



Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

**EXPEDIENTE N° : 5790-2018-0-0903-JE-LA-02**  
**MATERIA : REPOSICIÓN**  
**DEMANDANTE : DEIVES POHOL TAIBE GOTARATE**  
**DEMANDADO : SERPOST S.A**

SUMILLA: "El despido ni el motivo alegado se deducen ni se presumen, quien los alega debe probarlos".

**Resolución No. NUEVE**

**Independencia, seis de noviembre**  
**Del dos mil diecinueve.-**

**VISTOS:**

En audiencia pública el proceso de la referencia y con la constancia de la vista de la causa. Interviniendo en discordia la señora juez superior **PALMER OLIDEN** con el voto en adhesión de los señores jueces superiores **CASTOPE CERQUIN** y **BAJONERO MANRIQUE**. Dejándose constancia de los votos en minoría de los señores jueces superiores **REYMUNDO JORGE, ZAPATA JAÉN Y TORRES LÓPEZ**.

**a) Resolución en apelación**

Viene en grado de apelación la sentencia judicial del veintinueve de enero del dos mil diecinueve, de fojas ciento diez a ciento diecisiete, en el extremo que declara infundado el pedido de reposición en el empleo, Demanda interpuesta por el ciudadano Deives Pohol Taipe Gotarate contra Servicios Postales del Perú S.A. – SERPOST S.A. sobre reposición por despido incausado.

Apela la demandada (fs. 126-131) solicitando su revocatoria.

**b) Agravios y fundamentos del recurso:**

- No se ha respetado el principio de legalidad y el principio de continuidad laboral



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

- En la sentencia recurrida se declara la desnaturalización de los contratos y en la misma sentencia se declara infundado el pedido de reposición debido a que no se hizo una constatación policial o no se concurrió al Ministerio de Trabajo
- Si se logra determinar en juicio que los contratos modales se encontraban desnaturalizados por lógica el demandante debió seguir laborando bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado, caso contrario cualquier acto llevado a cabo por la demandada de despedirlo sea por la no renovación de su contrato ( que no es causal de despido) o cuando se despide el trabajador sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa justa alguna derivada de su conducta o labor que la justifique configura un despido incausado.
- Si la misma Juez ha declarado en sentencia que el demandante ha alcanzado la protección contra el despido arbitrario entonces no se logra entender que en la parte resolutive haya declarado infundado el extremo de reponer al demandante en su mismo puesto de trabajo.
- Habiéndose concluido que los contratos de trabajo para servicio específico se han desnaturalizado por fraude, el referido contrato debe ser considerado a plazo indeterminado y siendo indeterminado el mismo el demandante solo podía ser cesado por causa justa, la que en el presente caso no se avizora; por el contrario, se advierte que la parte demandada a través de su representante ha señalado que lo que se ha producido es el vencimiento del último contrato, implicando dicha conclusión de contrato un despido de hecho, pues a esa fecha el demandante tenía en los hechos un contrato a plazo indefinido.

**c) Antecedentes:**

- Por escrito (pp. 23-29), DEIVES POHOL TAIPE GOTARATE interpone demanda solicitando la declaración de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad suscritos y su reposición en sus labores habituales o en otras de igual nivel o categoría; Señala que prestó sus servicios para la demandada desde 11/08/2015 hasta el 30/06/2018, suscribiendo contratos sujetos a modalidad por servicios específicos, en el cargo de mensajero; sin embargo, sin justificación alguna el día 30/06/2018 fue despedido, pues no le renovaron su contrato.



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

- Por escrito (pp. 39- 42), SERVICIOS POSTALES DEL PERU S.A., contesta la demanda y sostiene que como consecuencia de una necesidad coyuntural genera por su vinculación comercial con el cliente empresarial SAT, contrato al demandante mediante contratos modales, por lo que no existió desnaturalización de contrato de trabajo, además la desvinculación con la empresa obedeció simplemente a que la causa objetiva de contratación ha desaparecido.

