

**Pontificia Universidad Católica del Perú**  
**Facultad de Derecho**



**Casación Laboral N° 4936-2014-Callao sobre inclusión de condición resolutoria en  
contratos a plazo indeterminado**

Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título de **Abogado**

**Autor**

Carlos Alberto Aspilcueta Melgar

**Revisor**

Enrique Manuel Arias Díaz

Lima, 2021

## 1. Resumen

El presente Informe tiene como objetivo analizar los argumentos esgrimidos por la autoridad jurisdiccional en la Casación Laboral N°4936-2014-Callao. En dicha resolución, la autoridad explora la posibilidad de que, frente a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico -suscritos entre la parte demandante y Lima Airport Partners S.R.L.-; y, la suscripción posterior de contratos de trabajo innominados -al amparo del artículo 82° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-, en donde se incluyó una condición resolutoria como causal de extinción del vínculo laboral, ésta surta efectos sobre la relación laboral ya desnaturalizada.

El método para llevar a cabo el análisis de la resolución se basará en el desarrollo de los hechos señalados en cada una de las instancias procesales, con la finalidad de poder aplicar la normativa pertinente y de esa forma demostrar que, en el presente caso, el fallo brindado por la autoridad no fue el adecuado.

Así pues, como conclusión principal se tiene que la condición resolutoria pactada entre LAP y los demandantes no cumplió con los elementos copulativos del acto jurídico, a pesar de ser una modalidad del acto jurídico.

**Palabras clave:** Contrato de trabajo – Condición resolutoria – desnaturalización – estabilidad laboral – mutuo disenso.

### **Abstract:**

The objective of this Report is to analyze the arguments provided by the jurisdictional authority in Labor Cassation No. 4936-2014-Callao. In the ruling, the authority explores the possibility that, in the face of the denaturalization of the employment contracts subject to a specific service modality -signed between the plaintiff and Lima Airport Partners S.R.L.-; and, the subsequent signing of innominate employment contracts -under the article 82 of the Labor Productivity and Competitiveness Law-, where a

resolutive condition was included as a cause for termination of the employment relationship, this has effects on the employment relationship already denaturalized.

The method to carry out the analysis of the resolution will be based on the development of the facts indicated in each of the procedural instances, in order to be able to apply the pertinent regulations and thus demonstrate that, in the present case, the ruling provided by the authority was not adequate.

Thus, the main conclusion is that the resolutive condition agreed between LAP and the plaintiffs did not comply with the copulative elements of the legal act, despite being a modality of the legal act.



## 2. Índice

1. <i>Resumen</i>	2
2. <i>Índice</i>	4
3. <i>Introducción</i>	5
4. <i>Contenido del trabajo</i>	6
4.1. <i>Justificación de la elección de la resolución</i>	6
4.2. <i>Relación de los hechos sobre los que versa la controversia de la que trata la resolución</i>	7
4.3. <i>Identificación de los principales problemas jurídicos</i>	17
4.4. <i>Análisis y posición fundamentada sobre cada uno de los problemas de la resolución, citando las fuentes en las que se sustenta su posición, e incluyendo su opinión fundamentada sobre la forma en que fue resuelto el caso sobre el que versa la resolución</i>	18
4.4.1. <i>¿Los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos de manera sucesiva entre LAP y los demandantes (servicio específico -artículo 63° de la LPCL- e innominado -artículo 82° de la LPCL-) fueron conforme a derecho?</i>	19
a. <i>¿Cuál es el contenido del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico?</i>	19
b. <i>¿El contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico utilizado por LAP observaba las normas y principios del ordenamiento laboral?</i>	25
c. <i>¿Cuál es el contenido del contrato temporal suscrito al amparo del artículo 82° de la LPCL?</i>	27
d. <i>¿El contrato de trabajo sujeto a modalidad aplicado en virtud del artículo 82° de la LPCL fue válidamente empleado por LAP?</i>	30
e. <i>¿La sucesión de contratos modales desnaturalizados utilizados por LAP conlleva alguna implicancia en atención a la relación laboral?</i>	31
4.4.2. <i>Determinar si la inclusión de una cláusula resolutoria en los contratos de trabajo resulta válida.</i>	35
a. <i>¿Qué requisitos legales debe cumplir una condición resolutoria para que pueda ser incorporada en los contratos de trabajo?</i>	35



<i>b. ¿Existen distintas implicancias de pactar una cláusula resolutoria según se trate de contratos de trabajo sujetos a modalidad o de contratos de trabajo a plazo indeterminado?</i>	<i>44</i>
<i>c. ¿La condición resolutoria pactada por las partes puede entenderse como un mutuo disenso?</i>	<i>45</i>
<i>4.4.3. Determinar si existe una afectación al derecho a la estabilidad laboral al incluir una cláusula resolutoria en el contrato de trabajo.</i>	<i>46</i>
<i>a. ¿Cuál es el contenido del derecho a la estabilidad laboral?</i>	<i>47</i>
<i>Conforme lo señalado por Neves, el derecho a la estabilidad laboral cuenta con dos acepciones -una de entrada y una de salida-:</i>	<i>47</i>
<i>b. ¿La introducción de una cláusula resolutoria vulnera el derecho a la estabilidad laboral?</i>	<i>49</i>
<i>5. Conclusiones</i>	<i>50</i>
<i>6. Recomendaciones</i>	<i>51</i>
<i>7. Referencias bibliográficas</i>	<i>52</i>



### **3. Introducción**

El presente informe aborda lo resuelto por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante, “SDCSP”) en la Casación Laboral N°4936-2014-Callao, respecto a la validez de la condición resolutoria, pactada por las partes en una prórroga al contrato de trabajo sujeto a modalidad; el mismo que fue suscrito de manera posterior a la desnaturalización de la relación laboral.

El problema principal y objetivo del presente informe responde a la interrogante de si, frente a la desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, las partes pueden suscribir de manera posterior, contratos de trabajo innominados en los que se incluyan condiciones resolutorias que restrinjan la temporalidad del contrato de trabajo ya desnaturalizado.

Para ello se abordarán tanto la casación laboral en mención, como las resoluciones emitidas en instancias anteriores, pues ello permitirá contar con la mayor información para resolver las interrogantes planteadas.

Al respecto, se demostrará que la condición resolutoria pactada entre LAP y los demandantes no cumplió con los elementos copulativos del acto jurídico, a pesar de ser una modalidad del acto jurídico.

### **4. Contenido del trabajo**

#### **4.1. Justificación de la elección de la resolución**

La resolución jurisdiccional materia del presente informe ha sido elegida debido a su importancia, puesto que a través de la misma se podrá analizar diversos temas del derecho del trabajo relacionados con la contratación de trabajadores y el derecho a la estabilidad laboral.

Asimismo, mediante el presente informe, se podrá abordar el tema relativo a la posibilidad de incluir en las relaciones laborales a plazo indeterminado -por desnaturalización de contrato de trabajo- supuestos que limiten el principio de continuidad laboral, y de esa forma analizar si el derecho a la estabilidad laboral se afecta al incluir condiciones resolutorias como causales de extinción del vínculo laboral ya desnaturalizado.

#### **4.2. Relación de los hechos sobre los que versa la controversia de la que trata la resolución**

Con la finalidad de contar con las herramientas para elaborar el presente informe, es necesario desarrollar los hechos más importantes sobre los cuales versa la controversia tratada en la presente Resolución Jurisdiccional.

##### **I. Demanda**

Con fecha 26 de agosto de 2013, se admitió a trámite la demanda interpuesta por los Sres. Juan Carlos Aguilar Arias, Alfonso Jesús Córdova Casanova, Pilar Costa Neyra, Christian Piero Gianotti Mar, Juan Carlos Lihon Toledo y Hermes Giancarlo Pacheco Miranda (en adelante, "los demandantes") en contra de su ex empleador, Lima Airport Partners S.R.L. (en adelante, "LAP" o "la demandada"), mediante la cual se solicitó:

(i) Se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por Servicio Específico suscritos entre las partes; y se declare la existencia de contratos de trabajo a plazo indeterminado;

(ii) Se declare que el cese de los demandantes se produjo por Despido Incausado; y, se ordene su reposición.

Los demandantes fundamentaron sus pretensiones en función a los siguientes argumentos:

### **1. Respecto a la desnaturalización de los contratos de trabajo**

Los demandantes señalaron que, con fecha 01 de marzo de 2007, fueron contratados como Oficiales de Seguridad Aeroportuaria (en adelante, "OSAs"), para prestar servicios de seguridad aeroportuaria en el Aeropuerto Internacional Jorge Chávez (en adelante, "Aeropuerto"). Indicaron que dichos servicios se encontraban contenidos en el literal d) del numeral 7.1 del artículo 7° del Decreto Supremo N°007-2006-MTC<sup>1</sup>, Reglamento de la Ley de Seguridad de Aviación Civil (en adelante, "RLSAC"). Por ello, consideraron que realizaron labores de naturaleza permanente y no transitoria o temporal.

Señalaron que LAP los contrató mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico (artículo 63°)<sup>2</sup> y, posteriormente, bajo contratos de trabajo innominados, al amparo del artículo 82°<sup>3</sup> del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, "LPCL") hasta el 02 de julio de 2013. Los demandantes indicaron que habían alcanzado un récord de servicios mayor a

---

<sup>1</sup> **Artículo 7.- De la Seguridad Aeroportuaria dentro del Sistema de Defensa Nacional**

7.1 Corresponde al personal asignado a la Seguridad de la Aviación Civil del sector aeronáutico las siguientes denominaciones y funciones:

(...)

