



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

EXPEDIENTE N.º 22772-2018-0-1801-JR-LA-85

Señores:

URBANO MENACHO

FUENTES LOBATO

CASTRO HIDALGO

RESOLUCIÓN N.º 11

Lima, 21 de octubre del 2020

VISTOS:

En Audiencia de Vista de fecha 21 de octubre del año en curso, interviniendo como Juez Superior ponente el Señor **Urbano Menacho**, se expide la siguiente resolución:

ASUNTO:

Resolución materia de apelación:

Es materia de impugnación la **Sentencia N.º 040-2020-39°JETP** (Resolución N° 05) de fecha 30 de enero del 2020, corriente de fojas 115 a 129, que declara:

1. **INFUNDADA** la excepción de incompetencia por razón de la materia deducida por la parte demandada.
2. **INFUNDADA** la demanda interpuesta por **ALEXANDER WILFREDO MONCADA LUJÁN** contra el **MINISTERIO PÚBLICO - FISCALÍA DE LA NACIÓN**, sobre reposición por despido incausado. Sin costas ni costos.

Expresión de agravios de la parte demandada



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

De fojas 132 a 140 obra el escrito de apelación del demandante contra la sentencia, donde expresa como agravios los siguientes:

- El *A quo* no ha tenido en cuenta la continuación del contrato de trabajo, en el que no ha existido periodo de prueba porque el trabajador había superado el período de tres meses de servicio, luego de ello –sin solución de continuidad– se le hizo firmar un contrato de trabajo permanente que establece un segundo período de trabajo, en el que no se puede considerar período de prueba al haber tenido antes más de nueve meses de trabajo, desde el 18 de julio del 2017 (contrato accidental de suplencia) hasta el mismo día en que se produce la suscripción del presente contrato (20 de junio del año 2018), de manera que su condición es de un trabajador estable a tenor de lo que las leyes indican.
- El Despacho no ha tenido en cuenta la jurisprudencia vinculante sobre la materia, por ello es que con motivo de la reciente publicación de la Casación Laboral N° 7095-2014-LIMA, se estableció que *“la finalidad del período de prueba consiste en probar las cualidades del trabajador, resultando lógico concluir que la resolución del contrato, durante dicho período, sólo debería operar en el supuesto de que tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto o que las pruebas propuestas por la empresa no hayan sido superadas por el trabajador.”*
- El artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo (Decreto Supremo 001-96-TR), establece que en caso de reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba, lo que significa que si en la etapa anterior se superó dicho periodo, al reingresar el trabajador ya está exonerado del periodo de prueba; norma que no se ha analizado y que es precisa para el caso.
- Además, el *A quo* no ha tomado en cuenta que el ingreso del demandante ha sido por concurso público, es decir que se calificaron sus características mediante una evaluación, por lo que otra evaluación a los dos meses es un contrasentido; en todo caso, la demandada debió analizar la capacidad del actor conforme al artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

Laboral, sobre una posible falta, no obstante, se ha obviado el inciso a del artículo 44 del Decreto Legislativo 728, que establece que están exonerados del periodo de prueba los trabajadores que ingresen por concurso.

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El principio contenido en el aforismo latino *Tantum Devolutum Quantum Apellatum*, en concordancia con el artículo 370 *in fine* del Código Procesal Civil, indica que en la apelación la competencia del superior solo alcanza a la resolución impugnada y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la misma.

SEGUNDO.- Conforme al principio descrito, el tribunal revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito, ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia. Así, el tribunal no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque estas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.

§ Solución de agravios

TERCERO.- A efectos del absolver el grado, debemos empezar señalando que conforme al escrito de demanda de fecha 11 de octubre del 2018, obrante de fojas 2 a 14, el actor pretende que se ordene su reposición en su puesto habitual de labores, por haber sido víctima de un despido incausado, y sustenta lo peticionado en el hecho de que el Contrato de Trabajo a plazo indeterminado que suscribió con la emplazada el 20 de junio del 2018, establecía un segundo período de prueba de tres meses



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

contraviniendo la ley, toda vez que aquél en realidad venía laborando desde el 18 de julio del 2017, sin solución de continuidad; en tal sentido, el demandante considera que su despido comunicado mediante Carta de fecha 19 de setiembre del 2018, por no haber superado el período de prueba, se constituye como un despido sin expresión de causa válida.

