluación negativa como para ser designada y ascendida en el puesto encargado de Supervisora de Proyectos, por lo que valida que la demandada habría prorrogado un año más en dicha encargatura, sin embargo, alega la apelante que en *"la evaluación el jefe inmediato superior indica en el Rubro opinión del Dpto. DESFAVORABLE, buen desempeño y apoyo en zonas lejanas del país, así como en agencias locales. Pero aún tiene pendiente superar su calificación de pérdida en el sistema financiero"* esta última mención *"no corresponde a los criterios de evaluación establecidos en el procedimiento de designación de colaboradores MPR-016-GTH, por lo cual sería abusiva dicha evaluación al haber tenido como criterio la deuda que figuraba en el sistema crediticio por cuanto tenía deudas en común con mi ex cónyuge, los mismos que se solucionaron al salir mi divorcio en julio del 2019"* (p. 172).
- b) Su otro agravio, refiere que la demandada conocía de su situación negativa en el sistema financiero, antes de su ascenso provisional o encargatura, causado no por ella sino por su ex cónyuge, que le impedía tener una calificación positiva crediticia, y que ello se solucionaría con la sentencia de divorcio en la que se separarían las deudas, como en efecto habría sucedido, en cuyo mérito regularizó su situación de pago y recuperó su buena calificación crediticia.



- c) Lo anterior se extrae del segundo fundamento del recurso de apelación, en el sentido siguiente: *Debo indicar que dicho calificativo lo tenía desde el mes de octubre de 2015, (5 meses antes de mi designación) lo cual se demuestra con el Memorando N° 09573.2015-G-CMACHYO, Memorando N° 10459-2015-G-CMACHYO y Memorando N° 00964-2016-G-CMACHYO (Anexo A); lo cual demuestra que no era requisito indispensable el no tener calificación de pérdida en el sistema financiero. Cabe agregar que, la apelante se defiende arguyendo que para solucionar dicha calificación "esperaba la sentencia de divorcio incoada por mi persona, por cuanto en la misma se iba a dividir las deudas al 50% con mi ex cónyuge lo cual sucedió (...).*
- d) Luego, la actora refiere que cumplió con el pago de su deuda en el mes de noviembre del 2019, recuperando en el mes de febrero de 2020 el calificativo positivo, según dice acreditar con el Historial de Crédito.

Actuación de pruebas de oficio en segunda instancia

3. Mediante la Resolución N° 13 del 23 de noviembre de 2020, p. 194, se resolvió admitir como medio probatorio de oficio los Memorandos Nos. 09573-2015-G-CMACHYO de fecha 23 de octubre de 2015, 10459-2015-G-CMACHYO de fecha 23 de enero de 2016, y su Historia de Crédito de la demandante, pp. 174 y ss., los cuales pusieron en conocimiento de la demandada para que ejerza su derecho de defensa en el día de la Audiencia de Vista de la causa, la cual se realizó el 14 de enero de 2021, y como es de comprobarse en la grabación del audio y video, en el informe oral que efectuó el abogado de la demandada, no cuestionó la pertinencia y validez probatoria de dichos documentos.

II. FUNDAMENTOS

TEMA DE DECISIÓN

4. Determinar si corresponde o no ordenar a la entidad demandada formalice o no la designación de la actora como titular en el puesto de Supervisora de Crédito en forma permanente, deje sin efecto el Memorando N° 02369-2018-G-CMACHYO y restituya su



remuneración en dicho cargo, con el pago de reintegros, intereses, costas y costos.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

5. Principio de limitación del agravio

Previamente, a la absolución de los agravios expuestos en el recurso de apelación, debemos referirnos al principio "*quantum devolutum tantum appellatum*", que opera como base fundamental delimitadora en las decisiones que se emiten en segunda instancia. Este principio descansa a su vez en el de congruencia, lo que significa que, el órgano superior al resolver el recurso de apelación sometido a su jurisdicción, únicamente deberá pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante, vale decir, que no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso, pues no pueden entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes.