**d. Oficial de Seguridad Aeroportuaria:** Es el personal del Operador del Aeródromo público o privado, que cumple funciones de inspección de las instalaciones, pasajeros, equipaje de mano y otras que se establezcan en el Programa de Seguridad del Operador del Aeródromo, para cuyo efecto recibe capacitación y entrenamiento especializado sobre seguridad de la aviación proporcionado por el Operador del Aeródromo.

<sup>2</sup> **Artículo 63.-** 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

<sup>3</sup> **Artículo 82.-** Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.

cinco (5) años, motivo por el cual los contratos ya se habrían desnaturalizado, de conformidad con los literales a) y d) del artículo 77° de la LPCL<sup>4</sup>.

## 2. Respecto al despido incausado y la reposición

Los demandantes señalaron que, con fecha 28 de diciembre de 2012, es decir, en el desarrollo de la relación laboral con LAP; ésta introdujo de manera ilegal una condición resolutoria en las prórrogas de los contratos de trabajo suscritos.

Éstos señalaron que, con fecha 02 de julio de 2013, fueron convocados junto con otros OSAs a una reunión en donde los funcionarios y ejecutivos de LAP les comunicaron que el Tribunal Constitucional había declarado fundada la demanda de amparo interpuesta por LAP en contra de la Ley N°28404, Ley de Seguridad y Aviación Comercial (en adelante, “LSAC”) y su reglamento, y declarado inaplicable el artículo 5.3 de la LSAC<sup>5</sup> y numeral 7.2 del artículo 7° del RLSAC<sup>6</sup>, motivo por el cual los contratos suscritos entre las partes se rescindían de conformidad con lo dispuesto en la última prórroga suscrita.

Los demandantes señalaron que LAP les ofreció la posibilidad de firmar un convenio de extinción del contrato de trabajo por el cual recibirían un incentivo económico. De lo contrario, éstos serían cesados sin derecho a percibir incentivo alguno. Los demandantes señalaron que, al no haber aceptado la suscripción del convenio de extinción, LAP les remitió la Carta Notarial LAP-GCOC-GDH-C-2013-306, mediante la cual les comunicó que se había

---

<sup>4</sup> **Artículo 77.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido.
- (...)
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.

<sup>5</sup> **Artículo 5.- De la seguridad aeroportuaria dentro del Sistema de Defensa Nacional**

(...)

5.3 El Operador del Aeródromo no podrá subcontratar los servicios de seguridad, debiendo cumplir dicha función con personal propio y de acuerdo a lo establecido en el Programa Nacional de Seguridad de la Aviación Civil.

<sup>6</sup> 7.2 El operador del aeródromo no puede subcontratar al personal de seguridad a que se refiere el literal d) del numeral anterior que realiza funciones dentro de la Zona de Seguridad Restringida.

producido la condición resolutoria acordada por las partes en los contratos de trabajo suscritos; y, por lo tanto, se daba el término de la relación laboral. Tal y como se puede observar del siguiente abstracto de dicha comunicación:

*acordamos como condición resolutoria expresa, al amparo del literal c) del artículo 16° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral, que la vigencia de la relación laboral sostenida se mantendría hasta que sea expedida por el Tribunal Constitucional la sentencia que resuelva la demanda contra el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a fin de que se deje sin efecto la prohibición de contratación indirecta normada por el numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N°007-2006-MTC -Reglamento de la Ley de Seguridad de la Aviación Civil-. En ese sentido, la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional que declara fundada la demanda interpuesta por la apelante, en consecuencia, inaplicable por inconstitucional el artículo 7.2 del Decreto Supremo N°007-2006-MTC y el artículo 5.3 de la Ley N°28404 -Ley de Seguridad de la Aviación Civil-, poniendo fin de esta manera al proceso de amparo interpuesto en el expediente N°03128-2011-PA/TC. (Sentencia de vista, 2014)*

Por último, los demandantes indicaron que el resultado del proceso de amparo no pudo constituirse en el cumplimiento de la condición resolutoria de sus contratos de trabajo sujetos a modalidad, puesto que no estuvo referido a la temporalidad del servicio a que se refieren los artículos 63° y 82° de la LPCL.

## **II. Contestación**

### **1. Respetto a la desnaturalización de los contratos de trabajo**

LAP señaló que el análisis de la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos resultaba irrelevante, pues la controversia se encontraba en determinar la legalidad de la condición resolutoria pactada entre las partes.

Respetto al servicio prestado por los OSAs, LAP señaló que, desde el inicio de sus actividades, el servicio de seguridad en las zonas públicas y restringidas del

aeropuerto se llevó a cabo a través de las empresas contratistas especializadas FORZA S.A. y PROSEGURIDAD S.A., las cuales destacaron su personal. No obstante, con motivo de la vigencia del numeral 5.3 del artículo 5° de la LSAC y el numeral 7.2 del artículo 7° de su reglamento, se prohibió la intermediación del servicio de seguridad aeroportuaria, afectándose el modo de contratación de LAP.

Con fecha 25 de abril de 2006, LAP interpuso una demanda de amparo en contra de la normativa señalada, con la finalidad de poder mantener su esquema de intermediación laboral. En atención a ello, se expidieron medidas cautelares por las cuales LAP pudo mantener por un tiempo su esquema de contratación -incluso después de haber entrado en vigor las normas previamente señaladas-. No obstante, con motivo de las auditorías realizadas por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil, se calificó como incumplimiento a LAP el mantener un esquema de intermediación laboral del puesto de OSAs. Es importante señalar que, de acuerdo con lo indicado por LAP, dicha situación podía derivar en la suspensión de permisos, autorizaciones y licencias; así como la imposición de sanciones como la caducidad del contrato de concesión por el cual a LAP se le había dado en concesión el manejo y operatividad del Aeropuerto.

LAP señaló que se vio forzada a cumplir con la imposición de la normativa en mención, contratando de manera directa a los OSAs a partir del 01 de marzo de 2007. LAP señaló que los demandantes tuvieron conocimiento del motivo de su contratación de manera directa a través de ésta, toda vez que aquellos incluso fueron trabajadores que prestaron servicios en las empresas de intermediación previamente señaladas.

Dicho ello, desde el 01 de marzo de 2007, hasta el año 2010, la modalidad de contratación directa para los OSAs fue mediante el contrato de trabajo sujeto a modalidad por Servicio Específico. Sin embargo, a partir del año 2010, LAP señaló que suscribió contratos de trabajo modales al amparo del artículo 82° de la LPCL, en los que se sujetó la temporalidad del contrato a la resolución del proceso judicial mencionado previamente, tal y como se puede observar del extracto de una de las cláusulas:

*En defensa de sus derechos constitucionales, el 25 de abril de 2006 el EMPLEADOR interpuso una demanda de amparo que actualmente se tramita ante el 34° Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, y a través de la cual se persigue la inaplicación de la disposición contenida en el numeral 7.2 del artículo 7° del citado Decreto Supremo N°007-2006-MTC. En tanto dicho proceso Judicial todavía se encuentra en trámite y mientras no se resuelva de forma definitiva, todas las posiciones laborales que el EMPLEADOR tenga y tuvo que implementar en aplicación de la norma en referencia califican, objetivamente, como temporales...siendo que es de interés por ambas partes prorrogar hasta el 31 de agosto de 2011 la relación laboral que las vincula, entendiéndose que para dicha fecha el proceso judicial antes indicado ya estará finalmente concluido... (Sentencia de vista, 2014)*

## **2. Respecto al despido incausado y la reposición**

LAP señaló que no existió un despido incausado, pues se cumplió la condición resolutoria pactada por las partes en sus contratos de trabajo, la misma que se encuentra prevista en el literal c) del artículo 16° de la LPCL<sup>7</sup> y que recién se introdujo en las prórrogas suscritas a partir del 28 de junio de 2012, siendo precisada en diciembre de 2012 de la siguiente manera:

*En atención a las disposiciones contenidas en el numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N°007-2006-MTC, el primero de marzo de dos mil siete, las partes celebraron un contrato de trabajo sujeto a modalidad y a condición resolutoria, basado en la situación mencionada en el párrafo anterior, a través del cual EL EMPLEADOR contrató los servicios temporales de EL TRABAJADOR a efecto de cubrir una de las posiciones de Oficiales de Seguridad Aeroportuaria de la Gerencia de Seguridad Aeroportuaria de EL EMPLEADOR, que tuvo que implementar tras la vigencia del Decreto Supremo N°007-2006-MTC. En ese sentido, al mantenerse en trámite el proceso de amparo, subsiste la necesidad de mantener todas las posiciones laborales que*

---

<sup>7</sup> **Artículo 16.-** 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;



*EL EMPLEADOR tuvo que implementar en aplicación de la norma en referencia, hasta que sea notificada la Resolución que sea expedida por el Tribunal Constitucional que declare fundada la demanda y deje sin efecto la inaplicación del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N°007-2006-MTC, poniendo fin definitivamente al proceso judicial. (Casación Laboral N°4936-2014-Callao, 2015)*

LAP señaló que la condición resolutoria pactada era lícita, pues se refería a un hecho futuro y objetivamente incierto, como es la expedición de una sentencia judicial en un determinado sentido, y no era abusiva, pues la extinción de los contratos de trabajo no se encontró sujeta al arbitrio de LAP, sino a la decisión de un tercero como el Tribunal Constitucional.