CUARTO.- Como puede verse, la solución de la controversia pasa por determinar si la imposición del período de prueba comprendido desde el 20 de junio del 2018 al 19 de setiembre del 2018 (tres meses), se encontraba justificado conforme a las leyes labores vigentes, en cuyo caso no alcanzaría al trabajador el derecho a la protección contra el despido arbitrario, o si, por el contrario, se trató de una condición arbitraria establecida en el Contrato de trabajo a plazo indeterminado que suscribieron ambas partes, lo que facultó al empleador a despedir al actor invocando el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, alegando que este no había superado el período de prueba.

QUINTO.- Así planteada la cuestión de fondo, conviene al proceso tener en consideración que el artículo 10 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, prevé: *"El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección."*

SEXTO.- Cabe precisar que el período de prueba es definido como aquella etapa inicial de la relación laboral que permite, por un lado, al empleador constatar si el trabajador contratado cumple o posee las aptitudes y condiciones requeridas para el puesto de trabajo, tanto profesionales como personales, y al trabajador, constatar o



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

prever si su nuevo centro laboral le satisface o cumple sus expectativas tanto personales como profesionales. Como quiera que recién al término del período de prueba el trabajador adquiere protección contra el despido arbitrario, en esta primera etapa de evaluación el empleador se encuentra facultado para extinguir unilateralmente el contrato de trabajo, sin llevar a cabo algún procedimiento formal previo.

SÉPTIMO.- En esta misma línea, la Corte Suprema ha establecido en la Casación Laboral N.º 6952-2017-LIMA, de fecha 16 de octubre del 2018, lo siguiente: *“Sobre lo mismo, se tiene entonces que el periodo de prueba tiene por finalidad comprobar si el trabajador puede efectivamente asumir el cargo asignado por el empleador, de acuerdo a sus aptitudes y lineamientos, por lo que la evaluación respectiva se realizará, entre otros aspectos, sobre la base de los resultados de las tareas encomendadas, capacidades y responsabilidad advertida. Igualmente, podemos indicar en base a lo hasta ahora precisado, que el periodo de prueba; como etapa inicial del contrato de trabajo, permite identificar las cualidades del trabajador, por lo que es razonable sostener que la resolución del contrato durante dicho periodo solo debería operar en tanto tales cualidades no se ajusten a las exigencias que el empleador tiene establecidas para el puesto, o que las pruebas propuestas por la empresa de acuerdo a sus necesidades objetivas, no hayan sido superadas por el trabajador.”* [octavo considerando]

OCTAVO.- De otro lado, es oportuno citar el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, que establece: *“En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese.”* De igual modo, el artículo 84 del citado Reglamento prevé: *“El periodo de prueba a que alude el Artículo 109 de la Ley, sólo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate del desempeño de una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente.”* [resaltado nuestro]



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

NOVENO.- Queda claro del tenor de las precitadas normas que, como regla general, en caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, deben sumarse todos los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba, no precediendo la referida acumulación únicamente cuando el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o hayan transcurrido tres años de producido el cese hasta el reingreso del trabajador. A contrario, si el trabajador reingresa a un puesto igual o similar al que venía ocupando previamente, siempre que no se haya producido una interrupción de tres años, deberá considerarse los servicios prestados en cada vínculo a efectos de completar el período de prueba.