**FUNDAMENTOS:**

**Respecto a la relación de trabajo.**

1. La sentencia de primera instancia contiene un extremo no impugnado. En ese extremo se declara fundado el pedido de declaración de desnaturalización de contratos modales suscritos entre el 11 de agosto de 2015 hasta el 30 de junio de 2018. Se señala en la sentencia de primera instancia que " de los actuados podemos apreciar que las partes se vinculan mediante contrato a modalidad por servicio específico para que el demandante se desempeñe como mensajero, el cual se encargaría de las labores operativas, control de cargos, digitalización, distribución de envíos y otras que por la necesidad del servicio se requiera del cliente empresarial; sin embargo, no podemos afirmar que dicha labor que se genera en razón de la vinculación con estos clientes por parte de la demandada sea transitoria para ella, pues por su propia naturaleza son actividades permanentes de la empresa, dado que su objeto social son actividades postales, según se advierte de su ficha RUC; que por otro lado, si en realidad las labores contratadas y que están vinculadas a atender a clientes empresariales fueran transitorias, el contrato apropiado sería el contrato ocasional por necesidades de mercado, esto es atender incrementos coyunturales, transitorios, lo cual no se aprecia, siendo una situación contraria que se advierte año tras año. Bajo estos argumentos se concluye que los contratos modales se han desnaturalizado por la causal de fraude o simulación al no responder los mismos al carácter eventual o transitorio que caracteriza a los contratos modales por lo que se concluye que la contratación de la actora es y fue de carácter permanente y no temporal, alcanzando la protección



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

contra el despido arbitrario". Este extremo de la sentencia no fue materia de impugnación por SERPOST.

**Sobre el despido incausado invocado por el demandante.**

2. El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Alonso García define el despido como: "El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"<sup>1</sup>. Por su parte, Pla Rodríguez señala: "El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"<sup>2</sup>. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido se constituyen, de la siguiente manera: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato<sup>3</sup>.
3. El artículo 37 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR prescribe que ni el despido ni el motivo alegado se deducen ni se presumen, quien los acusa debe probarlos. Corresponde por tanto al trabajador acreditar el despido y al empleador la causa de despido.
4. En el presente caso sí se encuentra acreditado que la extinción del vínculo laboral entre las partes fue una decisión unilateral de la empleadora. La evidencia radica en lo siguiente.
5. Independientemente de la calificación jurídica que las partes atribuyan a la extinción del vínculo laboral, dicha extinción unilateral del vínculo laboral ha sido admitida por la empleadora

---

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

<sup>2</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

<sup>3</sup> MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

pues viene alegada en la demanda, sin que la emplazada la haya negado al contestar, limitándose a señalar *“la desvinculación de la empresa obedeció simplemente a que la causa objetiva de contratación ha desaparecido”* (p. 42). De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 29497, si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. Además, como ya se ha evidenciado la causa objetiva alegada por la emplazada no sirvió para justificar la contratación modal. Y ello tiene la calidad de cosa juzgada pues la emplazada no ha impugnado el extremo de la sentencia de primera instancia que así lo establece. La emplazada se refiere claramente a desvinculación y desvinculación significa corte de la relación de trabajo.

6. Además, la emplazada al contratar al demandante evidenció por adelantado su voluntad extintiva consignando fechas de término a los contratos modales pese a que el demandante era un trabajador a plazo indeterminado. Véase, por ejemplo, los contratos de los folios 46-69, y en especial el suscrito el 30 de marzo del 2018, donde se consigna como fecha de conclusión de la relación de trabajo el 30 de junio de 2018 (pp. 68-69).
7. Además, la conducta extintiva de la demandada se acredita también con la liquidación por beneficios sociales (p. 4) con fecha de emisión 09 de julio del 2018 en la que consigna como fecha de cese el 30 de junio de 2018. Debe tenerse muy presente que el cobro de beneficios sociales no significa que el trabajador haya aceptado el despido. Sobre el particular, el tribunal Constitucional estableció *“Sin embargo, el cobro de los beneficios sociales como vacaciones truncas, gratificaciones truncas, remuneraciones devengadas, utilidades y otros que se adeuden al trabajador, no deben considerarse como una aceptación del accionar irregular del empleador; sino como el cobro directo de los beneficios pendientes de pago o adeudos laborales, que pertenecen al trabajador y que tienen naturaleza alimentaria. No son éstos pues, en estricto, cobros que se realizan como una forma de protección contra el despido arbitrario, sino conceptos que le corresponden al trabajador, y que simplemente no se habían cobrado en su debida oportunidad. De esta manera, los conceptos recibidos por el trabajador al finalizar su relación laboral tienen carácter remunerativo y no indemnizatorio, pues no constituyen dádivas del empleador o retribuciones por la*