El proceso de amparo interpuesto por LAP finalizó con la expedición de la sentencia del Tribunal Constitucional N°3128-2011-PA/TC que declaró fundada la demanda, concluyendo en el fundamento veintisiete lo siguiente:

*la restricción contenida en el artículo 7.2 del Decreto Supremo N°007-2006-MTC y en el artículo 5.3 de la Ley N°28404 resultan inconstitucionales y, por lo tanto, lesivas del derecho a la libertad contractual de la Sociedad demandante, por lo que corresponde que, en ejercicio de la atribución contenida en el artículo 138° de la Constitución política se declare inaplicables las referidas disposiciones a favor de la Sociedad demandante (...)*  
(Casación Laboral N°4936-2014-Callao, 2015)

Dicho ello, LAP comunicó la extinción del vínculo laboral. Por último, LAP señaló que la condición resolutoria, a diferencia del plazo resolutorio, no se relaciona con la temporalidad del servicio, pues aquella está sustentada en un hecho futuro y objetivamente incierto. Asimismo, dicho pacto se podía entender como un mutuo disenso suscrito entre las partes.

### **III. Sentencia de Primera Instancia**

El Tercer Juzgado Especializado de Trabajo del Callao declaró fundada la demanda en los siguientes extremos:

- (i) Se declaró la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre los demandantes y LAP, desde su fecha de ingreso.
- (ii) Se declaró que los ceses de los demandantes se produjeron por Despido Incausado, motivo por el cual se ordenó la reposición de estos a sus puestos de trabajo.

Al respecto, dicho fallo se basó en los siguientes fundamentos:

### **1. Respetto a la desnaturalización de los contratos de trabajo**

#### **a. Respetto de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico.**

El Juzgado señaló que, con respecto a los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico, desde la fecha de ingreso de cada uno de los demandantes, hasta el año 2010, dichos contratos se suscribieron con la finalidad de que los demandantes realicen las labores de OSAs. Así pues, dichas funciones o labores constituían parte de las actividades ordinarias de LAP, por lo que no se trataba de actividades transitorias o esporádicas que justifiquen la celebración de un contrato de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico.

El Juzgado declaró que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico suscritos entre las partes se desnaturalizaron, de conformidad con el literal d) del artículo 77° de la LPCL y, por ende, eran contratos de trabajo a plazo indeterminado.

#### **b. Respetto de los contratos de trabajo innominados al amparo del artículo 82° de la LPCL.**

El Juzgado indicó que, al haberse desnaturalizado los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico; y, al haber adquirido los demandantes, la

condición de trabajadores permanentes o sujetos a plazo indeterminado; LAP no podía suscribir con aquellos, contratos de trabajo innominados, en atención a lo dispuesto por el artículo 78° de la LPCL<sup>8</sup>. Pues, existe la prohibición de contratar a trabajadores sujetos a plazo indeterminado bajo alguno de los supuestos de contratación temporal inclusive durante el año posterior a su cese.

## **2. Respeto al despido incausado y la reposición**

El Juzgado indicó que, el pacto de una condición resolutoria se encuentra restringida para los casos de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Por último, indicó que la condición resolutoria pactada no puede entenderse como un mutuo disenso, al amparo del literal d) del artículo 16° de la LPCL, pues el mismo tiene la finalidad de extinguir la relación laboral; no obstante, la cláusula resolutoria fue suscrita con la finalidad de conservar el vínculo laboral que ya era a plazo indeterminado.

## **IV. Sentencia de Segunda Instancia**

La Sala Laboral Permanente del Callao falló en el siguiente sentido:

- (i) Se confirmó la decisión del Tercer Juzgado Especializado del Callao en el extremo que se declaró la desnaturalización de los contratos de trabajo modales.
- (ii) Se revocó la decisión del Juzgado en mención, en el extremo que declaró los ceses de los demandantes como despido incausado y, reformándola, se declaró infundada la demanda en el extremo que ordenó la reposición de los demandantes.

Al respecto, dicho fallo se basó en los siguientes fundamentos:

### **1. Respeto de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico.**

---

<sup>8</sup> **Artículo 78.-** Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontractados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.

La Sala indicó que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico se habían desnaturalizado, motivo por el cual las relaciones laborales eran a plazo indeterminado.

## **2. Respeto al despido incausado y la reposición**

La Sala indicó que no existió un despido incausado, sino el cumplimiento de la condición resolutoria pactada por las partes, de conformidad con el literal c) del artículo 16° de la LPCL, el mismo que puede ser aplicado en relaciones laborales a plazo indeterminado. Asimismo, señaló que la figura del mutuo disenso puede celebrarse dentro de un contrato de renovación de la relación laboral.

La Sala señaló que los demandantes tenían conocimiento de que su contratación se originó en atención a un mandato legal (LSAC y su reglamento), pues éstos brindaron servicios a LAP a través de las empresas contratistas FORZA S.A. y PROSEGURIDAD S.A., motivo por el cual se debe tener en consideración la buena fe habida entre las partes.

## **V. Recurso de Casación**

La SDCSP emitió su fallo declarando infundado el recurso de casación interpuesto por los demandantes y, en consecuencia, no casaron la sentencia de vista emitida por la Sala. Al respecto, dicho fallo se fundamentó en lo siguiente:

### **1. Infracción normativa consistente en la inaplicación de los artículos 77 inciso d) y 82 de la LPCL.**

La SDCSP señaló que, con respecto a la causal referida por los demandantes, ésta deviene en infundada y no resulta pertinente, puesto que la demandada ha reconocido que los contratos de trabajo sujetos a la modalidad por servicio específico se desnaturalizaron.

### **2. Infracción normativa consistente en la interpretación errónea del inciso c) del artículo 16 de la LPCL.**

La SDCSP señaló que, con respecto a la causal referida por los demandantes, la misma deviene en infundada, pues la condición resolutoria pactada entre las partes al amparo del literal c) del artículo 16° de la LPCL fue válida, ya que cumplió con los siguientes requisitos:

- (i) Fue formulada de manera expresa en las prórrogas al contrato innominado al amparo del artículo 82° de la LPCL;
- (ii) Fue suscrita de manera voluntaria por ambas partes;
- (iii) Se trató de un hecho incierto, pues no se tenía conocimiento del resultado de proceso de amparo;
- (iv) No era contraria a Ley, pues el contenido de la condición resolutoria no afecta los derechos de las partes, y no beneficia a la demandada;
- (v) No existió un abuso de derecho, pues la condición resolutoria fue sujeta a un pronunciamiento del Tribunal Constitucional;
- (vi) No existió una vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, pues los demandantes no renunciaron a derecho alguno establecido por ley o la Constitución.
- (vii) No es contraria a las leyes, orden público, ni buenas costumbres.

### **3. Infracción normativa del literal d) del inciso 24 del artículo 2 y del numeral 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado.**

La SDCSP señaló que la infracción normativa del literal d) del inciso 24 del artículo 2° y del numeral 3 del artículo 26<sup>10</sup> de la Constitución, deviene en infundada. Así pues, la cláusula resolutoria resulta aplicable a los contratos de trabajo a plazo indeterminado, pues la SDCSP considera que la condición resolutoria cumple con los requisitos para constituir una causal válida de extinción

---

<sup>9</sup> **Artículo 2.-** Toda persona tiene derecho:

(...)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(...)

d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.

<sup>10</sup> **Artículo 26.-** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

(...)

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

del contrato y además no existe restricción legal alguna para que una condición resolutoria sea integrada a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

#### **4.3. Identificación de los principales problemas jurídicos**

1. ¿Los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos de manera sucesiva entre LAP y los demandantes (servicio específico -artículo 63° de la LPCL- e innominado -artículo 82° de la LPCL-) fueron conforme a derecho?
  - 1.1. ¿Cuál es el contenido del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico?
  - 1.2. ¿El contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico utilizado por LAP observaba las normas y principios del ordenamiento laboral?
  - 1.3. ¿Qué requisitos debe cumplir un contrato temporal suscrito al amparo del artículo 82° de la LPCL?
  - 1.4. ¿El contrato de trabajo sujeto a modalidad aplicado en virtud del artículo 82° de la LPCL fue válidamente empleado por LAP?
  - 1.5. ¿La sucesión de contratos modales conlleva alguna implicancia en atención al servicio contratado?
2. Determinar si la inclusión de una cláusula resolutoria en los contratos de trabajo resulta válida.
  - 2.1. ¿Qué requisitos legales debe cumplir una condición resolutoria para que pueda ser incorporada en los contratos de trabajo?
  - 2.2. ¿Existen distintas implicancias de pactar una cláusula resolutoria según se trate de contratos de trabajo sujetos a modalidad o de contratos de trabajo a plazo indeterminado?
  - 2.3. ¿La condición resolutoria pactada por las partes puede entenderse como un mutuo disenso?
3. Determinar si existe una afectación al derecho a la estabilidad laboral al incluir una cláusula resolutoria en el contrato de trabajo.
  - 3.1. ¿Cuál es el contenido del derecho a la estabilidad laboral?
  - 3.2. ¿La introducción de una cláusula resolutoria vulnera el derecho a la estabilidad laboral?