DÉCIMO.- A este punto, resulta imperioso aclarar que, si bien la precitada norma se refiere expresamente al “reingreso” del trabajador, debe entenderse que **la acumulación en los períodos de prueba puede darse también cuando**, a pesar de posibles cambios en la modalidad del contrato de trabajo, **exista continuidad en la prestación de servicios**, es decir que aunque no se haya producido en puridad un cese y, por ende, tampoco un reingreso como tal, puede aplicarse la regla general de acumular los posibles períodos de prueba que imponga el empleador.

UNDÉCIMO.- Pareciera lógico que al no existir interrupción en la prestación de servicios del trabajador, deba entenderse que existe una única relación laboral, no obstante, durante el desarrollo de una contratación modal válidamente celebrada, por diferentes circunstancias, podría darse el caso que las partes decidieran suscribir un nuevo contrato de trabajo, bajo condiciones totalmente diferentes a las preexistentes, como en cuanto al cargo y a las funciones del trabajador, en cuyo caso *prima facie* resultaría razonable que el empleador imponga un nuevo período de prueba, pues – como ya hemos mencionado– este se justifica en la necesidad del empleador de evaluar la aptitud del trabajador para asumir el nuevo puesto asignado, en consecuencia, si emerge de la voluntad de las partes la suscripción de un nuevo contrato de trabajo,



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

resulta razonable que las partes se pueda acordar otro período de prueba acorde a las nuevas labores.

DUODÉCIMO.- Precisamente, atendiendo a la posibilidad de que las partes puedan convenir en iniciar una nueva relación laboral, sea inmediatamente después de concluido un contrato a plazo fijo o durante la vigencia de una relación previa, debe entenderse como válida la aplicación del artículo 16 del Supremo 001-96-TR en casos como estos en lo que propiamente no existe un reingreso al centro de trabajo, ya que a partir de una interpretación teleológica de dicha norma, se establece que su finalidad es tutelar el derecho a la protección contra el despido arbitrario que adquiere el trabajador una vez superado el período de prueba, para lo cual pueden acumularse las labores realizadas tanto si hubo reingreso, como si hubo formalmente continuidad en la prestación de los servicios.

DECIMOTERCERO.- En el presente caso, se acredita de los actuados que el demandante fue contratado por la entidad emplazada el 18 de julio del 2017, para prestar servicios como "*Asistente Administrativo*" en el Pool Administrativo del Distrito Fiscal de Lima, conforme consta en el Contrato de trabajo modal (Contrato accidental por suplencia del D.L. 728), que corre de fojas 89 a 90, vinculación que se mantuvo sin solución de continuidad hasta el momento en que el actor suscribió el Contrato de trabajo a plazo indeterminado, como se colige de la boleta de pago correspondiente al mes de junio del 2018, obrante a fojas 59, en donde aparece consignada la fecha de ingreso del trabajador (18/07/2017), su cargo (Asistente Administrativo), y el abono de su sueldo por el mes completo de servicios; entonces, tal como lo reconoció la parte demandada en la Audiencia Única de fecha 27 de enero del 2020 (ver registro de audio y video, min. 00:25:56-00:26:13), tenemos como hecho cierto que el actor laboró por contratos de suplencia desde el 18 de junio del 2017 hasta el 19 de junio del 2018.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

DECIMOCUARTO.- Asimismo, se encuentra acreditado que con fecha 20 de junio del 2018, ambas partes suscribieron el Contrato de trabajo a plazo indeterminado que corre de fojas 91 a 94, en el cual se le asignó al demandante el cargo de “*Operador Administrativo*” en la 20ª Fiscalía de Familia de Lima, en mérito a que resultó ganador del Concurso Público de Méritos N.º 029-2018-MP-FN-GECPH-DISTRITO FISCAL DE LIMA Y COBERTURA NACIONAL, y es en este mismo contrato que la demandada le impone al actor un período de prueba de tres meses, a ser contabilizado desde la entrada en vigencia del nuevo vínculo laboral. Cabe agregar que el demandante ocupó la plaza de “*Operador Administrativo*” sujeto al régimen del D.L. 728 hasta la fecha de su cese, producido el 20 de setiembre del 2018.