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

conclusión de la relación de trabajo, sino beneficios al que el trabajador tuvo derecho desde antes de la culminación de la relación laboral". ( véase STC N.º **03052-2009-PA/TC**)

8. Entonces, sí existen conductas positivas (en el sentido de acciones) que evidencian la voluntad extintiva de la contratación por parte de la empleada.
9. A todo esto se suma que el Artículo 16 del D.S. 003-97-TR prescribe que son causas de extinción del contrato de trabajo:
  - a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural;
  - b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador;
  - c) La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;
  - d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;
  - e) La invalidez absoluta permanente;
  - f) La jubilación;
  - g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;
  - h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.
10. El demandante no ha fallecido, no ha renunciado ni se ha retirado voluntariamente, no hay vencimiento de contrato modal, el demandante no está inválido ni jubilado ni tampoco concurre el cese por causas objetivas.
11. Por otro lado, en nuestro ordenamiento jurídico en la mayoría de las circunstancias opera el principio de libertad de la prueba, esto es no hay prueba tasada. No hay norma que exija que un trabajador necesariamente deba concurrir a SUNAFIL o a la Policía para acreditar su despido.



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

12. Por otro lado, el demandante demandó dentro del plazo legal por lo que no estamos ante un retiro voluntario.
13. Asimismo, debe tenerse en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo III del Título preliminar de la Ley 29497 en todo proceso laboral los jueces **deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes**, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, **la tutela jurisdiccional** y el principio de razonabilidad.
14. Durante la audiencia de conciliación a partir del minuto 04:04 el demandante evidencia que no realizó otras actuaciones por desconocimiento, señala que No sabía de este caso y sus compañeros le dijeron que podía hacer una demanda.
15. Por su parte la emplazada a partir del minuto 10:59 de dicha audiencia señala que *el detalle está en la constatación policial y de la SUNAFIL; que hay un reconocimiento implícito del propio demandante que es el supuesto afectado con un despido incausado en que termina el contrato y al día siguiente no va para que se verifique un supuesto despido incausado como hay en todos los procesos que tenemos con diferentes ex trabajadores de Serpost donde el abogado es la patrocinante; pero acá vemos que después de un mes, un mes y medio ohhhh se da cuenta y recurre al abogado. No se sabe quién busca a quien el actor al abogados o viceversa...**acá tenemos la liquidación de beneficios sociales de fecha 26 de julio firmada por el demandante donde se puede verificar la oportunidad en que él sí ha acudido a la empresa para cobrar su liquidación como mensajero modal. Allí tampoco sabía ...se le había ocurrido que era trabajador permanente. Recién cuando acude al abogado allí le dice tú eres trabajador permanente y tienes que demandar reposición por despido incausado.** Nosotros tenemos y no está prohibido suscribir contratos modales, para nosotros que somos una empresa pública que requerimos personal adicional por un incremento de actividades, las cuales creo que no necesitan probarse porque la misma directiva de Fonafe que es el ente bajo el cual serpost se regula se indica*