Este enunciado, tiene por fundamento jurídico el artículo 123, numeral 2, del Código Procesal Civil (CPC), que establece: *Una resolución adquiere la autoridad de cosa juzgada cuando [...] las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin formularlo [...] La resolución que adquiere la autoridad de cosa juzgada es inmutable [...].* Dicha calidad jurídica, le alcanza también a la parte de la resolución (auto o sentencia) y a los fundamentos que no han sido impugnados. Es por ello que, la pretensión impugnatoria puede tener como propósito su anulación o revocación total o **parcial**, a tenor de lo previsto por el artículo 364° de dicho Código, aplicado de manera supletoria a la presente controversia, que prescribe: *El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud*



de parte o tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente.

Esta interpretación sobre la competencia funcional del Superior en grado de apelación, ha sido recogida en la Casación N° 3758-2013 Puno, publicada en el Diario Oficial El Peruano del 1 de junio de 2015, p. 63731, a saber:

El contenido del recurso de apelación establece la competencia de la función jurisdiccional del Juez Superior; toda vez que aquello que se denuncie como agravio comportará la materia que el impugnante desea que el *Ad quem* revise, dando así a entender que se encuentra conforme con los demás puntos o extremos no denunciados que contenga la resolución impugnada.³

En tal contexto normativo y jurisprudencial, antes de analizar y dar respuesta a los argumentos que sustentan el recurso de apelación, este Tribunal Superior debe precisar que la pretensión impugnatoria de la demandante es que se **revoque la sentencia, declarando fundada la demanda en todos sus extremos** (p. 171), lo que resulta congruente con sus fundamentos, que tratan de demostrar con el ofrecimiento de pruebas nuevas, que han sido actuadas de oficio por el Colegiado anterior.

Asimismo, debemos dejar constancia que la jueza de la sentencia, apartándose de la teoría del caso de la demandada, referido a que no hubo evaluación a la demandante, luego de cumplido el año de la encargatura, sin embargo, para la juzgadora si lo hubo, valorando que dicho examen le fue desfavorable a la actora.

Lo anterior no se condice con el principio de congruencia, referido a que el juzgador no puede **fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes**, en los actos postulatorios, los que no pueden ser modificados con

³ Código Procesal Civil, Lima, Juristas Editores, 2019, p. 530.



posterioridad aun así sean expuestos oralmente, ya que la regla prevista en el artículo 12.1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) referido a que **las exposiciones orales prevalecen sobre las escritas**, tiene como límite el principio de congruencia en cuanto a los hechos y medios probatorios propuestos en la demanda y contestación, como así también lo ha establecido el Pleno Jurisdiccional Laboral 2017, tema 3, que acordó: *No se puede modificar la demanda (en la) audiencia de juzgamiento de conformidad con el artículo 428 del Código Procesal Civil⁴ de aplicación supletoria, pero excepcionalmente se pueden efectuar precisiones o aclaraciones respecto de una pretensión en tanto no altere sustancialmente*, lo que también se aplica extensivamente a la contestación de la demanda.

Habiendo consentido la apelante parte de los hechos agregados por la Jueza, su valoración y calificación jurídica, asimismo, la aplicación del numeral 8.I.5. del "Procedimiento MPR-016-GTH Designación de colaboradores en calidad de encargados"⁵ obrante a pp. 72 a 75, que habría modificado el artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la CMACH, al establecer la excepción de facultar al empleador ampliar la encargatura por un año adicional, pese a que transcurrió el año máximo que prevé el RIT, sin que se aprecie que dicha modificación por extensión de la referida regla, haya sido aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del DS N° 039-91-TR, y

⁴ Artículo 428.- Modificación y ampliación de la demanda

El demandante puede modificar la demanda antes que ésta sea notificada. Es posible modificar las pretensiones planteadas en la demanda, siempre que las nuevas pretensiones se refieran a la misma controversia que fue objeto del procedimiento conciliatorio.

