



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Corte Superior de Justicia del Callao

EXPEDIENTE : 00614-2013-0-0701-JR-LA-03
MATERIA : DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE CONTRATOS A PLAZO INDETERMINADO Y OTRO
ESPECIALISTA : JESÚS GLADYS FLOREANO REYES
DEMANDADO : LIMA AIRPORT PARTNERS S.R.L.
DEMANDANTE : JUAN CARLOS AGUILAR ARIAS, ALFONSO JESÚS CÓRDOVA CASANOVA, PILAR COSTA NEYRA, CHRISTIAN PIERO GIANNOTTI MAR, JUAN CARLOS LIHON TOLEDO Y HERMES GIANCARLO PACHECO MIRANDA



SENTENCIA

RESOLUCIÓN NÚMERO CUATRO

Callao, seis de noviembre de dos mil trece.-

ANTECEDENTES:

1. Resulta de autos que mediante escrito del 31 de julio de 2013 (folios 224 a 244), los señores **JUAN CARLOS AGUILAR ARIAS, ALFONSO JESÚS CÓRDOVA CASANOVA, PILAR COSTA NEYRA, CHRISTIAN PIERO GIANNOTTI MAR, JUAN CARLOS LIHON TOLEDO** y **HERMES GIANCARLO PACHECO MIRANDA**, demanda declaración de existencia de contratos a plazo indeterminado y otro, y dirige su pretensión contra la empresa **LIMA AIRPORT PARTNERS S.R.L.** (en adelante LAP), es así, que solicitan se declare que sus contratos de trabajo sujetos a la modalidad de servicio específico se han desnaturalizado por lo que corresponderían a contratos de trabajo a plazo indeterminado, y se declare que sus ceses se han producido por despidos incausados al no haberse expresado causa que justifique su extinción por decisión unilateral de la demandada, en consecuencia, se ordene su reposición al cargo de oficiales aeroportuarios u otro de similar jerarquía, hacen extensiva su pretensión al pago de costos y costas del proceso, a efectos de sustentar su demanda señala lo siguiente:
 - a. Refieren que prestaron servicios para la demandada en su condición de oficiales de seguridad aeroportuaria (en adelante OSAS), a los efectos suscribieron contratos de trabajo sujetos a la modalidad de servicio específico el cual fue renovado sucesivamente hasta el 02 de julio de 2013, es así, que sus fechas de ingreso, remuneraciones y récord de servicios son los siguientes: i) Juan Carlos Aguilar Arias ingresó el 01 de marzo de 2007, su última remuneración fue de S/. 2,253.87, y su récord de servicios fue de 06 años, 04 meses y 02 días, ii) Alfonso Jesús Córdova Casanova ingresó el 01 de junio de 2007, su última remuneración fue de S/. 1,821.20, y su récord de servicios fue de 06 años, 01 mes y 02 días, iii) Pilar Costa Neyra ingresó el 01 de septiembre de 2007, su última remuneración fue de S/.



Corte Superior de Justicia del Callao

1,965.71, y su récord de servicios fue de 05 años, 10 meses y 02 días, iv) Christian Piero Giannotti Mar ingresó el 01 de marzo de 2008, su última remuneración fue de S/. 2,020.29, y su récord de servicios fue de 05 años, 04 meses y 02 días, v) Juan Carlos Lihon Toledo ingresó el 01 de marzo de 2007, su última remuneración fue de S/. 2,152.21, y su récord de servicios fue de 06 años, 04 meses y 02 días, vi) Hermes Giancarlo Pacheco Miranda ingresó el 10 de mayo de 2007, su última remuneración fue de S/. 3,084.73, y su récord de servicios fue de 06 años, 01 meses y 24 días;