DECIMOQUINTO.- Dicho esto, resulta trascendental analizar cuáles fueron las funciones que desempeñó el demandante como “*Asistente Administrativo*” desde el 18 de julio del 2017 hasta el 19 de junio del 2018, y cuáles fueron las labores que realizó como “*Operador Administrativo*” desde el 20 de junio del 2018 hasta el 20 de setiembre del mismo año, de modo que podamos determinar si resulta aplicable al caso de autos, o no, lo dispuesto por los artículos 16 y 84 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, y en base a ello concluir si el demandante fue válidamente cesado por no haber superado el período de prueba, o si tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto habitual de labores por haber sido víctima de un despido incausado.

DECIMOSEXTO.- Como punto de partida respecto de las funciones desarrolladas por el demandante, debemos indicar que según el Manual de Organización y Funciones (MOF) de los Órganos Administrativos de Soporte Funcional al Trabajo Fiscal¹, se tiene que las funciones del “*Asistente Administrativo*” son las siguientes:

¹ Documento público obtenido del portal web del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación. Ver el enlace: https://portal.mpf.n.gob.pe/descargas/transparencia/normas_adm/mof_ncpp_2008.pdf.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

MINISTERIO PÚBLICO	Fecha		
Órganos Administrativos de Soporte Funcional al Trabajo Fiscal Atención al Usuario	Página	De	
	Sustituye a:		
	Página		
	De fecha	De	

3.1.1 Cargo: Asistente Administrativo

I.- FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- a.- Ingresar al Sistema Integrado de Apoyo al Trabajo Fiscal (SIATF) de denuncias y expedientes.
- b.- Recepción de documentos, oficios, etc.
- c.- Distribución de expedientes registrados a los Fiscales correspondientes.
- d.- Derivar los expedientes de reciente ingreso al Fiscal Coordinador para su disposición.
- e.- Orientar al usuario para formulación de denuncias.
- f.- Informar al usuario sobre el estado de su caso registrado en el SIATF.
- g.- Emitir y remitir los reportes semanales al Fiscal correspondiente.
- h.- Realizar el requerimiento de bienes y servicios para los Órganos Administrativos de Soporte funcional al Trabajo Fiscal.
- i.- Mantener informado de sus actividades al Fiscal Coordinador.
- j.- Otras funciones que le asigne el Fiscal Coordinador de acuerdo a su ámbito funcional y las que le corresponda según los dispositivos legales vigentes.

DECIMOSÉPTIMO.- Con relación a las funciones como *“Operario Administrativo”*, debemos señalar que durante la vigencia del Concurso Público de Méritos N° 029-2018-MP-FN-GECPH-DISTRITO FISCAL DE LIMA Y COBERTURA NACIONAL, en el que resultó ganador el demandante, la institución puso en conocimiento de los postulantes diferentes comunicados a través de su página web, precisando –entre otras cosas– el *“Perfil Referencial y Requisitos”* de las plazas sometidas a convocatoria, por lo que hemos podido constatar que para el puesto que ocupó el demandante se describieron como sus funciones las siguientes²:

² Documento público obtenido del portal web del Ministerio Público – Fiscalía de la Nación. Ver el enlace: https://portal.mpf.n.gob.pe/servicios/plazas_detalle?idConvocatoria=1421



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

OPERADOR ADMINISTRATIVO

CÓDIGO	DEPENDENCIA PRESUPUESTAL	Nº PLAZAS
OA-FPPL	20º FISCALÍA PROVINCIAL PENAL DE LIMA	1

Funciones principales para el Puesto:

- Recepcionar, registrar, clasificar, tramitar y archivar la documentación que ingresa.
- Tomar dictado taquigráfico y redactar la documentación de rutina y otros, según indicaciones.
- Apoyar en la digitalización de toda clase de documentos formulados o elaborados por el Fiscal a cargo.
- Organizar y dar mantenimiento a los archivos de la unidad.
- Llevar documentos a las diferentes dependencias según indicaciones.
- Cumplir con otras funciones afines que le asigne el Fiscal Coordinador.
- Mantener informado de sus actividades al Fiscal Coordinador.
- Cumplir con las demás funciones afines que le asigne el Fiscal Coordinador.