[...]

⁵ SI NO APRUEBA LA DESIGNACIÓN

5. Determina la culminación de la encargatura con el retorno del colaborador a su puesto designado y otorga la encargatura a un nuevo colaborador o determina realizar la convocatoria. Asimismo, **de considerarlo necesario dispone ampliar la encargatura.** (Lo destacado es nuestro)



que el Colegiado discrepa, ya que tal error de juzgamiento afecta el principio de congruencia.

No obstante ello, en observancia del principio de limitación del agravio, el Colegiado no podrá volver a revisar los fundamentos de la sentencia apelada no denunciados en el recurso de apelación y consentidos por la parte demandante. Por lo que este Tribunal Superior, procederá a resolver únicamente los extremos apelados, tanto de la parte considerativa como resolutive, de la sentencia materia del grado.

Juicio Normativo

6. Sobre el Derecho a la promoción o ascenso en el trabajo:

En principio, el artículo 22 de la CP, establece que: *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.* En esa línea, el artículo 27 de la misma Carta Magna, regula que: *La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.* A su vez, ambos artículos se deben interpretar de manera conjunta, para establecer el contenido esencial del derecho al trabajo, según el Tribunal Constitucional (TC), a saber:

Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.⁶

⁶ STC N° 00263-2012-AA/TC. Fundamento 3 sub considerando 3.3.1. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-A.html#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%20est%C3%A1,despedido%20sino%20por%20causa%20justa.>



7. El primer aspecto, del derecho constitucional al trabajo implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado, ello es así por su ubicuidad en el catálogo de derechos económicos sociales y culturales de naturaleza prestacional y programático. El segundo aspecto del derecho analizado, impone un deber al Estado Social de hacer efectivo y tutelar el derecho de los trabajadores a no ser despedidos salvo por causa justa y mediante un debido procedimiento.

8. Sin embargo, debemos agregar un tercer aspecto que, también, ingresa a configurar el Derecho al trabajo, son los derechos que tiene el trabajador durante su vida laboral, entre otros, destaca **el Derecho a la promoción o ascenso en el trabajo**, consagrado en el artículo 7.c. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, que establece:

Artículo 7
Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

[...]

c. **el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo**, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencias, probidad y tiempo de servicios;⁷

9. Traemos a colación el artículo 5 de la Ley N° 30709, referido a que: *la entidad empleadora garantiza un trato digno, un clima laboral con base en el respeto y la no discriminación*. Por lo mismo que, su primera disposición complementaria modifica el artículo 30.b) del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con el siguiente texto:

⁷ Lo destacado es nuestro.



Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido, los siguientes:

[...]

b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador. [...]”.

Vale decir, que el empleador comete el reprochable acto hostil contra el trabajador si incumple con respetar los requisitos objetivos que se supone el mismo estableció, cuando se trata de ascender a éste a un puesto de trabajo de mayor responsabilidad, importancia y, por ende, mejor remunerado en la empresa o institución.

Este límite, que el sistema jurídico le pone a la facultad de dirección y organización que tiene el empleador sobre sus trabajadores subordinados, en cuanto a decidir sobre las promociones o ascensos en el centro de trabajo, es porque también es un derecho de éstos a que tal poder lo ejerza el patrono con razonabilidad, proporcionalidad, objetividad, cumpliendo las reglas pre establecidas, con igualdad de oportunidades y trato, promoviendo el mérito del colaborador, observando el debido procedimiento, en suma trasluciendo un comportamiento ético con justicia, y no así abusando de su poder, adoptando decisiones subjetivas, sin motivación o a su mero capricho, promocionando lealtades extra laborales y desvalores en la evaluación de los candidatos, cometiendo desigualdad de trato, en suma actuando con arbitrariedad, lo que es motivo de interdicción por el Estado Constitucional, Social y Democrático de Derecho.