- b. Afirman que 01 de julio de 2013, fueron convocados conjuntamente con otros OSAS a una remuneración con funcionarios y ejecutivos de LAP quienes les comunicaron que el Tribunal Constitucional resolvió declarar la inaplicación del numeral 7.2 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC, Reglamento de la Ley de Seguridad de la Aviación Civil (en adelante RLSAC) y que tal decisión determinaba la rescisión de sus contratos de trabajo pues se había establecido así en la última prórroga de dichos contratos, por lo que a partir de la citada fecha estaban cesados; es así, que la demandada les ofrecía la posibilidad de continuar laborando pero a través de la empresa SEGUROC, a los efectos les ofreció la oportunidad de firmar un convenio de extinción del contrato de trabajo en virtud el cual recibirán un incentivo económico, y en el caso de no suscribir el convenio serían cesados sin derecho a percibir incentivo alguno, al no aceptar la citada propuesta fueron cesados invocando la demandada el cumplimiento de la condición resolutoria;
- c. Los contratos de trabajo para servicio específico y sus prórrogas así como los contratos sujetos a modalidad previstos por el artículo 82° de la Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL), y sus adendas, deben ser considerados como contratos de trabajo a plazo indeterminado debido a que cada uno de ellos ha prestado servicios de manera continua e ininterrumpida durante más de 05 años configurándose el supuesto de desnaturalización previsto en el inciso a) del artículo 77° de la LPCL, agrega que la condición resolutoria que se invoca para su cese fue introducida de manera ilegal en las addendas a los contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrados el 28 de diciembre de 2012 por lo que consideran carece de efectos jurídicos pues su despido sólo se puede justificar en causas relacionadas con su capacidad o su conducta;



Corte Superior de Justicia del Callao

- d. También señalan que fueron contratados para prestar servicios de seguridad aeroportuaria y las funciones que les asignaron están contenidos en el inciso d) del numeral 7.1 del artículo 7° del RLSAC, las mismas que constituyen labores de naturaleza permanente y no se trataría de supuestos temporales o transitorios conforme a lo previsto en los artículos 63° y 82° de la LPCL, es así, que refiere que la Autoridad Administrativa de Trabajo en el informe de actuaciones inspectivas recaídas en la orden de inspección N° 974-2012-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT indicó que al haberse invocado como causa objetiva un proceso judicial, la demandada no cumpliría con la justificación relacionada con un supuesto de temporalidad del servicio que exige el artículo 82° de la LPCL;
- e. Finalmente señalan que el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda que interpuso LAP a fin de que se declare la inaplicación del numeral 7.2 del artículo 7° del RLSAC por haberse acreditado la afectación del derecho a la libertad de contratar y declaró inaplicable la citada disposición y el artículo 5.3° de la Ley N° 28404, empero, precisa que el resulta de este proceso de amparo no puede legalmente constituirse en el cumplimiento de la condición resolutoria de sus contratos de trabajo sujetos a modalidad pues no están referidos a la temporalidad del servicio a que se refieren los artículos 63° y 82° de la LPCL;
2. Calificada la demanda con arreglo a Ley, esta fue admitida mediante resolución uno, 26 de agosto de 2013 (folios 245 a 247), por lo que, citadas las partes para la audiencia de conciliación, ésta se realizó conforme a los términos contenidos en el acta del 01 de octubre de 2013 (folios 921 y 922), en el que las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio, se determinó como pretensiones las siguientes: **a)** Se declare que los contratos de trabajo sujetos a modalidad que suscribió LAP con los demandantes se desnaturalizaron por haberse superado el plazo máximo permitido y por haber incurrido en fraude a las normas laborales, y **b)** Se declare que el despido de los demandantes fue incausado y se disponga su reposición en el último cargo que desempeñaron; el demandado presentó su escrito de contestación que fue admitido y se citó a las partes para la audiencia de juzgamiento;