**4.4. Análisis y posición fundamentada sobre cada uno de los problemas de la resolución, citando las fuentes en las que se sustenta su posición, e incluyendo su opinión fundamentada sobre la forma en que fue resuelto el caso sobre el que versa la resolución**

Con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos para el presente informe, en los siguientes apartados se desarrollará cada una de las interrogantes planteadas en el punto anterior:

**4.4.1. ¿Los contratos de trabajo sujetos a modalidad suscritos de manera sucesiva entre LAP y los demandantes (servicio específico -artículo 63° de la LPCL- e innominado -artículo 82° de la LPCL-) fueron conforme a derecho?**

Para brindar una respuesta a esta interrogante, es menester resolver los siguientes cuestionamientos:

**a. ¿Cuál es el contenido del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico?**

El artículo 63° de la LPCL ha definido los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico de la siguiente manera:

**Artículo 63.-** 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. (Decreto Supremo N°003-97-TR, 1997)

La norma en mención dispone que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico u obra determinada deben contar con los siguientes elementos constitutivos: (i) un objeto previamente establecido por las partes, en atención al servicio específico u obra determinada; y, (ii) un plazo de duración establecido por las partes, el mismo que debe ser necesario para que las partes cumplan con el objeto del contrato. Es importante señalar que, en atención al segundo párrafo del artículo 63°, dicho plazo podrá ser renovado tantas veces como sea necesario para cumplir con el objeto del contrato.

Al respecto, en atención al derecho a la estabilidad laboral -el cual se desarrollará de manera extensiva en los siguientes acápites-, en la legislación peruana, existe una preferencia por la contratación a plazo indeterminado, sobre aquella sujeta a periodos determinados por el empleador. No obstante, de conformidad con lo dispuesto por el artículo en mención, la generalidad en la determinación del objeto del contrato de trabajo y permisibilidad sobre la extensión del plazo del contrato atenta contra dicho principio. En ese sentido, resulta necesario desarrollar cada uno de estos elementos:

#### **1. Con respecto al objeto del contrato:**

El primer elemento para la suscripción de un contrato por servicio específico es el referido al “objeto previamente establecido” por las partes. Al respecto, dicho elemento es general, no existiendo dentro del artículo 63° de la LPCL característica alguna que permita delimitar el objeto del contrato, es decir, qué se entiende por servicio específico u obra determinada, ni mucho menos el ámbito de aplicación de dicho contrato. Así pues, pese a ser un contrato sujeto a modalidad, por el cual debería ser utilizado únicamente para actividades extraordinarias, al ser general el contenido de dicho artículo, también estima la posibilidad de ser utilizado incorrectamente para actividades ordinarias y permanentes.

En atención a ello, Arce ha señalado que <<no se indica el ámbito de operatividad del contrato de obra determinada y/o servicio específico. O bien pueden ser las actividades o necesidades empresariales transitorias (léase,



extraordinarias), o bien pueden ser las actividades permanentes (léase, ordinarias)>> (Arce Ortiz, 2013, p. 173)

Teniendo en cuenta ello, este contrato podría ser utilizado para actividades de carácter permanente, vulnerando de dicha forma el derecho a la estabilidad laboral, pues <<se podría fragmentar en “obras determinadas” las labores permanentes de una empresa. Cada tornillo que se haga, cada departamento de un edificio, cada pedido, cada curso escolar corre el riesgo de ser considerado una “obra determinada o servicio específico”>> (Arce Ortiz, 2013, p. 173)

Dicho ello, y frente a la falta de delimitación del artículo en mención, existe un peligro latente por el cual los empleadores, frente a la amplitud y falta de requisitos conexos de dicho artículo, puedan utilizarlo de manera incorrecta, vulnerando así el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores. En efecto, al establecer el artículo 63° de la LPCL el requisito de un “objeto previamente establecido” permite que los contratos de trabajo suscritos por las partes puedan establecer diversos “servicios específicos” u “obras determinadas” frente a una actividad de carácter permanente, para así extenderlos cuantas veces sea posible y desvirtuar de esa forma la contratación sujeta a plazo fijo y el contenido del derecho al trabajo.

Al respecto, Sanguinetti, comentando lo señalado por Arce, ha indicado que, en efecto, <<la doctrina coincide en señalar que la regulación de este tipo de contrato deja abierto un amplio campo para su uso arbitrario y desvinculado del principio de causalidad>> (Sanguinetti Raymond, 2008, p. 141). Asimismo, Arce también ha señalado lo siguiente:

Es por eso que, en salvaguarda del derecho al trabajo, la jurisprudencia habrá de ir delimitando el contenido restrictivo que debe tener el contrato de obra. Solo limitándola a las necesidades transitorias o esporádicas de las empresas, se podrá salvar de una segura inconstitucionalidad al artículo 63 de la LPCL. (Arce Ortiz, 2013, p. 174)

Ahora bien, en atención a la amplitud en el contenido del artículo 63° de la LPCL, el Tribunal Constitucional, en los fundamentos de la sentencia del expediente N° 00525-2010-PA/TC, ha señalado lo siguiente:

De este modo, si bien de la simple lectura del artículo 63° de la LPCL, se desprende que, para la aplicación de los contratos para obra determinada o servicio específico, modalidad empleada en el caso de autos, se requiere únicamente un objeto previamente establecido y una duración determinada en directa relación con la obra o servicio objeto de la contratación, no puede interpretarse la calificación de tales requisitos fuera del marco constitucional.

Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación “por obra determinada” o “servicio específico” sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2010)

De conformidad a lo dispuesto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en la Casación Laboral N°15952-2015-AREQUIPA, se ha dispuesto que el objeto del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico también puede comprender labores habituales u ordinarias de la empresa, siempre y cuando tengan una duración limitada en el tiempo:

Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo –el empleador puede conocer la fecha cierta

del termino contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo-. Adicionalmente, en el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato. (Casación Laboral N°15952-2015-Arequipa, 2017)

Tal y como se puede observar, la jurisprudencia peruana ha señalado que, con respecto al objeto previamente establecido de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico; en principio, debería ser sobre actividades extraordinarias o, podrá comprender actividades ordinarias de la empresa. No obstante, en este último caso, no pueden tener naturaleza permanente, y, por ende, deben tener una duración limitada en el tiempo, exigiendo un resultado de dicha labor, pues de lo contrario se vulnera el contenido del derecho al trabajo.

Dicho ello, debe considerarse lo señalado líneas arriba con respecto a la delimitación del objeto del contrato, puesto que el artículo 63° al ser de contenido amplio, posibilita que pueda ser utilizado por la parte empleadora vulnerando el derecho a la estabilidad laboral. Así pues, en consideración a ello, la Casación Laboral N°15952-2015-AREQUIPA señaló los requisitos para la suscripción de un contrato de trabajo sujeto a la modalidad por servicio específico:

En síntesis, se colige que, en los contratos para servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración-limitada o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo. (Casación Laboral N°15952-2015-Arequipa, 2017)

En ese sentido, frente a la posibilidad del empleador de utilizar indebidamente el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, es necesario que se delimite el objeto de este, y de esa forma, el plazo de duración del contrato no se encontrará sujeto a prórrogas arbitrarias que no se encuentren justificadas, vulnerando así el derecho a la estabilidad laboral.

## 2. Con respecto al plazo de duración del contrato:

El segundo elemento para la suscripción de un contrato por servicio específico es el referido al plazo de duración del contrato, el mismo que; además, podrá ser renovado tantas veces como sea necesario para cumplir con el objeto del contrato. Al respecto, se debe tener en cuenta que la renovación continua de un contrato de trabajo sujeto a plazo determinado de manera arbitraria desvirtúa al mismo, si dichas renovaciones se efectúan sin tener en consideración las razones objetivas sobre las cuales se inició la relación laboral, las cuales deben ser conformes a la extraordinariedad o transitoriedad del objeto del contrato.