10. Además, debemos aplicar el primer párrafo del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo de la CMACH, que regula lo siguiente:

Encargaturas

Artículo 87°. Todo puesto se podrá mantener con encargatura como máximo por un (01) año. El colaborador a quien se le encargue el puesto, asumirá temporalmente el nuevo cargo, distinto al que viene ejerciendo, con todas sus funciones, deberes, responsabilidades y prerrogativas. Posterior al plazo máximo de encargatura, la Gerencia



evaluará al colaborador encargado para designarlo como titular del puesto o caso contrario, volverlo a su puesto inicial y proceder a la convocatoria del puesto.

[...]

Finalmente, aplicamos el “Procedimiento MPR-016-GTH Designación de colaboradores en calidad de encargados” obrante a pp. 72 a 75, ya que la apelante ha consentido su validez, al no expresar agravios respecto a su contenido y validez jurídica.

Conclusión del Juicio Normativo

11. Es de aplicación al caso concreto, el Derecho a la promoción o ascenso en el trabajo establecido en el artículo 7, literal d), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. El primer párrafo del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo de la CMACH, que regula las encargaturas, plazo máximo de un año y la obligación del empleador de evaluar al trabajador, y de ser favorable designarlo como titular del puesto de trabajo que se le encargó, caso contrario, retornarlo a su puesto de origen. Finalmente, el “Procedimiento MPR-016-GTH Designación de colaboradores en calidad de encargados” obrante a pp. 72 a 75.

Juicio Probatorio

Los hechos propuestos por las partes en los actos postulatorios

Parte demandante:

12. **El hecho que sustentan el petitorio de la demanda:** La actora alegó que: “15. [...] el puesto de Supervisora de Créditos lo ejercí por más de un año de manera ininterrumpida (UN año, OCHO meses y ONCE días)”.



13. **Valoración y calificación jurídica que propone:** “18. [...], he logrado el derecho de acceder a un mayor puesto de trabajo” (p. 5).

Parte demandada:

14. **El hecho que sustenta la contestación de la demanda:** “**SEXTO:**[...], en el presente caso, NO SE HA CUMPLIDO CON LA EVALUACIÓN DE LA COLABORADORA, EN EL QUE SE DEMUESTRE QUE EFECTIVAMENTE, LA ACTORA CUENTE CON LOS REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA OCUPAR EL CARGO DE MANERA DEFINITIVA” (p. 70).

15. **Valoración y calificación jurídica que propone:**“(la evaluación) se constituye en una facultad deliberativa del empleador.” Porque “NO ESTAMOS ANTE UN DERECHO GANADO SINO ANTE UN DERECHO EXPECTATIVO, entiéndase por éstos como **derechos latentes, aún no perfeccionados [...], lo que no necesariamente podría perfeccionarse**”

16. **Hechos probados según la sentencia apelada:** La sentencia apelada basa su decisión en los hechos probados siguientes:

Hecho 1.- “la demandante asumió la encargatura de supervisor de créditos el 01/06/2016 conforme al memorándum de hojas 34, hasta el 13/02/2018 en atención al memorándum obrante en hojas 35 y los correos electrónicos de hojas 122”

Hecho 2.- “[La] evaluación de la demandante fue efectuada el 05/10/2017 de manera desfavorable por parte de su jefe inmediato, según hojas 125, donde se precisa que está pendiente superar su calificación de pérdida en el sistema financiero y que superado dicho aspecto se volverá a revisar”.



Valoración y calificación jurídica de la Jueza.- “se determina que la demandada si cumplió con el procedimiento de designación de colaboradores MPR-016-GTH [...] en su caso se optó por mantener su encargatura para una futura evaluación, lo que está permitido en el procedimiento citado. “1.2.10. Al obtener la demandante en su evaluación de designación de colaboradores por haber ocupado por doce meses una encargatura, un resultado desfavorable, **su mantención en su encargatura hasta el 08/02/2018 no puede ser calificada como una aceptación favorable para ser asignada como titular en dicho cargo por parte de la demandada [...]**” (p. 167).