Corte Superior de Justicia del Callao

3. En su escrito de contestación (folios 899 a 920), el demandado absolvió el traslado de la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que sea declarada infundada y básicamente sostuvo lo siguiente:
- a. Asumió la responsabilidad de garantizar la prestación del servicio de seguridad en las zonas pública y restringida del aeropuerto, para ello, optó por contratar a empresas especializadas en la prestación de dicho servicio, como Forza S.A. y Proseguridad S.A., las cuales destacaron personal a sus instalaciones modo de contratación que aplicó desde el inicio de sus actividades, sin embargo, con la vigencia del numeral 5.3 del artículo 5, de la Ley N° 28404, Ley de Seguridad de la Aviación Civil y el numeral 7.2 del artículo 7 de su reglamento aprobado por Decreto Supremo No, 007-2006-MTC, se prohibió la intermediación del servicio de seguridad aeroportuaria afectándose con ello el modo de contratación elegido libremente por LAP;
 - b. La situación descrita determinó que el 21 de abril de 2006, la empresa de servicios FORZA S.A. interpusiera una demanda de amparo logrando obtener una medida cautelar para seguir operado, asimismo, LAP el 25 de abril de 2006, también interpuso una demanda de amparo, pese a ello ante la posibilidad que se aplique alguna sanción y con ello se determine la caducidad del contrato de concesión es que se vio forzada a cumplir con la imposición de las normas acotadas y contratar directamente a los OSAS;
 - c. La fecha a partir de la cual se inicio la contratación directa de los OSAS fue el 01 de marzo de 2007, es así, que los demandantes inclusive fueron trabajadores que prestaron servicios en las empresas de intermediación laboral por lo que conocían de la imposición que surgió de la Ley N° 28404, se así, que la condición resolutoria que extinguió los contratos de trabajo de los demandantes fue pactada en la prórroga del 28 de junio de 2012 y precisada en la adenda del 28 de diciembre de 2012, señala que la condición no fue pactada con anterioridad pues constituía un hecho notorio y conocido por los OSAS y de obtener un pronunciamiento favorable en el proceso de amparo que promovió la situación debía retrotraerse al estado anterior;
 - d. Siendo así, la relación laboral que sostuvo con los demandantes no se extinguió por despido sino que se cumplió la condición resolutoria pactada en sus contratos de trabajo, esto es, la expedición de la resolución por parte del Tribunal Constitucional



Corte Superior de Justicia del Callao

que declare fundada la demanda de amparo y determine la inaplicación del numeral 7.2 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC;

- e. El 02 de julio pasado invito a los demandantes y al resto de los OSAS a una reunión a efectos de informarles sobre el cumplimiento de la condición resolutoria y les ofreció alternativas para sobrellevar la extinción de sus relaciones laborales, esta se realizó en un campo deportivo que se utiliza para reuniones con el personal, capacitaciones y otras actividades similares razón por la cual no incumplió con el Acta de Trato Directo del 03 de abril de 2013;
 - f. El análisis de la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos con los demandantes resulta irrelevante pues la controversia se ciñe a determinar la legalidad o ilegalidad de la condición resolutoria pactada en forma libre y voluntaria entre LAP y los demandantes, y que está prevista como causal de extinción de la relación laboral en el literal c) del artículo 16° de la LPCL;
 - g. La citada condición sería lícita pues se refiere a un hecho futuro y objetivamente incierto, la expedición de una sentencia judicial en un sentido determinado, y no es abusiva, en la medida en que no deja la extinción del contrato de trabajo al exclusivo arbitrio del empleador sino a la decisión de un tercero (el Tribunal Constitucional), ya que la contratación directa de los OSAS se debió a una imposición inconstitucional que afectó su derecho a la libertad de contratar;
 - h. Finalmente refiere que la condición resolutoria, a diferencia del plazo, no se relaciona a la temporalidad del servicio pues aquella se sustenta en cualquier hecho futuro y objetivamente incierto, en tal sentido, concluye que la condición resolutoria pactada por LAP y los demandantes no sólo es una verdadera condición (hecho futuro y objetivamente incierto) y no es abusiva (no consagra un "derecho a despedir"), sino que también resulta razonable pues se refiere a la eventual configuración de un hecho directamente vinculado al origen de la relación laboral y que era conocido por los demandantes desde antes de ingresar a la planilla de LAP;
4. Citadas las partes, la Audiencia de Juzgamiento se realizó en los términos descritos en el acta del 22 de octubre pasado (folios 926 a 928), en ella las partes expusieron sus pretensiones y los fundamentos de hecho que las sustentan, se enunciaron los hechos que no necesitan de actuación probatoria, se dispuso el Juzgamiento Anticipado del