Al respecto, Arce, haciendo referencia al plazo del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico ha señalado que <<la fecha relevante para la extinción del contrato siempre será la culminación de la obra o del servicio. Por esta razón la determinación de la obra o del servicio en el contrato de trabajo debe ser rigurosa y clara>> (Arce Ortiz, 2013, p. 176)

De igual manera, Toyama señala con respecto al plazo de duración de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico que <<en el caso concreto de los contratos de trabajo por obra o servicio específico, la duración debe estar relacionada con la vigencia de la causa de contratación temporal>> (Toyama Miyagusuku, 2020, p. 98)

Dicho ello, es necesario que, para determinar el plazo de duración del contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, se determine en primer lugar de manera adecuada el objeto de dicho contrato, pues ello nos permitirá verificar si, en efecto, nos encontramos frente a una actividad que amerita la utilización de una contratación sujeta a modalidad. Al respecto, Ferro ha señalado lo siguiente:

Un análisis sistemático de nuestro ordenamiento vigente nos debe llevar a concluir que al tratarse de un régimen de excepción no cabría una interpretación por la cual un contrato temporal pueda ser objeto de continuas

renovaciones al extremo de tornar en permanente la temporalidad. (Ferro Delgado, 2019, p. 29)

Asimismo, Arce, citando a Redondo, con respecto al contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, ha señalado lo siguiente:

Como señala el artículo 63 de la LPCL, la duración de la ejecución de toda obra o servicio es incierto, no lo es así el contrato suscrito. Es incierta la duración, pero no el final mismo de la tarea que desata el compromiso contractual. Razón por la cual, el contrato de trabajo de obra se extinguirá cuando se termine con la obra determinada o el servicio específico. En otras palabras, estaríamos frente a un término resolutorio y no ante una condición resolutoria. En doctrina, el “término” supone la determinación de una fecha concreta del contrato o también la fijación de una fecha cierta pero desconocida con exactitud; mientras la “condición” está sujeta a una fecha incierta que incluso no se sabe si tal día llegará. (Arce Ortiz, 2013, p. 176)

En ese sentido, si bien el artículo 63° de la LPCL señala que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico se podrá renovar tantas veces como sea necesario, ello no significa que dicho contrato vulnerará, en principio, el derecho a la estabilidad laboral, pues el mismo se encontrará sujeto a la causalidad del objeto del contrato. Así pues, toda vez que el plazo del contrato en mención se encuentra sujeto al contenido de lo pactado por las partes, el plazo del contrato podrá tener una fecha concreta o una fecha cierta pero desconocida con exactitud, la misma que dependerá estrictamente del objeto del contrato, lo cual debe ser conforme al principio de causalidad.

**b. ¿El contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico utilizado por LAP observaba las normas y principios del ordenamiento laboral?**

LAP señaló que el motivo de contratación de los OSAs se debió a la prohibición de subcontratación dispuesta por el artículo 5.3 de la LSAC y 7.2 de su Reglamento. Asimismo, señaló que éstos fueron contratados para realizar los

servicios de seguridad aeroportuaria, en atención al contrato de concesión suscrito con fecha 14 de febrero de 2001, entre ésta, en calidad de concesionaria; y, el Ministerio de Transportes, Comunicaciones, vivienda y Construcción (en adelante, “MTC”), a título de concedente. El objeto del contrato de concesión estableció lo siguiente:

2.1.Otorgamiento de la Concesión. El Concedente por el presente Contrato otorga al Concesionario, con sujeción a lo dispuesto en sus estipulaciones, el Aprovechamiento Económico de los Bienes de la Concesión y demás derechos descritos en el presente Contrato. En virtud de la Concesión, el Concesionario será responsable de la operación del Aeropuerto (excluyendo el mantenimiento de aquellos servicios y funciones del Aeropuerto no otorgados en Concesión), de la asignación de slots para aterrizaje y despegue, de la prestación de los Servicios Aeroportuarios, y de aquellos Servicios de Aeronavegación a su cargo, conforme al Anexo 3 del presente Contrato, del diseño y construcción de las Mejoras, y de la reparación, conservación y mantenimiento de los Bienes de Concesión, de conformidad con los Estándares Básicos y los Requisitos Técnicos Mínimos, durante la Vigencia de la Concesión. (Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2000)

Al respecto, conforme a las definiciones del Contrato de Concesión, se entiende por “Servicios Aeroportuarios” <<Los servicios normales y habituales de aeropuerto para el transporte de pasajeros, así como la carga y descarga de aeronaves, excluyendo los Servicios de Aeronavegación ajenos a la responsabilidad del Concesionario>> (Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2000). De conformidad a lo señalado por el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte (en adelante, “OSITRAN”), los servicios que debe prestar LAP, en atención al objeto del contrato de concesión, se encuentran los <<servicios de seguridad aeroportuaria>> (OSITRAN, s.f.)

En atención a ello, los OSAs fueron contratados por LAP para prestar un servicio continuo que se llevaría a cabo durante toda la vigencia del contrato de

concesión, la misma que, en atención al contrato, tiene un plazo de treinta (30) años, que incluso podrá ser prorrogado por un plazo adicional de diez (10) años, es decir, un total de cuarenta (40) años. Así pues, resulta evidente que la contratación de los OSAs mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico resulta una vulneración a la legislación laboral.

En ese sentido, la contratación de los OSAs mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico desde el 01 de marzo de 2007 hasta el año 2010 se desnaturalizó, en atención al literal d) del artículo 77 de la LPCL, por tratarse de un fraude a las normas establecidas en la legislación laboral, tal y como se señaló en la sentencia de primera instancia y fue reconocido por LAP, al tratarse de un encubrimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, por una sujeta a plazo fijo.

**c. ¿Cuál es el contenido del contrato temporal suscrito al amparo del artículo 82° de la LPCL?**

De manera posterior e inmediata a la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico, LAP suscribió con los OSAs, durante el año 2010, contratos de trabajo innominados, al amparo del artículo 82° de la LPCL. Al respecto, es necesario analizar el contenido de dicho artículo, con la finalidad de comprobar si el uso de dicha modalidad de contratación resultó válido. Al respecto, el artículo 82° de la LPCL señala lo siguiente:

**Artículo 82.-** Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse. (Decreto Supremo N°003-97-TR, 1997)

La LPCL pone como requisito para la utilización de la modalidad contractual en mención, los elementos de: (i) el servicio contratado no debe ser contemplado por otra modalidad contractual de la LPCL; (ii) el objeto del contrato debe ser de

naturaleza temporal; y, (iii) la duración del contrato debe ser adecuada o acorde al servicio pactado. Al respecto, Arce ha señalado lo siguiente:

Aunque la literalidad de este artículo genere cierta duda acerca de la actuación del principio de legalidad en la contratación temporal, cuestión que debe rechazarse de plano por su evidente inconstitucionalidad, hay que realizar un esfuerzo interpretativo que compatibilice ambos mandatos. En primer lugar, de la primera frase del artículo 82 no se deduce necesariamente que el “servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en la LPCL” sea un supuesto de contratación temporal sin fundamento legal, pues también puede entenderse como supuesto de contratación temporal respaldado en una disposición legal distinta a la LPCL. Siendo esta última interpretación más coherente con el llamado derecho al trabajo. En segundo lugar, es muy difícil que el legislador de la LPCL deje al arbitrio de las partes la duración del contrato sujeto a modalidad. El hecho que sugiera que podrá contratarse “por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”, es incompatible con la técnica que usa para los otros contratos sujetos a modalidad donde siempre exige una fecha de término cierta. (Arce Ortiz, 2013, p. 171)

Por su parte, con respecto al artículo 82° de la LPCL, Sanguinetti ha señalado que dicho artículo <<abre, así, la posibilidad de nuevas adaptaciones del principio general a las circunstancias de cada caso concreto, más allá de las previstas con carácter singular>> (Sanguinetti Raymond, 2008, p. 131). Asimismo, dicho autor agrega lo siguiente:

La “cláusula de apertura” introducida a través de este artículo cumple una función de la mayor importancia para el adecuado funcionamiento del sistema de contratación temporal previsto por la ley: la de garantizar la aplicación flexible del principio de causalidad consagrado por el artículo 53, evitando que la tipicidad de las modalidades introducidas termine por operar como un factor de rigidez capaz de dificultar una satisfacción eficiente de las necesidades temporales de personal de las empresas. (Sanguinetti Raymond, 2008, p. 132)



Dicho autor, además señala que <<es importante observar que la adecuación de estos contratos temporales “innominados” a la exigencia general de causalidad del artículo 53 ha de ser examinada con un rigor superior al de los “nominados”>> (Sanguinetti Raymond, 2008, p. 132)

Conforme a lo señalado por los autores en mención, la LPCL en su artículo 82° abre la posibilidad de que, en determinadas y extraordinarias situaciones, el empleador pueda recurrir a dicha modalidad, siempre y cuando la misma se encuentre justificada su temporalidad en el objeto del contrato y no se encuentre prevista de manera literal por lo dispuesto en la LPCL.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en el expediente N°02651-2014-PA/TC señaló lo siguiente, con respecto al análisis de una cláusula objetiva de un contrato de trabajo sujeto a modalidad al amparo del artículo 82° de la LPCL:

9. Del mencionado contrato sujeto a modalidad suscrito entre ambas partes se desprende la existencia de una causa objetiva de contratación, así como la naturaleza temporal del servicio requerido por la empresa demandada. Por tanto, se advierte que el vínculo laboral del recurrente de naturaleza determinada, concluyó al vencimiento del plazo establecido en su contrato modal. Asimismo, no se evidencia que se haya desnaturalizado el mencionado contrato modal. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2016)

Por otro lado, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la Casación N°11839-2017, ha señalado lo siguiente, con respecto a la contratación mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad al amparo del artículo 82° de la LPCL:

**Noveno:** El profesor Sanguinetti ha señalado en relación a la contratación innominada prevista en el artículo 82° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, lo siguiente: *“La nómina de contratos temporales admitidos por*

*nuestro ordenamiento no se agota en las hipótesis tipificadas legalmente, ya sea por la propia LPCL o por normas especiales. A ello hay que añadir la posibilidad, prevista por el artículo que ahora se comenta, de contratar ‘cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplada específicamente’, ‘siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse’ (...) En cualquier caso, es importante observar que la adecuación de estos contratos temporales ‘innominados’ a la exigencia general de la causalidad del artículo 53 ha de ser examinada con un rigor muy superior al de los ‘nominados’, cuyo ajuste a los elementos previstos por la descripción típica empleada por la Ley les permite gozar de una presunción de temporalidad que no opera aquí por razones evidentes, **corresponderá, así, a la parte interesada sustentar la temporalidad del vínculo - normalmente el empleador - la prueba directa del carácter limitado en el tiempo de las labores que se atienden**” (el resaltado es agregado). (Casación Laboral N°11839-2017-Lima, 2019)*

En atención a ello, la contratación mediante el artículo 82° de la LPCL puede llevarse a cabo, cuando el objeto del contrato sea de naturaleza temporal que amerite, en atención al principio de causalidad, la contratación temporal.