DECIMOCTAVO.- Como puede verse, no existen grandes diferencias entre las funciones de un “Asistente Administrativo” de soporte al trabajo fiscal, que fue el cargo que ocupó el demandante en el Pool Administrativo de Lima, y las de un “Operador Administrativo”, pues ambos puestos están directamente relacionados a la labor de trámite documentario, como es la recepción y registro de documentos, oficios, expedientes y demás, que ingresen al área u oficina donde se trabaja, así como la clasificación del material ingresado. Además, es oportuno mencionar que en la Carta de fecha 22 de agosto del 2018, obrante de fojas 23 a 24, emitida por la trabajadora Villanueva Tinoco, esta mencionó que desde los meses de mayo y junio del 2018, el demandante llegó de apoyo a su grupo de trabajo, habiendo mostrado poco interés para realizar el trabajo fuerte de Asistente en Función Fiscal, pues indica que “sólo hacía mesa de partes, llevaba documentos y aperturas, (...)”, manifestación que corrobora el hecho de que las funciones del demandante estuvieron ligadas al trámite documentario, es decir que fueron netamente administrativas.

DECIMONOVENO.- De otro lado, debe tenerse en cuenta que a través del Oficio N.º 5691-2018-MP-FN-GG-GECPH-GEADPH de fecha 01 de agosto del 2018, obrante a fojas 32, remitido por el Gerente de Adm. de Potencial Humano hacia la Presidencia de la Junta de Fiscales Superiores de Lima, se precisó que el demandante estaba autorizado para “Ubicar y controlar la permanencia de servidores de cada una de las



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

Fiscalías", y para "Entregar y recepcionar documentos relacionados a los desplazamientos de personal (memorandos y oficios)"; asimismo, corresponde anotar que por Memorando N.º 3741-2018 de fecha 29 de agosto del 2018, obrante a fojas 18, se dispuso el desplazamiento del actor desde el Pool Administrativo de Lima hacia la Gerencia de Administración de Potencial Humano ("*Archivo GEADPH*"), indicándose mediante Memorando N.º 3762-2018 de esa misma fecha, corriente a fojas 19, que las funciones del demandante en dicha área debían ser el mantener ordenados los legajos del personal, foliar, depurar información vencida de las convocatorias CAS, entre otras.

VIGÉSIMO.- Lo anterior pone en evidencia que si bien las labores del demandante siempre estuvieron ligadas estrictamente al trámite documentario y atención en Mesa de Partes, también es cierto que por órdenes de la Gerencia de Administración de la entidad, se le encargó al actor ejecutar funciones de control sobre la asistencia y permanencia del personal asignado a cada una de las Fiscalías Provinciales y Fiscalías Superiores, de modo que en uso del *ius variando* el empleador extendió las competencias del trabajador, lo cual de ninguna forma desvirtúa el hecho de que -en esencia- los puestos de "*Asistente Administrativo*" y "*Operador Administrativo*" involucran labores semejantes y hasta equiparables cualitativamente, no requiriéndose alguna especialización diferente para desempeñar una u otra labor.

VIGÉSIMO PRIMERO.- Por tal motivo, existiendo una nítida vinculación entre las labores encomendadas en los dos períodos laborales arriba mencionados, que alejan los hechos ocurridos en el presente caso de la excepción a que se refieren los artículos 16 y 84 del Reglamento aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR, es decir que no fueron funciones notoria ni cualitativamente distintas, sino, por el contrario, semejantes y/o conexas, concluimos que no se puede sostener como válido o legal que el período de prueba implícitamente impuesto durante la primera relación laboral, no se contabilice como tal para el segundo período de trabajo iniciado el 20 de junio del 2018.