Corte Superior de Justicia del Callao

proceso, razón por la cual los señores abogados presentaron sus alegatos, siendo el estado del proceso el de emitir sentencia;

FUNDAMENTOS:

Pretensión y carga de la prueba

1. En el presente proceso tramitado en la vía ordinaria, los señores Juan Carlos Aguilar Arias, Alfonso Jesús Córdova Casanova, Pilar Costa Neyra, Christian Piero Giannotti Mar, Juan Carlos Lihon Toledo y Hermes Giancarlo Pacheco Miranda demanda la declaración de existencia de contratos a plazo indeterminado y otro, y dirige su pretensión contra la empresa Lima Airport Partners S.R.L., es así, que solicitan se declare que sus contratos de trabajo sujetos a la modalidad de servicio específico se han desnaturalizado por lo que corresponderían a contratos de trabajo a plazo indeterminado, y se declare que sus ceses se han producido por despidos incausados al no haberse expresado causa que justifique su extinción por decisión unilateral de la demandada, en consecuencia, se ordene su reposición al cargo de oficiales aeroportuarios u otro de similar jerarquía, refiere que tales declaraciones se sustentan en los contratos de trabajo que sostuvieron con la emplazada que consideran fueron a plazo indeterminado;
2. En tal sentido, corresponde señalar que el artículo 23.1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 (en adelante NLPT), establece como regla general que: *“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”*; asimismo, el literal “c”, del artículo 23.4° de la NLPT, establece: *“De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: (...) c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido”*;

Hechos aceptados y puntos controvertidos

3. En el presente proceso, la demandada en su escrito de contestación (folios 899 a 920), y en la audiencia de juzgamiento, a través de su abogado (08'08" del video de juzgamiento), admitió que los demandantes prestaron servicios en condición de OSAS, precisando que los citados trabajadores fueron contratados directamente a partir del 01 de marzo de 2007 pues con anterioridad a ello prestaron sus servicios como trabajadores destacados



Corte Superior de Justicia del Callao

de las empresas de intermediación laboral y que en tal razón conocían de la imposición que surgió de la Ley N° 28404, también aceptaron los datos de tiempo de servicios de los demandantes que se consignaron en la demanda precisando que la condición resolutoria que extinguió los contratos de trabajo de los demandantes fue pactada en la prórroga del 28 de junio de 2012 y precisada en la adenda del 28 de diciembre de 2012;

4. Es así, que en la mencionada audiencia se determinó que era hechos no necesitados de prueba (16'55" del video de juzgamiento), los siguientes: **a)** La existencia de relación laboral entre los demandantes y la demandada; **b)** Las fechas de ingreso, cese y los datos remunerativos consignados en la demanda; **c)** Los demandantes fueron contratados luego de la vigencia de la ley N° 28404 y su reglamento; **d)** Los demandantes en un primer momento suscribieron contratos para servicio específico; **e)** Los demandantes durante el año 2010 suscribieron contratos de trabajo innominados; **f)** Durante el año 2012 se incluye a los contratos de trabajo la cláusula que contiene la condición resolutoria (cláusula segunda); y **g)** El servicio específico que justificó la celebración de los contratos de trabajo sujetos a modalidad era el de oficial de seguridad aeroportuaria;
5. Siendo así, corresponde determinar en el presente pronunciamiento de fondo lo siguiente: **a)** si los contratos de trabajo sujetos a la modalidad de servicio específico que suscribieron los demandantes y la demandada desde sus respectivas fecha de ingreso y hasta el año 2010 inclusive cumplieron con los requisitos exigidos para su validez, esto es, si la causa objetiva invocada constituye justificación para la contratación temporal de los demandantes, y si luego de ello válidamente se pudo celebrar contratos de trabajo innominados; y **b)** En el caso que se hubiesen desnaturalizado los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos entre las partes, determinar si era válida la condición resolutoria que contienen los contratos de trabajo a partir del año 2012;

De las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

6. El artículo 53° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL), señala: *“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*