“la demandante fue destituida de su encargatura antes de cumplir el siguiente año, para poder ser pasible de una nueva evaluación, debido a temas que no han sido cuestionados en su existencia por la propia demandante”. Los temas que se refiere la juez es lo indicado en su sentencia en el numeral 1.2.8, a saber: “mediante correo electrónico del 08/02/2018 se aprecia que a raíz de una visita de inspección **se ha detectado observaciones a la forma de trabajo de la demandante**, como ostentar conflictos que sobrepasaron lo estrictamente laboral con los asesores de negocios, razón por la cual, **se pide opinión respecto a la continuidad de la encargatura de la demandante**, decidiéndose en la misma fecha vía correos electrónicos que la demandante solo continuará en su encargatura hasta el 13/02/2018, conforme a los documentos de hojas 122 al 124.”

17. **El agravio factico de la apelación de la actora:** radica en cuestionar que la sentencia materia del grado da por probado que la demandante habría tenido una evaluación negativa como para ser designada y, por ende, ascendida como titular en el puesto encargado de Supervisora de Proyectos, además, la jueza de origen valida que la demandada habría prorrogado un año más la encargatura, se infiere



para una evaluación adicional, así también, alega la apelante que en la sentencia impugnada no se habría considerado y valorado los hechos siguientes:

18. **Hecho 1.-** La opinión del jefe inmediato superior es desfavorable a la actora, basado en dos razones, a saber:

- “Buen desempeño y apoyo en zonas lejanas del país así como en agencias locales.”
- “Pero aún tiene pendiente superar su calificación de pérdida en el sistema financiero. Se tiene conocimiento que está relacionado a proceso legal con su ex cónyuge. Una vez que supere este tema se volverá a revisar” (p. 125).

19. **Medio probatorio.-** Documento privado que contiene la impresión del correo electrónico que remite el Sr. William Capcha Rivas, Jefe (e) de la Oficina de Supervisión y Seguimiento a la Sra. Evelin L. Quispe Caballon, Asistente de Relaciones Laborales del Departamento de Gestión del Talento Humano, con fecha 5 de octubre de 2017, obrante a p. 125, y datos de los cargos obtenidos de la impresión del mensaje de correo electrónico de p. 126, teniendo por asunto la comunicación de la opinión de dicho Jefe sobre la designación de colaboradores en los cargos de Supervisor de Créditos, y que comprende a la actora, entre otros trabajadores.

20. Dicho medio probatorio, ha sido actuado de oficio por disposición de la juez en la Audiencia de juzgamiento del 28 de octubre de 2019, p. 89, que ordenó a la demandada que exhiba los documentos de la “...evaluación que se haya efectuado al término de la designación” de la demandante; y, que fuera atendida por la CMACH mediante su escrito de pp. 91 y ss.



21. **Valoración y calificación jurídica que propone.**- El agravio de la demandante alude a que, el evaluador no debió considerar la situación crediticia de la demandante para emitir una opinión desfavorable, que causó la no designación de la actora en el cargo de Supervisora de Crédito, ya que “no corresponde a los criterios de evaluación establecidas en el procedimiento de designación de colaboradores MPR-016-GTH, por lo cual sería abusiva dicha evaluación al haber tenido como criterio la deuda que figuraba en el sistema crediticio por cuanto tenía deudas en común con mi ex cónyuge, los mismos que se solucionaron al salir mi divorcio en julio del 2019” (p. 172).

22. **Hecho 2.**- “[El] calificativo (de pérdida en el sistema financiero) lo tenía desde el mes de octubre del 2015 (5 meses antes de mi designación)” (p. 172).

23. **Medios Probatorios.**- El Hecho 2, la apelante acredita con los Memorados N^{os} 09573.2015-G-CMACHYO, 10459-2015-G-CMACHYO y 00964-2016-G-CMACHYO, obrantes en el Anexo A de su recurso de apelación a pp. 174 y ss.