**d. ¿El contrato de trabajo sujeto a modalidad aplicado en virtud del artículo 82° de la LPCL fue válidamente empleado por LAP?**

Al respecto, se debe tener en consideración que, la presente modalidad de contratación fue utilizada con el objeto de que los demandantes continúen realizando la labor de OSAs. Frente a ello, toda vez que dicha labor es ordinaria y de carácter permanente, pues la misma acompaña a la duración del contrato de concesión; la utilización de una modalidad de contratación temporal para este caso vulnera el derecho a la estabilidad de los trabajadores, pues el servicio contratado tendrá una vigencia de hasta cuarenta (40) años.

En atención a ello, LAP elaboró la siguiente cláusula objetiva con la finalidad de justificar el uso de la presente modalidad de contratación, sujetando la supuesta

temporalidad del servicio contratado, al fin del proceso de amparo y no con la naturaleza en sí del servicio:

*En defensa de sus derechos constitucionales, el 25 de abril de 2006 el EMPLEADOR interpuso una demanda de amparo que actualmente se tramita ante el 34° Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, y a través de la cual se persigue la inaplicación de la disposición contenida en el numeral 7.2 del artículo 7° del citado Decreto Supremo N°007-2006-MTC. En tanto dicho proceso Judicial todavía se encuentra en trámite y mientras no se resuelva de forma definitiva, todas las posiciones laborales que el EMPLEADOR tenga y tuvo que implementar en aplicación de la norma en referencia califican, objetivamente, como temporales...siendo que es de interés por ambas partes prorrogar hasta el 31 de agosto de 2011 la relación laboral que las vincula, entendiendo que para dicha fecha el proceso judicial antes indicado ya estará finalmente concluido... (Sentencia de vista, 2014)*

Es importante recalcar que, en el presente caso se sujetó la supuesta naturaleza temporal del servicio al fin del proceso de amparo; no obstante, ello no significaba de manera alguna que los trabajadores realicen una labor temporal. Asimismo, debe tenerse en consideración que el resultado de dicho proceso pudo ser desfavorable para LAP, motivo por el cual en realidad en dicha cláusula no existió un “plazo” o “término” de contrato acorde al objeto del contrato.

En ese sentido, con respecto a la presente modalidad de contratación utilizada, la misma también fue desnaturalizada, por no ser acorde a los preceptos previamente señalados.

**e. ¿La sucesión de contratos modales desnaturalizados utilizados por LAP conlleva alguna implicancia en atención a la relación laboral?**

Para dar respuesta a esta interrogante, es necesario desarrollar los efectos de la desnaturalización de contratos modales. Al respecto, Vílchez señala que la desnaturalización de los contratos <<supone que un contrato celebrado temporal

y válidamente (en cumplimiento de las normas aplicables) se torna de naturaleza indeterminada por la ocurrencia de algunos de los supuestos establecidos en la ley>> (Vílchez Garces, 2008, p. 367). Por su parte, Toyama, citando a Arce, señala lo siguiente:

La desnaturalización supone la utilización de las modalidades de contratación temporal para labores de distinta naturaleza. Es más, labores que casi siempre coincidirían con tareas permanentes, donde la contratación temporal solo jugó un rol encubridor. Por eso, en suma, la indefinición debe predicarse desde el momento que inicia la relación de trabajo. (Toyama Miyagusuku, 2020, p.88).

Así pues, Toyama señala que <<Si no se aprecia una causa temporal de contratación, estaremos ante un contrato a plazo indeterminado. Si no se observara la causa temporal, estaremos ante una desnaturalización que importa la consideración de los contratos como de duración indeterminada>> (Toyama Miyagusuku, 2020, p.87-88).

Al respecto, el artículo 77° de la LPCL recoge los supuestos de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad:

**Artículo 77.-** Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. (Decreto Supremo N°003-97-TR, 1997)

Los demandantes señalaron que los contratos de trabajo sujetos a la modalidad por servicio específico se desnaturalizaron en atención a los literales a) y d) del artículo 77° de la LPCL.

- a. **Con respecto al literal a) del artículo 77°:** Los demandantes señalaron que la suma de los periodos por los que fueron contratados mediante contratos sujetos a modalidad por servicio específico e innominados resultó mayor a 5 años; no obstante, como se indicó previamente, los contratos de trabajo se habrían desnaturalizado antes de ello.
- b. **Con respecto al literal d) del artículo 77°:** Los OSAs fueron contratados mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico desde el 01 de marzo de 2007 hasta el año 2010 para realizar los servicios de seguridad aeroportuaria. Dicho servicio es de naturaleza continua y permanente, pues es parte del objeto del contrato de concesión suscrito por LAP, situación que incluso fue reconocida por ésta. En ese sentido, existió una contratación fraudulenta respecto de la modalidad utilizada para contratar a los OSAs.

Con respecto al fraude, Arce ha señalado que, <<el fraude, como instrumento que persigue el mal uso de la contratación temporal, tiene como efecto la desnaturalización del contrato de trabajo >> (Arce Ortiz, 2013, p. 202). Así pues, mediante el fraude de ley, Arce, citando a Neves, señaló:

Tenemos una conducta con apariencia de licitud, que sería el contrato sujeto a modalidad, que posibilita la obtención de un beneficio o resultado no debido ni pretendido por la norma legal (la elusión de la contratación por tiempo indefinido). En otras palabras, hay una norma de cobertura que utiliza el empleador con el propósito de eludir la verdadera regulación aplicable al hecho. (Arce Ortiz, 2013, p. 201)

Conforme ello, los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico suscritos entre los demandantes y LAP se desnaturalizaron, convirtiendo la relación laboral en una a plazo indeterminado, incluso antes de la

suscripción de los contratos de trabajo innominados al amparo del artículo 82° de la LPCL, los mismos que, en atención a lo señalado por el artículo 78° de la LPCL, son afectados por una nulidad al ir en contra de una disposición legal:

**Artículo 78.-** 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 cese. (Decreto Supremo N°003-97-TR, 1997)

Al respecto, Arce señala que <<Esta prohibición evidencia la prioridad que tiene en la mente del legislador la contratación por tiempo indeterminado sobre la contratación a plazo fijo. Extinguir un contrato de duración indefinida para sustituirlo por otro de plazo fijo resulta un acto nulo, sin efectos jurídicos>> (Arce Ortiz, 2013, p. 226)

Por su parte, el Tribunal Constitucional en el Expediente N°06349-2007-PA/TC, señaló lo siguiente:

En el caso de autos se advierte que después de vencido el segundo contrato de suplencia suscrito entre las partes, el recurrente continuó laborando sin contrato escrito, configurándose por tanto la desnaturalización de su contrato de trabajo y convirtiéndose en uno de plazo indeterminado, pese a lo cual la empleada le hizo suscribir un tercer contrato a plazo determinado, que carece de efecto jurídico. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2009)

Conforme ello, los contratos innominados suscritos de manera posterior a la desnaturalización del contrato por servicio específico, y dentro del periodo de un año, no tienen efectos jurídicos por ser nulos. Al respecto, Toyama, citando a Stolfi señala que <<los negocios jurídicos nulos no tienen fuerza vinculante entre las partes que los celebraron, ya que les falta un “requisito esencial” o son contrarios al “orden público”, las “buenas costumbres” o infringen una “norma imperativa”>> (Toyama, 2020, p. 174). Asimismo, agrega Toyama, con respecto a la nulidad de contratos de trabajo y la aplicación supletoria del derecho civil:

El numeral 3 del artículo 219 del CC señala que es nulo el negocio jurídico cuando el objeto es física y jurídicamente imposible o indeterminable. Ello es concordante con lo establecido en el numeral 2 del artículo 140 del CC -que dispone que el objeto sea un elemento del negocio jurídico-. Toyama, 2020, p. 181).

En ese sentido, el contrato de trabajo innominado suscrito entre las partes al amparo del artículo 82° de la LPCL carece de efectos jurídicos, y por lo tanto no tiene fuerza vinculante, pues el objeto de este -contratación temporal del trabajador para realizar una labor permanente y desnaturalizada – es jurídicamente imposible, puesto que, el artículo 78° de la LPCL prohíbe dicha actuación.