Corte Superior de Justicia del Callao

temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”, de tal forma, que los contratos de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico son a plazo indeterminado o sujetos a las modalidades que regula el citado plexo normativo, siempre y cuando cumplan con las formalidades y exigencias establecidas, de lo contrario, estaremos frente a contratos de trabajo a plazo indeterminado conforme a la presunción establecida en el primer párrafo del artículo 4° de la LPCL;

7. Es así, que respecto de las formalidades que se debe observar al momento de la suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, el artículo 72° de la LPCL señala: “*Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral*”, al respecto, Sanguinetti Raymond explica: “*...no es que los contratos sujetos a modalidad puedan celebrarse cada vez que existan necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, sino únicamente cuando dichas circunstancias ‘así lo requieran’, es decir, cuando la atención de las mismas precise de la contratación de trabajadores a título transitorio*” (SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo “*Los contratos de trabajo de duración determinada*”, Ara editores, Lima, 1999. Pág. 23), de tal manera, que se requiere anotar en estos contratos las circunstancias en atención a las cuales se justifica su celebración;
8. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que conforme a su uniforme jurisprudencia: “*...se reestablecería el principio de causalidad imperante en nuestro ordenamiento jurídico y se consideraría de naturaleza indeterminada un contrato sujeto a modalidad, conforme el artículo 77° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, si “el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. **Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y 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 sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad**”* (Fundamento jurídico 6, de la sentencia emitida en el expediente N° 00804-2008-PA).
9. Asimismo, en recién pronunciamiento reafirmó su posición señalando que: “*...en el contrato mencionado no se ha consignado debidamente la causa objetiva que justifica la*



Corte Superior de Justicia del Callao

contratación temporal del demandante, pues no se señala la forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión a la existencia de un 'incremento de sus actividades producido como consecuencia de la PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL ÁREA DE OPERACIONES', sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva que en el presente caso podría justificar una contratación modal y no una a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar" (último párrafo del fundamento jurídico 3.3.3 de la sentencia emitida en el expediente N° 00587-2013-PA/TC);

10. De igual forma, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, en la Casación N° 2007-97(24), realizó un análisis de la justificación por parte del empleador de la causa objetiva que justificó la contratación a plazo fijo de su personal, bajo la modalidad de inicio de actividades y concluyó que como el empleador no aportó pruebas contundentes que acrediten los supuestos que justifican su celebración, la labor para la que fue contratada la trabajadora no correspondía a la modalidad bajo la cual se emplearon sus servicios, en ese sentido, al momento de su cese, no se encontraba sujeta a un contrato a plazo fijo válido;

De la causa objetiva señalada en los contratos para servicio específico

11. En el caso analizado, las partes, entre los hechos que no necesitan de probarse, han establecido que los contratos de trabajo sujetos a modalidad que suscribieron los demandantes a sus ingresos y hasta el año 2010 inclusive, estaban sujetos a modalidad de servicio específico, y se celebraron con la finalidad que los accionantes realicen labores de OSAS, es así, que respecto de éstos contratos, el artículo 63° de la LPCL señala: "*Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. (...) En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación*";
12. En tal razón, cabe precisar que si bien de la lectura de la disposición legal anotada fluye que no se establece restricciones a la posibilidad de celebrar estos contratos para la ejecución de actividades que resulten habituales u ordinarias del empleador o para



Corte Superior de Justicia del Callao

requerimiento temporales, sin embargo, la interpretación que se debe realizar exige que debe ser conforme con nuestro ordenamiento jurídico, el cual reconoce la preferencia por la contratación a plazo indefinido de manera textual en el artículo 4° de la LPCL, el mismo que materializa el principio de continuidad del contrato de trabajo que a decir del maestro Plá “...expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Los principios del Derecho del Trabajo”. Ediciones Depalma 1998. Buenos Aires. Pág. 220);