24. **Valoración y calificación jurídica.**- La propuesta valorativa de la demandante es que, “no era requisito indispensable el no tener calificación de pérdida en el sistema financiero”, tanto para asumir la encargatura del puesto de trabajo de Supervisión de Crédito, como para ser designado en él. Cabe agregar que, la apelante se defiende arguyendo que para solucionar dicha calificación “esperaba la sentencia de divorcio incoada por mi persona, por cuanto en la misma se iba a dividir las deudas al 50% con mi ex cónyuge lo cual sucedió” (p. 172).



25. **Hecho 3.-** La actora cumplió con regularizar el pago de su deuda en el mes de noviembre del 2019, recuperando en el mes de febrero de 2020 el calificativo de positivo o con saldo normal.

26. **Medio probatorio.-** Historial de Crédito (p. 185), cuyo medio probatorio ha sido admitido como prueba de oficio en esta instancia (p. 195).

27. **Valoración y calificación jurídica.-** En efecto, desde el mes de Enero 2020, aun cuando la demandante refiere desde el mes de Febrero 2020, no aparece "saldo dudoso" o "saldo pérdida", por el contrario, su deuda tiene el calificativo de "saldo normal" (p. 185).

Conclusión del Juicio Probatorio

28. El Colegiado tiene por hechos probados y conducentes para incluirlos en la premisa fáctica del silogismo judicial, los siguientes:

Hecho 1.- "la demandante asumió la encargatura de supervisor de créditos el 01/06/2016 conforme al memorándum de hojas 34, hasta el 13/02/2018 en atención al memorándum obrante en hojas 35 y los correos electrónicos de hojas 122" (p. 166)

Hecho 2.- "[La] evaluación de la demandante fue efectuada el 05/10/2017 de manera desfavorable por parte de su jefe inmediato, según hojas 125, donde se precisa que está pendiente superar su calificación de pérdida en el sistema financiero y que superado dicho aspecto se volverá a revisar" (p. 167).



Hecho 3.- “[El] calificativo (de pérdida en el sistema financiero) lo tenía desde el mes de octubre del 2015 (5 meses antes de mi designación)” (p. 172).

Hecho 4.- La actora cumplió con regularizar el pago de su deuda en el mes de noviembre del 2019, recuperando en el mes de febrero de 2020 el calificativo de positivo o con saldo normal (p. 172).

Juicio de subsunción

29. En este acápite de la parte considerativa de la sentencia, vamos a corroborar que los hechos probados encuadran en los supuestos fácticos de las normas sustantivas aplicables al caso concreto, desencadenando sus consecuencias jurídicas, a fin de dar respuesta al agravio de la parte demandante, respecto a que la evaluación a que fue sometida consideró, indebidamente, una situación personal no relacionada con lo que debía ser materia de examen sobre su desempeño laboral en el cargo de supervisora de créditos, y que se resuelve según la inferencia siguiente:

Premisa mayor normativa

Es de aplicación al caso concreto, el Derecho a la promoción o ascenso en el trabajo establecido en el artículo 7, literal d), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. El primer párrafo del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo de la CMACH (p. 18), que regula las encargaturas, con el plazo máximo de un año, la obligación del empleador de evaluar al trabajador, y de ser favorable designarlo como titular del puesto de trabajo que se le encargó, caso contrario, retornarlo a su puesto de origen.



Finalmente, el “Procedimiento MPR-016-GTH Designación de colaboradores en calidad de encargados” obrante a pp. 72 a 75.

Premisa menor fáctica

Hecho 1.- “la demandante asumió la encargatura de supervisor de créditos el 01/06/2016 conforme al memorándum de hojas 34, hasta el 13/02/2018 en atención al memorándum obrante en hojas 35 y los correos electrónicos de hojas 122” (p. 166)

Hecho 2.- “[La] evaluación de la demandante fue efectuado el 05/10/2017 de manera desfavorable por parte de su jefe inmediato, según hojas 125, donde se precisa que está pendiente superar su calificación de pérdida en el sistema financiero y que superado dicho aspecto se volverá a revisar” (p. 167).