VIGÉSIMO SEGUNDO.- En consecuencia, dado que el demandante ya había realizado labores como Asistente Administrativo por aproximadamente once (11)



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

meses, muy similares a las funciones que realizó como Operador Administrativo, carece de todo sustento lógico y jurídico que se le haya impuesto un nuevo período de prueba de tres (03) meses al iniciar su contratación como trabajador indeterminado, máxime si se tienen en cuenta que el contrato de suplencia fue voluntariamente renovado por la demandada hasta en dos oportunidades, lo que de alguna forma denota la conformidad con el desempeño mostrado por el actor, o al menos no se ha acreditado que el trabajador haya tenido alguna amonestación o llamada de atención de su jefe inmediato.

VIGÉSIMO TERCERO.- Así las cosas, no cabe duda que al haber cesado la entidad demandada al actor alegando que este no había superado el período de prueba, se ha incurrido en un despido incausado, toda vez que el trabajador ya había adquirido el derecho a la protección contra el despido arbitrario a que se refiere el artículo 10 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que su empleador sólo podía invocar una causa justa relacionada con su capacidad o su conducta, previo procedimiento establecido por ley, lo cual no ocurrió; por lo cual, esta Sala Superior considera que **los agravios expuestos en el escrito de apelación deben ser amparados**, correspondiendo revocar la sentencia de primera instancia, y declarar fundada la demanda sobre reposición.

VIGÉSIMO CUARTO.- Por otro lado, consideramos oportuno mencionar algunos hechos que llamaron la atención del Colegiado, los cuales están relacionados al cargo de Gerente de Administración de Potencial Humano, que fue ocupado por el señor Javier Enrique Menéndez Montañez hasta los primeros días del mes de agosto del 2018, quien incluso parecía haber depositado cierta cuota de confianza en el demandante, conforme se desprende del Oficio N.º 5691-2018-MP-FN-GG-GECPH-GEADPH de fecha 01 de agosto del 2018 (ver a fojas 32), pero luego dicho puesto pasó a ser ocupado por la Sra. Josy Zarria Barcellos, como se aprecia de los Memorandos 3761-2018 y 3819-2018 de fechas 29 de setiembre del 2018 y 05 de setiembre del 2018, respectivamente (ver a fojas 20 y 34), documentos con los que le solicita información al actor, dándole a este el irrazonable plazo de una hora para emitir respuesta.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

VIGÉSIMO QUINTO.- Finalmente, lo que resulta más resaltante de los hechos antes expuestos, es que la Sra. Josy Zarría Barcellos llevaba menos de un mes en el cargo de Gerente de Administración de Potencial Humano, cuando decidió evaluar las aptitudes del demandante como Operador Administrativo, y suscribir el documento denominado "Formato de Evaluación" de fecha 05 de setiembre del 2018, obrante a fojas 87, lo cual no nos permite generar certeza de que la referida evaluación se haya dado sobre parámetros reales y objetivos, pues el tiempo que llevaba en el cargo la Gerente resulta ser breve para calificar las labores que el trabajador había desempeñado, además porque estas fueron ejecutadas mucho antes de que aquella asumiera como su jefa.

§ Respecto a la condena por costos y costas

VIGÉSIMO SEXTO.- Habiéndose revocado la decisión adoptada en primera instancia, es menester indicar que a la parte emplazada -en principio- debe imponérsele la condena en costas y costos por tratarse de la parte vencida, conforme al artículo 412 del C.P.C., no obstante, el artículo 47 de la Constitución Política establece expresamente: "*El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales*", asimismo el artículo 413 del C.P.C. dispone que "*Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales*". Por tanto, al haberse ser la parte demandada el Ministerio Público, debe exonerársele del pago de costas procesales, no así respecto al pago de los costos procesales.