13. En éste sentido, Elmer Arce al analizar los contratos de obra determinada y servicio específico los clasifica como contratos estrictamente temporales, señalando: “Estos son conocidos también como contratos para necesidades transitorias de la empresa, cuya duración, tradicionalmente, se ha anudado a una causa con parámetros temporales definidos. En todas las modalidades de contratación temporal que vamos a revisar en este punto se descubre un ‘hilo conductor común’: todas se refieren a actividades transitorias o provisionales o no estables de la empresa. Con lo cual, se entendería a contrario sensu que para las labores permanente opera la regla de la contratación indefinida” (ARCE ORTIZ, Elmer. “La contratación temporal en el Perú”. Editorial Grijley. Pág. 56 y 57), asimismo, César Puntriano al referirse a éstos contratos asume la posición del Wilfredo Sanguinetti y señala: “Sobre estos contratos debemos precisar que la obra o servicio objeto de los mismos deberá poseer un alcance ocasional o transitorio, diferenciable de la actividad permanente de la empresa, ya que esta deberá ser atendida por trabajadores ligados a la misma a través de un contrato a plazo indefinido” (Puntriano Rosas, César “La contratación a plazo determinado en nuestro ordenamiento laboral. ¿La excepción es ahora la regla?”, en: <http://dataonline.gacetajuridica.com.pe>);
14. También, nuestro Tribunal Constitucional al pronunciarse sobre éstos contratos determinó su proscripción para la ejecución de actividades permanentes, es así, que estableció: “En esa línea, el artículo 63° del D.S. N.º 003-97-TR regula los contratos modales para obra determinada o servicio específico y establece que se podrán realizar las renovaciones necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación, siendo su duración la que resulte necesaria. Lo relevante del análisis en el caso de autos es reconocer si el objeto de la contratación bajo esta modalidad era de carácter temporal (obra determinada o servicio específico), o se trataba más bien de una prestación cuya naturaleza era permanente en



Corte Superior de Justicia del Callao

el tiempo y que finalmente fue encubierta bajo la modalidad de contratación antes mencionada” (fundamento jurídico 17 de la sentencia emitida en el expediente N° 10777-2006-PA/TC);

15. Esta posición también ha sido expresada en ulteriores decisiones como la emitida en el expediente N° 00804-2008-PA/TC, es así, que en el fundamento jurídico 4, señaló: *“En tal sentido, este Tribunal debe señalar que el aumento temporal de las actividades no puede ser una causa objetiva de un contrato de trabajo para servicio específico, toda vez que para afrontar dicha situación el Decreto Supremo N.º 003-97-TR ha previsto que existen otras modalidades contractuales. Por dicha razón, debe considerarse que la causa objetiva se consignó de manera defectuosa desnaturalizándose así los contratos de trabajo para servicio específico que suscribieron las partes”,* verificándose que la jurisprudencia del Tribunal establece que estos contratos sólo se celebran ante necesidades transitorias o esporádicas de la empresa;
16. En el caso analizado, se ha establecido como hecho no discutido por las partes que los servicios prestados por los demandantes eran los propios de los Oficiales de Seguridad Aeroportuaria (como se indicó OSAS), es así, que estas determinaban la realización de funciones que constituían parte de sus actividades ordinarias por lo que distaban de poder ser consideradas actividades transitorias o esporádicas que a su vez puedan justificar la celebración de los contratos para servicio específico, siendo así, los contratos de trabajo sujetos a modalidad que celebraron las partes al inicio de la prestación de los servicios de cada uno de los demandantes se habrían desnaturalizado de conformidad con lo dispuesto en el literal d) del artículo 77° de la LPCL, y en consecuencia, serían contratos de trabajo a plazo indeterminado;
17. En lo concerniente a las prorrogas de los contratos de trabajo que se suscribieron a partir del año 2010, se debe tener presente que si bien se anotó en sus cláusulas que LAP tenía un requerimiento temporal en razón a que se encontraba en trámite el proceso de amparo que promovió por la afectación de su derecho a la libertad de contratación con la restricción prevista en el numeral 7.2 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC, y en los mismos se anotó que se amparaba en lo dispuesto en el artículo 82° de la LPCL, sin embargo, también se debe tener presente que el artículo 78° del citado plexo normativo dispone: *“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del*