Es importante precisar que la nulidad señalada en este punto deberá ser parcial, y dirigida únicamente sobre la temporalidad del plazo de contratación, pues ese es el supuesto de hecho recogido en la prohibición del artículo 78° de LPCL. Además, entender una nulidad total del contrato de trabajo innominado, dejaría sin efecto alguno posibles mejoras laborales pactadas por las partes. Al respecto, Toyama, ha señalado que <<el ordenamiento no siempre sanciona la nulidad en forma drástica y absoluta. En materia de nulidad, dos manifestaciones del principio de conservación del CT son los casos de conversión del negocio jurídico nulo y de nulidad parcial>> Toyama, 2020, p. 175). Asimismo, Toyama, citando a Cruz Villalón, señaló lo siguiente:

”La nulidad de cláusulas concretas sobre ejecución del contrato solo provoca la expulsión del contrato de tales cláusulas, pero con mantenimiento de la validez del contrato como tal”. Frente a un caso de nulidad de una cláusula, el ordenamiento prevé la sustitución automática de esta, ya sea por una disposición legal o convencional >> Toyama, 2020, p. 176).

En ese sentido, la nulidad y, por lo tanto, la falta de efectos jurídicos se deberá de producir sobre la cláusula referente a la temporalidad del contrato de trabajo, no surtiendo efectos clausula alguna que se encuentre destinada a restringir la

temporalidad de la relación laboral a plazo indeterminado, producto de la desnaturalización del contrato.

#### **4.4.2. Determinar si la inclusión de una cláusula resolutoria en los contratos de trabajo resulta válida.**

Para brindar una respuesta a esta interrogante, es menester resolver los siguientes cuestionamientos:

##### **a. ¿Qué requisitos legales debe cumplir una condición resolutoria para que pueda ser incorporada en los contratos de trabajo?**

La condición resolutoria ha sido regulada como una modalidad de extinción de la relación laboral en el literal c) del artículo 16° de la LPCL, mas no se ha dispuesto los requisitos legales de ésta. No obstante, en el Título V del Código Civil, a partir del artículo 171° y siguientes, se ha regulado de manera extensiva la condición resolutoria. Frente a ello, es necesario analizar si lo dispuesto en el Código Civil es aplicable a la condición resolutoria utilizada en los contratos de trabajo, mediante la figura de aplicación supletoria. Respecto a la aplicación supletoria Toyama, citando a Neves señala que <<tenemos la norma uno, a la que por ser especial le corresponde regular un hecho, pero no lo hace, denominada suplida, y la norma dos, que sí contiene regulación para el hecho, llamada supletoria >> Toyama, 2020, p. 170).

##### **1. Respecto de la aplicación supletoria**

El artículo IX del Título Preliminar del Código Civil señala <<las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza>> (Código Civil, 1984).

Dicho ello, es importante determinar la naturaleza compatible entre ambas normas respecto a la condición resolutoria, con la finalidad de poder realizar una aplicación supletoria de las normas en mención. Al respecto, Neves señaló que



<<hay materias en las que las disposiciones del Código Civil son perfectamente aplicables al campo laboral, como es el caso de las disposiciones del propio Título Preliminar y las que regulan instituciones como la capacidad, el acto jurídico, las obligaciones, etc.>>(Neves, 1987, p.31)

Es necesario precisar que, tanto los contratos civiles, como los contratos de trabajo y las cláusulas que se incluyen en estos, como la condición resolutoria, son actos jurídicos, independientemente de que en los contratos laborales se requieran ciertos elementos constitutivos como la subordinación, la remuneración y el servicio personal. Ello de conformidad al artículo 140° del Código Civil, por el cual el acto jurídico es <<la manifestación destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas>> (Código Civil, 1984).

Dicho ello, se observa que entre la legislación civil y laboral aplicable a los contratos de trabajo existe, en efecto, una compatibilidad, pues para cada cuerpo normativo, la suscripción de un contrato con una condición resolutoria representa la celebración de un acto jurídico entre las partes que lo suscriben con la finalidad de regular una relación jurídica. Asimismo, es importante señalar que existe una naturaleza compatible entre la regulación civil y la legislación laboral, pues, ésta última surgió a partir de la regulación contractual civil, con la finalidad de equilibrar el poder entre el empleador y el trabajador. Por último, es necesario recalcar que la legislación civil ha desarrollado de manera extensiva la condición resolutoria.

## **2. Respecto de la condición resolutoria como acto jurídico**

Respecto al acto jurídico, el Código Civil en el artículo 140° ha definido al acto jurídico:

**Artículo 140.-** El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere:

- 1.- Plena capacidad de ejercicio, salvo las restricciones contempladas en la ley.
- 2.- Objeto física y jurídicamente posible.
- 3.- Fin lícito.
- 4.- Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad. (Código Civil, 1984)

De igual manera en el artículo V del Título Preliminar se ha señalado <<Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres>> (Código Civil, 1984).

Con respecto a la condición resolutoria, el Título V del Código Civil (artículo 171° y siguientes) ha considerado ésta como una modalidad del acto jurídico. Al respecto, Barboza ha señalado lo siguiente:

la condición resolutoria (aquella que regula, aunque mediatamente, el artículo 171° del Código civil) es una modalidad del acto jurídico expresada en un acto (contrato, por ejemplo) mediante la cual este último existe y produce todos los efectos que le son propios hasta que la condición se verifica en la realidad (de ser así), oportunidad en la cual el acto jurídico pierde automáticamente su eficacia, es decir, sin necesidad de que las partes, ni un juez (u arbitro de ser el caso) tengan que pronunciarse sobre ello. (Barboza Beraún, 2013)

De igual manera, Castiñeira y Ginés, citando a Rodríguez Pastor y Martínez Fons, señalaron que, por la condición resolutoria <<las partes pueden estipular como causa de extinción del contrato de trabajo un suceso futuro e incierto cuyo acaecimiento conlleve la terminación de la relación laboral>> (Castiñeira Jerez & Ginés i Fabrellas, 2019, p. 12)

Por su parte la SDCSP, citando a Palomeque y De la Rosa, señaló lo siguiente:

Para detectar la presencia de una condición resolutoria ha de verificarse, en primer lugar, la existencia de dos notas siempre características de toda

condición: la voluntariedad y la incertidumbre y, luego, buscar la característica específica de la condición resolutoria: el acontecimiento, incierto y voluntariamente prefijado que cuando acaezca suponga la extinción del contrato que hasta ese momento ha desplegado todos sus efectos (Casación Laboral N°4936-2014-Callao, 2015)

Conforme lo indicado previamente, para que la condición resolutoria opere como causa de extinción del contrato de trabajo, se requiere: (i) que cumpla con los elementos de la condición resolutoria; y, (ii) que cumpla con los elementos del acto jurídico.

## **2.1. Respecto a los elementos de la condición resolutoria**

### **i. Hecho futuro e incierto**

Conforme a este elemento, el hecho pactado como condición resolutoria del contrato de trabajo debe estar sujeto a un evento futuro, sobre el cual debe existir incertidumbre de si el mismo ocurrirá o no. Al respecto, Mejía, citando a Messineo ha señalado que es un hecho que <<todavía no se ha verificado y se ignora si se verificará alguna vez; a su verificación es decir a que sobrevenga, subordinan las partes la eficacia del contrato (condición suspensiva), o bien, respectivamente, la cesación de la eficacia del contrato (condición resolutoria)>> (Mejía Mejía, 2018, p. 32)

En el presente caso, la condición resolutoria pactada se encontraba sujeta a la resolución del proceso de amparo interpuesto por LAP, cuyo resultado era, en efecto, futuro e incierto, pues éste debía seguir el proceso legal establecido en la legislación peruana, pudiendo ser el resultado favorable o no a LAP.

### **ii. Voluntario**

Conforme a este elemento, el hecho pactado como condición resolutoria del contrato de trabajo debe ser pactado de manera voluntaria por ambas partes.

En el proceso no se ha alegado la existencia de injerencia o coacción para la suscripción de las prórrogas de contratos en donde se incluyó la cláusula resolutoria. Dicho ello, se desprende que la misma fue suscrita de manera voluntaria por ambas partes.

## **2.2. Respecto a los elementos del acto jurídico**

### **i. Suscrita por sujetos capaces.**

Para efectos del presente informe, carece de relevancia desarrollar este elemento, pues en el caso bajo análisis, no se desprende que las partes hayan declarado la incapacidad al momento de la suscripción de los contratos de trabajo en donde se incluyó la cláusula resolutoria.

### **ii. Fin lícito**

El fin lícito como elemento del acto jurídico se fundamenta en el artículo V del Título Preliminar, por el cual <<Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres>> (Código Civil, 1984). Dicho ello, para comprobar la licitud de la condición resolutoria pactada es menester analizar si la misma es contraria a las leyes que interesan al orden público o las buenas costumbres.