VIGÉSIMO SÉPTIMO.- En el caso de los costos procesales, este concepto ha merecido un especial desarrollo en material laboral, es así que la Séptima Disposición Complementaria y Final de la Ley 29497 - Ley Procesal del Trabajo, estipula: "*En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*". Ello implica que el artículo 47 de la Constitución citado en el párrafo precedente, debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo, y es en esa medida que se concluye que en materia laboral el Estado sí puede ser condenado al pago de costos. Empero, nótese que la



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE

norma señala que "*puede*" ser condenado al pago de costos, es decir, el Estado en algunos casos debe pagar los costos del proceso, y en otros no será condenado a dicho pago.

VIGÉSIMO OCTAVO.- Este Colegiado considera que la intención perseguida con dicho dispositivo es: (i) que el Estado como empleador se vincule y actúe respetando las normas que rigen el trabajo dependiente con el objeto de reducir la judicialización de los conflictos jurídicos derivados de ello; y en los casos en que el conflicto jurídico ya se generó y está judicializado, (ii) que antes de defender a ultranza el actuar de la institución se efectúe una valoración concienzuda del caso materia de litigio a efectos de reconocer los extremos que de modo objetivo resulten acorde a la justicia; pues, la defensa jurídica del Estado tampoco puede significar litigar por el sólo hecho de no dejar en indefensión al Estado, sino litigar con base a probabilidades de éxito; de lo contrario el Estado desde sus propios órganos estaría amparando una judicialización improductiva y que, por el contrario, genera una saturación en la atención de las causas por los órganos jurisdiccionales, afectando de ese modo la administración de justicia laboral para la sociedad. Por tanto, el Estado debe ser condenado al pago de costos únicamente si es que no se ha efectuado una defensa jurídica realista y con probabilidades de éxito, esto es, si ha tenido suficientes motivos razonables para litigar por los extremos en que haya sostenido el conflicto jurídico.

VIGÉSIMO NOVENO.- Dicho ello, debemos referir que en el presente caso la materia discutida principalmente fue sobre la existencia de un despido incausado, y como consecuencia de ello se solicita la reposición del actor, entonces, se advierte que el trabajador fue despedido invocando para tal efecto que este se encontraba en período de prueba, a pesar de que su ingreso se había dado por concurso público y que tenía más de diez (10) meses de experiencia realizando las mismas funciones administrativas, razón por la cual consideramos que la demandada debe adecuar su conducta, e inclusive su postura en procesos similares conforme a los lineamientos que aquí se han expuesto, por cuanto no se puede litigar por el solo hecho de ejercer la



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

defensa sino que, como se ha dicho, incluso el Estado debe litigar con probabilidades de éxito; por tal razón, a efectos de que la demandada enmiende su conducta es conveniente que sea condenada al pago de costos procesales a efectos de instaurar un incentivo negativo que disuada su actuar presente.

Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a), numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley 29497, la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú, administrando Justicia a nombre de la Nación,

HA RESUELTO:

- I. **CONFIRMARON** la **Sentencia N° 040-2020-39°JETP** (Resolución N° 05) de fecha 30 de enero del 2020, corriente de fojas 115 a 129, en el extremo que declara **INFUNDADA** la excepción de incompetencia por razón de la materia deducida por la parte demandada.

- II. **REVOCARON** la **Sentencia N° 040-2020-39°JETP** (Resolución N° 05) de fecha 30 de enero del 2020, corriente de fojas 115 a 129, en el extremo que declara **INFUNDADA** la demanda de autos, **REFORMÁNDOLA** se declara **FUNDADA** la demanda, declarando la existencia de un despido incausado ejecutado en contra del demandante, y ordenándose a la entidad emplazada que cumpla con **REPONER** al trabajador en su mismo puesto de labores u otro de igual categoría y nivel, respetando los derechos adquiridos a la fecha de su cese. Con costos del proceso, sin costas.

En los seguidos por **ALEXANDER WILFREDO MONCADA LUJÁN** contra el **MINISTERIO PÚBLICO - FISCALÍA DE LA NACIÓN** sobre reposición por despido incausado; devolviéndose los actuados al Juzgado de origen.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

Notifíquese. -

Lpderecho.pe