Hecho 3.- “[El] calificativo (de pérdida en el sistema financiero) lo tenía desde el mes de octubre del 2015 (5 meses antes de mi designación)” (p. 172).

Hecho 4.- La actora cumplió con regularizar el pago de su deuda en el mes de noviembre del 2019, recuperando en el mes de febrero de 2020 el calificativo de positivo o con saldo normal (p. 172).

Operación:

Valoración individual y conjunta de los medios de prueba, y calificación jurídica de los hechos acreditados

a) De los textos reglamentarios normativos tanto del primer párrafo del artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo de



la CMACH (p. 18), que regula las encargaturas, así como del “Procedimiento MPR-016-GTH Designación de colaboradores en calidad de encargados” obrante a pp. 72 al 75, se constata que no está regulado los criterios o elementos objetivos que comprendería la evaluación del trabajador que cumplió un año en la encargatura, es por ello que debemos de aplicar lo previsto en el artículo 7, literal d), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, estos son: *calificaciones, competencias, probidad y tiempo de servicios.*

- b)** Sin embargo, si valoramos el medio de prueba que contiene la opinión del Jefe del Dpto. que evaluó a la demandante, obrante a p. 125, apreciamos una primera opinión que le es favorable, a saber: “**Buen desempeño y apoyo en zonas lejanas del país así como agencias locales**”, vale decir, en lo que atañe a las funciones propias del puesto de trabajo encargado de Supervisora de Crédito, la demandante si tuvo una calificación favorable, sin embargo, el referido jefe comete el error de evaluación al considerar un criterio que no tenía relación con la función encargada, esto es, la condición de la actora de tener “**pendiente superar su calificación de pérdida en el sistema financiero**”, por tanto, dicha condición no correspondía ser motivo de examen por parte de su Jefe evaluador, y menos aún, que sea la causa para que éste emita una calificación de desfavorable, ocasionando que se postergue la oportunidad de la actora de acceder a la designación en el cargo superior de Supervisora de Créditos, afectando su Derecho convencional a la promoción o ascenso en el trabajo.



c) Como ha quedado acreditado según el Hecho 2, la evaluación en cuestión, fue realizada el **05/10/2017**, y la CMACH ya tenía conocimiento desde el **23/10/2015** que la actora reportaba la calificación de pérdida en el sistema financiero según el hecho 3, lo que no fue impedimento para que sea seleccionada y promocionada al cargo superior de Supervisora de Créditos el **01/06/2016** (Hecho 1), entonces, por una inducción lógica de *a igual razón igual derecho*, podemos inferir que si tal calificación negativa no fue obstáculo para acceder al ascenso como encargada, tampoco lo es para su designación como titular en el cargo superior.

Por tanto, resultan inválidos por violentar el derecho fundamental a la promoción o al ascenso en el trabajo, la parte de la evaluación que alude a la calificación de la actora en el sistema financiero, asimismo, el término "DESFAVORABLE", reinterpretedarse como FAVORABLE, y, subsecuentemente, el Memorando N° 02369-2018-G-CMACHYO, con el cual se pone fin a la encargatura de la demandante (p. 39). Pues, en este orden argumentativo no hay razón para que a la actora se le haya frustrado el goce de tal derecho convencional.