Corte Superior de Justicia del Callao

cese”, de esta forma el legislador prohíbe a los empleadores contratar a los trabajadores sujetos a plazo indeterminado bajo alguno de los supuestos de contratación temporal inclusive durante el año posterior a su cese, siendo así, en el caso examinado, al haberse desnaturalizado los contratos de trabajo de los demandantes y al haber adquirido la condición de trabajadores permanente, existía la prohibición de celebrar entre las partes otros contratos de trabajo sujetos a modalidad;

De la condición resolutoria

18. En el caso analizado, la emplazada postula que a partir de 2012 celebró con cada uno de los demandantes contratos de trabajo estableciendo entre sus cláusulas una condición resolutoria la misma que estaría permitida en nuestro ordenamiento conforme a lo previsto en los incisos “c” y “d” del artículo 16° de la LPCL, a los efectos precisa que la relación laboral no se extinguió por despido sino que se cumplió la condición resolutoria pactada en sus contratos de trabajo, esto es, la expedición de la resolución por parte del Tribunal Constitucional que declare fundada la demanda de amparo y determine la inaplicación del numeral 7.2 del artículo 7° del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC;
19. Es así, que en la audiencia de juzgamiento ambas partes señalaron que durante el año 2012, se incluye a los contratos de trabajo suscritos entre la demandada y los demandantes una cláusula que contiene la condición resolutoria (cláusula segunda), y por la cual al amparo del literal “c” del artículo 16° y 82° de la LPCL, se pactó la vigencia de los últimos contratos hasta la expedición de la Resolución por parte del Tribunal Constitucional que declare fundada la demanda de amparo y determina la inaplicación del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2006-TR, es así, que al haberse establecido que hasta el momento en que se pactó la condición resolutoria, los contratos de trabajo de los demandantes ya eran a plazo indeterminado, corresponde analizar si aquella podía ser convenida;
20. Al respecto, debemos tener presente que conforme a lo establecido en los artículos 4° y 78° de la LPCL y como una manifestación del “principio de continuidad”, existe una marcada preferencia de nuestro ordenamiento jurídico por la contratación a plazo indeterminado, es así, que la primera de las disposiciones legales citadas establece una presunción a favor del contrato de trabajo a plazo indeterminado, y en la segunda se prohíbe la contratación de un trabajador permanente por cualquiera de las formas de



Corte Superior de Justicia del Callao

contratación temporal reguladas en nuestro ordenamiento jurídico, es así, que la libertad de contratación laboral temporal se encuentra restringida para los supuestos en los cuales lo permite el propio ordenamiento jurídico, esto es, para cuando se presenten las causas objetivas y se cumplan las formalidades establecidas;

21. En este sentido, si bien el literal “c” del artículo 16° de la LPCL, establece: “*Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) 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” (subrayado agregado), sin embargo, se debe tener presente que tal posibilidad se encuentra restringida para los casos de contratos de trabajo sujetos a modalidad, y en el caso de los contratos de trabajo de los demandantes se ha determinado en los puntos precedentes que al momento en que se pacto la condición resolutoria los contratos ya eran a plazo indeterminado por esta razón la disposición legal invocada resulta inaplicable;*
22. De otro lado, conforme al lineamiento establecido por nuestra legislación resulta que se encuentra proscrita la posibilidad de convenir una condición resolutoria en los contrato de trabajo que ya se desnaturalizaron y que son a plazo indeterminado pues nuestro ordenamiento jurídico sólo reconoce como excepción a la contratación a plazo indeterminado la celebración de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en los supuestos que la causa objetiva lo permite, de tal forma que el habilitar un supuesto de excepción adicional que afectaría el contenido del derecho establecido en el artículo 27° de nuestra Constitución pues permitiría un supuestos de extinción del contrato de trabajo que no esta reconocido en forma expresa en la Ley, en este sentido, la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en el sexto fundamento de las sentencias en casación emitidas en los expedientes N° 07-2012 La Libertad, 38-2012 La Libertad, 42-2012 La Libertad y 1642-2012 La Libertad sostiene que existe una prohibición expresa de novar una relación laboral a tiempo indeterminado por otra que otorgue derechos menores a los reconocidos por la primera;
23. De igual forma, en la audiencia de juzgamiento la defensa de la demandada (08'08" del video de juzgamiento), señaló que el pacto celebrado en los últimos contratos de trabajo celebrados entre los demandantes y la demandada constituye supuesto de mutuo disenso conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 16° de la LPCL, que dispone:



Corte Superior de Justicia del Callao

“Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador”, empero, se debe tener presente que tal supuesto de la Ley exige que su celebración surja con ocasión de la extinción de la relación laboral, por consiguiente, es un acuerdo de las partes de la relación laboral con la finalidad de extinguir tal relación, en el caso analizado, ambos han señalado que el contrato que celebraron constituía el instrumento que suscribieron con la finalidad de conservar el vínculo laboral que ya era a plazo indeterminado, siendo así, su celebración tenía como motivación la continuación de la prestación del servicio de los accionantes;

Del cese de los demandantes

24. En el presente caso, los demandantes pretende la declaración de un despido incausado, clase de despido que fue evidenciada por el Tribunal Constitucional, es así, que en el expediente N° 976-2001-AA-TC, señala: “Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N° 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22 de la Constitución y demás conexos (...) 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”;

25. Al respecto, Blancas Bustamante, señala: “Diversas sentencias, han establecido que es ‘incausado’ el despido que se produce invocando la terminación de un contrato de trabajo de duración determinada (sujeto a modalidad) – por vencimiento del plazo o del objeto del contrato -, cuando dicho contrato se ha desnaturalizado por haberse celebrado con carácter temporal cuando las labores desempeñadas por los demandantes tenían carácter ordinario y permanente, habiéndose renovado sucesivamente. Por ese hecho, la relación de trabajo debe repuntarse de duración indeterminada, razón por la cual sólo puede extinguirse por una causa justa y no por cumplimiento de un plazo establecido con finalidad fraudulenta” (Blancas Bustamante, Carlos: “El despido en el derecho laboral peruano”, tercera edición, Jurista Editores E.I.R.L., marzo 2013, página 506);

26. En el caso analizado, al haberse establecido que la relación laboral entre las partes correspondía a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y que por tal razón no podía convenirse una condición resolutoria en los contratos celebrados durante su vigencia, la demandada debió observar lo establecido en el artículo 31° de la LPCL que establece: “El



Corte Superior de Justicia del Callao

empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare...”, siendo así, se verifica que la demandada al haber invocado el cumplimiento de la condición resolutoria para cesar a los accionantes incurrió en despido incausado ya que no cumplió con realizar el procedimiento previsto para el despido;

DECISIÓN:

Por los fundamentos expuestos, el señor Juez del Tercer Juzgado Especializado en lo Laboral del Callao, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, en los seguidos por **JUAN CARLOS AGUILAR ARIAS, ALFONSO JESÚS CÓRDOVA CASANOVA, PILAR COSTA NEYRA, CHRISTIAN PIERO GIANNOTTI MAR, JUAN CARLOS LIHON TOLEDO Y HERMES GIANCARLO PACHECO MIRANDA** contra la **LIMA AIRPORT PARTNERS S.R.L.** sobre declaración de existencia de contratos a plazo indeterminado y otro, declara:

- 1) **FUNDADA** la demanda interpuesta el 31 de julio de 2013 (folios 224 a 244), en el extremo que se solicita la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; en consecuencia: **DECLARO** que las relaciones jurídicas habida entre los demandantes Juan Carlos Aguilar Arias, Alfonso Jesús Córdova Casanova, Pilar Costa Neyra, Christian Piero Giannotti Mar, Juan Carlos Lihon Toledo y Hermes Giancarlo Pacheco Miranda, y la demandada desde sus respectivas fecha de ingreso hasta el 02 de julio de 2013 constituyen contratos de trabajo a plazo indeterminado;
- 2) **FUNDADA** la demanda en el extremo que se solicita se declare que los ceses de los demandantes se produjo por despidos incausados; en consecuencia: **ORDENO** que la demandada, consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución cumpla con **REPONERLOS** al demandante a su puesto de trabajo, con costas y costos; **HÁGASE SABER.-**