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

*cuáles son los requisitos para contratar personal modal porque no se contrata personal permanente... al actor no se le contrató como personal permanente. El actor debe haber visto una nota en período o tal vez en laborum ... se necesita mensajero, debe haber concurrido, presentado el curriculum y bueno el examen que se le debe haber tomado es un examen de actitud para determinar si esa persona es apta para realizar el trabajo de mensajero y haber ingresado. Nosotros hemos justificado la contratación del actor por la atención del cliente SAT por tres diferentes procesos de selección que se acompañan, acá no hay simulación o fraude a la ley. El hecho que el actor presente unas hojas de ruta no significa que hayan desnaturalizado el contrato, los documentos presentados no hacen la desnaturalización del contrato.....¿ quién está cometiendo el fraude? Serpost o el demandante.... El demandante con su propia conducta exterioriza que no ha sido un trabajador permanente, si se hubiera considerado trabajador permanente al día siguiente y sin ningún asesoramiento ... porque para eso no necesita ningún asesoramiento sino saber yo soy trabajador permanente y como permanente voy a hacer constatar que me están despidiendo; que después de un mes y medio cuando consulta al abogado allí se da cuenta que es según él un trabajador contratado. Hay que verlas pruebas, quien es el que simula quien comete fraude 15:51.*

- 16.** Pues bien, el desconocimiento del demandante en torno a las posibilidades que existían frente al despido no pueden ser justificantes para desampararlo, tanto más en un contexto en que ha formulado la demanda antes del vencimiento del corto plazo de caducidad. Lo contrario implicaría infringir el mandato de procurar la igualdad real entre las partes dirigido a los jueces laborales
- 17.** La emplazada por su parte no ha demostrado la existencia de causa. La causa que invoca (extinción del contrato) está descartada como hemos ya justificado.
- 18.** En la Casación N.º 1098-2017 – Lima se ha reiterado que el Despido incausado es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita; asimismo, debe considerarse que no cuenta con un marco normativo específico y tiene su origen en la interpretación



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

constitucional realizada por el Tribunal Constitucional del artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

19. Tal despido se ha producido en el presente caso.
20. Dicha acción constituye un despido arbitrario, en la modalidad de despido incausado, cuya consecuencia jurídica, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional<sup>4</sup>, es la reposición del trabajador afectado en su centro de trabajo, en vista que la Constitución protege al trabajador contra el despido arbitrario<sup>5</sup>.
21. Corresponde entonces la reposición del demandante en el cargo que ejercía a su cese como trabajador con contrato a plazo indeterminado por haberse desnaturalizado sus contratos de trabajo sujetos a modalidad, con el posterior y consecuente pago de costos procesales conforme lo prescribe el artículo 14 de la Ley N.º 29497 considerando todas las pretensiones que han sido acogidas.-
22. De conformidad con el artículo 38 de la ley 29497 la interposición de recurso de casación no suspende la ejecución de sentencia
23. Los costos, se calcularán tomando en consideración el criterio del tribunal Constitucional según el cual para fijar los costos no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, como el éxito obtenido y su trascendencia, la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes (sic)<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> "El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2004-AA/TC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados".- fj. 7. STC. Exp. 206-2005-PA/TC (caso Baylón Flores). (el subrayado y negritas nos corresponde).-

<sup>5</sup> Constitución Política del Perú.- Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.-

<sup>6</sup> "(...), este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes".- EXP. N.º 00052-2010-PA/TC, de fecha 27 de marzo de 2012.-



**Corte Superior de Justicia de Lima Norte  
Sala Laboral Permanente**

**DECISIÓN:**

1. **REVOCARON**, la sentencia judicial del veintinueve de enero del dos mil diecinueve, de fojas ciento diez a ciento diecisiete, en el extremo que declara infundado el pedido de reposición en el empleo, demanda interpuesta por el ciudadano Deives Pohol Taipe Gotarate contra Servicios Postales del Perú S.A. – SERPOST S.A. sobre reposición por despido incausado; y reformándola **SE DECLARA FUNDADA la demanda de reposición por despido incausado**, ordenando a la emplazada la reposición del demandante en el puesto en que laboraba antes del despido como mensajero, con costos del proceso siguiendo los criterios establecidos en esta sentencia, queda incólume el extremo no impugnado.
2. **DISPONER** la devolución de los actuados al Juzgado de origen para su ejecución. **NOTIFICÁNDOSE.**

S.S.

**PALMER OLIDEN**

**CASTOPE CERQUIN**

**BAJONERO MANRIQUE**