Por último, también ha quedado acreditado que, tal descalificación crediticia en el sistema financiero, ha sido por un hecho no imputable a la actora y externo a su voluntad, pues, en el propio documento de la evaluación de p. 125, la propia demandada lo reconoce que: **"Se tiene conocimiento que está relacionado a proceso legal con su ex cónyuge"**

Luego, la veracidad sobre la evolución de su situación financiera personal afirmado por la trabajadora y no negado por



la demandada, referido a que según el **Hecho 4.-** *La actora cumplió con regularizar el pago de su deuda en el mes de noviembre del 2019, recuperando en el mes de febrero de 2020 el calificativo de positivo o con saldo normal (p. 172), lo cual ha quedado acreditado con el medio probatorio del documento "Historia de crédito" de p. 185, en la que aparece con el calificativo de "SALDO NORMAL" desde el mes de enero del año 2020 en adelante.*

Conclusión

En consecuencia, el Derecho fundamental de promoción y ascenso en el trabajo, le alcanza a la demandante desde que ocupó el puesto superior por un año, ocho meses y once días, superando el año de encargatura y fue evaluada por su Jefe inmediato reinterpretado con la calificación de favorable, por tanto, es de justicia que la demandada regularice su designación de titular en el cargo de Supervisora de Crédito, cumpliendo el trámite previsto en el "Procedimiento MPR-016-GTH Designación de colaboradores en calidad de encargados" obrante a pp. 72 a 75. Para cuyo efecto, debemos dejar sin efecto jurídico el Memorando N° 02369-2018-G-CMACHYO de p. 39, que arbitrariamente le puso fin a la encargatura de la actora.

Conclusión Final

30. En consecuencia, este Colegiado, considera que debe revocar la sentencia materia del grado, y declarar fundada su pretensión propuesta por la actora en su escrito de subsanación de p. 60, y a tenor de lo dispuesto por el artículo 87 del CPC⁸, también, declarar

⁸ **Artículo 87.- Acumulación objetiva originaria**

La acumulación objetiva originaria puede ser [...] accesoria. [...] y es accesoria cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás.



fundada las pretensiones accesorias, con costas y costos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 14, primer párrafo, de la NLPT⁹. Cabe advertir que, la orden referida a que la demandada formalice la designación de la actora como titular en el puesto de supervisora de créditos en la modalidad de ascenso en forma permanente, desde que fue cesada en dicho cargo, es porque se colige de la pretensión del pago de reintegros desde el mes de febrero de 2018, esto es, porque la trabajadora fue cesada en la encargatura con fecha 13 de febrero de 2018, por tanto, a partir de esa fecha corresponde designarla como titular en el cargo de Supervisora de Crédito y, también, los reintegros amparados.

DECISIÓN

De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE:**

- 1. REVOCAR** la Sentencia N° 95-2020-3JTH contenida en la Resolución N° 11 de fecha 12 de octubre de 2020, obrante a páginas 163 y siguientes, que declara infundada la demanda.
- 2. REFORMÁNDOLA** la declararon FUNDADA.
- 3. ORDENARON** a la CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE HUANCAYO S.A., formalice la designación de la demandante como titular en el puesto de supervisora de créditos en la modalidad de ascenso en forma permanente, desde la fecha que fue cesada en dicho cargo.
- 4. DEJARON** sin efecto jurídico el Memorando N° 02369-2018-G-CMACHYO por la cual se pone fin a la encargatura de la actora.
- 5. DISPUSIERON** la restitución del pago de sus remuneraciones ascendentes a la suma de Seis Mil Ciento noventa y cinco Soles (S/ 6,195.00) acorde con el nivel remunerativo del cargo de

⁹ Artículo 14.- Costas y costos La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil.



Supervisor de Crédito, o en su defecto, con el monto remunerativo que actualmente la demandada a asignado a dicho cargo.

- 6. ORDENARON** que la demandada pague a la demandante los devengados en progresión histórica sólo por el diferencial de la remuneración de Supervisor de Créditos y del cargo de origen que ocupa en la actualidad, desde el 13 del mes de febrero del año 2018 hasta un día antes de la fecha en que se le incluya en planillas la restitución de su remuneración correspondiente al cargo de Supervisor de Créditos, con intereses legales laborales, que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- 7. CONDENARON** a la demandada al pago de costos y costas, los que se liquidarán en ejecución de sentencia.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.