Respecto al orden público, Mejía, citando a Castillo Freyre y Sabroso Minaya, señala que éste <<es el conjunto de principios fundamentales y de interés general sobre los que se apoya el ordenamiento jurídico de un determinado Estado, en su aspecto de derecho coactivo, o sea, a observarse inderogablemente por todos, porque consta de normas imperativas o prohibitivas>> (Mejía Mejía, 2018, p. 38)

Por otro lado, con respecto a las buenas costumbres, Rubio señaló que <<lo contrario a las buenas costumbre, en cierta manera es contrario también al orden público, es decir, que las buenas costumbres son una especie del género orden público, que se caracteriza por su correlación con la conciencia

moral social de un momento y un lugar determinados>>> (Rubio Correa, Nulidad y anulabilidad. La invalidez del acto jurídico, 2014, pág. 46)

Dicho ello, la licitud de una clausula resolutoria dependerá de si la misma es acorde a ley, es decir, no se genera una afectación al orden público ni las buenas costumbres, ni imperativos legales. Al respecto, Mejía ha señalado lo siguiente:

la condición resolutoria, al ser una manifestación de autonomía de voluntad de las partes contratantes para introducir cambios en la relación jurídica contractual, deberá ser pactada y/o acordada respetando la legalidad (normas imperativas) en atención al orden público y las buenas costumbres. Caso contrario, se tendrá como no puesta, es decir, no cesará los efectos del contrato en el que se introdujo (Mejía Mejía, 2018, p. 39)

Al respecto, la SDCSP al analizar la licitud de la condición resolutoria planteada por LAP, señaló:

No se aprecia que la misma sea contraria a la Ley, pues el contenido de la condición no constituye afectación alguna a los derechos de las partes, tampoco significa un acto que beneficie a la parte demandada, toda vez, que si bien al darse el cumplimiento de la condición resolutoria se produciría la extinción de los contratos y se procedería a la contratación de los Oficiales de Seguridad Aeroportuaria vía intermediación, la legalidad de dicha figura de contratación para esa clase de servicios ha sido ratificada por el Tribunal Constitucional (Casación Laboral N°4936-2014-Callao, 2015, pág. 16)

Conforme ello, se observa que la SDCSP realiza un análisis errado de la condición resolutoria, puesto que la licitud o legalidad de la misma no está fundamentada en atención al contenido y naturaleza de ésta, en concordancia con los imperativos legales; sino, en atención, a la supuesta no afectación de derechos de terceros. Así pues, no existe un análisis de la condición resolutoria en base a los dispositivos normativos, sino en atención a la

posible afectación de los particulares. Asimismo, justifica la legalidad de la condición resolutoria al señalar que la contratación vía intermediación de los trabajadores es legal al haber sido ratificada por el Tribunal constitucional, equiparando la legalidad de la figura de intermediación con la legalidad de la condición resolutoria.

No obstante, debió analizar el contenido y naturaleza de la condición resolutoria, pues así habría advertido que la condición resolutoria pactada era ilícita y afectaba el orden público y las buenas costumbres, pues fue introducida en la relación laboral con la finalidad de delimitar la temporalidad de ésta y extinguir la misma en atención a lo que resolviera el Tribunal Constitucional, a pesar de que la relación laboral ya se encontraba desnaturalizada. Así pues, la condición resolutoria era ilícita, pues fue introducida con la finalidad de librarse de los efectos del literal d) del artículo 77 de la LPCL, delimitando y restringiendo la temporalidad en la contratación laboral ya desnaturalizada.

Al respecto, toda vez que los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico se desnaturalizaron, las relaciones laborales se tornaron a plazo indeterminado. Ahora bien, al pactar una condición resolutoria en una relación laboral ya desnaturalizada se está restringiendo la temporalidad de la relación a plazo indeterminado, pues se abre la posibilidad de que la relación laboral pueda finalizar cuando ocurra el hecho pactado como condición. Es importante recalcar que la desnaturalización y, por tanto, la consideración de la relación laboral como plazo indeterminado surge como castigo del legislador en atención a un incumplimiento de la parte empleadora, el cual en el presente caso se debió por el fraude incurrido en la contratación laboral al querer eludir la contratación a plazo indeterminado.

### **iii. Objeto física y jurídicamente posible**

Conforme a este elemento, y en atención al artículo 171° del Código Civil, el objeto de la condición resolutoria debe ser física y jurídicamente posible, de

lo contrario se entenderá como no puesta. Al respecto, Mejía ha señalado lo siguiente:

la condición resolutoria deberá ser física (natural) y jurídicamente posible, es decir, que la pendencia de la condición -momento en que se da vida al negocio hasta que se cumple el evento futuro e incierto- deberá verificarse -producir efectos- o tenerse certeza de que no llegará a verificarse para que sea considerada puesta como tal. (Mejía Mejía, 2018, p. 40-41)

Ahora bien, con respecto a la posibilidad jurídica del objeto de la condición resolutoria, es importante recalcar lo señalado con respecto a la ilicitud de la misma. Así pues, conforme lo señalado, la condición resolutoria pactada fue introducida por LAP con la finalidad de restringir o delimitar la temporalidad de la relación laboral desnaturalizada por fraude a la Ley.

Dicho ello, el objeto de la cláusula resolutoria tiene un fin jurídicamente imposible, y por lo tanto debe ser considerada como no puesta, pues mediante la misma, se estaría yendo en contra de los efectos dispuestos por el literal d) del artículo 77° de la LPCL, pues a pesar de que por haber cometido un fraude a la ley, la relación laboral se desnaturalizó, se estaría permitiendo delimitar la temporalidad de una relación laboral a plazo indeterminado por desnaturalización del contrato de trabajo.

#### **iv. Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.**

Conforme el presente elemento, y conforme lo señalado por la SDCSP, la condición resolutoria debe formularse de manera expresa y no debe presumirse nunca. Al respecto, la condición resolutoria fue introducida de manera expresa en una prórroga al contrato de trabajo innominado en junio de 2012, de manera posterior a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico.

Por otro lado, la SDCSP señala que la cláusula resolutoria pactada cumple además con (i) el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales; y, (ii) no constituye un abuso de derecho.

Respecto al principio de irrenunciabilidad, Neves señaló que dicho principio <<Prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla>> (Neves Mujica, 2018, p. 63)

Al respecto, la SDCSP señaló que la condición resolutoria pactada no vulneró el principio de irrenunciabilidad debido a que no estableció renuncia de algún derecho reconocido en la constitución. No obstante, es importante señalar que no existió vulneración al principio de irrenunciabilidad debido a que, producto de la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad, LAP no podía restringir la temporalidad de la relación laboral a plazo indeterminado mediante la suscripción de una cláusula resolutoria.

Por otro lado, con respecto al abuso del derecho, Rubio señaló que <<El abuso del derecho consistiría en un acto en principio lícito, pero que por una laguna específica del derecho es tratado como no lícito al atentar contra la armonía de la vida social>> (Rubio Correa, El título preliminar del Código Civil, 2018, pág. 17)

Al respecto, la condición resolutoria pactada no supone la comisión de un abuso de derecho, pues el resultado del proceso de amparo interpuesto por LAP se encontró sujeto únicamente al pronunciamiento de una institución externa como es el caso del Tribunal Constitucional.

**b. ¿Existen distintas implicancias de pactar una cláusula resolutoria según se trate de contratos de trabajo sujetos a modalidad o de contratos de trabajo a plazo indeterminado?**

El literal c) del artículo 16° de la LPCL ha previsto como forma de extinción del contrato de trabajo al cumplimiento de la condición resolutoria. La LPCL no



realiza mayor distinción frente a la posibilidad de aplicación de la condición resolutoria en contratos de trabajo sujetos a plazo fijo o indeterminado. Así pues, teniendo en consideración el literal a) del numeral 24 del artículo 2° <<nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe>> (Const., 1993), motivo por el cual no es posible hacer distinciones donde la ley no lo ha previsto, siendo posible la aplicación de la condición resolutoria en ambos contratos de trabajo.

Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante el Informe N.º 085-2013-MTPE/2/14.1, frente a la consulta laboral realizada por LAP sobre la posibilidad de pactar una condición resolutoria en contratos de trabajo a tiempo indeterminado, señaló lo siguiente:

Si bien la LPCL no regula la aplicación de la condición resolutoria en el contrato de trabajo a tiempo indeterminado, en tanto dicho contrato constituye un acto jurídico, es factible que se sujete la vigencia de dicho contrato a una condición resolutoria, aplicando supletoriamente la normativa civil. No obstante, ello debe ser de manera excepcional, pues de lo contrario se vaciaría el contenido del derecho al trabajo, al no existir circunstancias justificadas que impidan su continuidad. (Informe N.º 085-2013-MTPE/2/14.1, 2013, p. 1-3)

En dicho sentido, en la sentencia de segunda instancia, se cita a Neves de la siguiente manera:

La condición resolutoria podría introducirse en un contrato de trabajo de duración indefinida, por acuerdo de las partes, de manera excepcional y ante un motivo plenamente razonable. Tendría que ser por acuerdo de las partes, libremente contraído y, por tanto, exento de toda coacción sobre todo considerando que se acordaría al inicio o en el desarrollo de la relación y no a su cese (Sentencia de vista, 2014, pág. 16)

En ese sentido, se debe señalar que, frente a la interrogante, la misma resulta infructuosa, toda vez que en ambos tipos de contrato podrá ser utilizada siempre y cuando se cumpla con los requisitos para el uso de esta.

**c. ¿La condición resolutoria pactada por las partes puede entenderse como un mutuo disenso?**

LAP señaló que, en atención a su libertad de contratar, suscribió con los demandantes un mutuo disenso sujeto a plazo resolutorio o condición resolutoria como causal válida de extinción del contrato de trabajo. Ello en atención a lo dispuesto por el literal d) del artículo 16° de la LPCL.<sup>11</sup>

Al respecto, en segunda instancia, la Sala señaló que mediante el mutuo disenso se puede disolver tanto contratos a plazo indeterminado como sujetos a modalidad. Asimismo, indicó que nada obsta a que se pueda celebrar, dentro de un contrato de renovación de la relación laboral, alguna estipulación destinada a extinguir la relación laboral en determinado supuesto como consecuencia de una circunstancia en especial.

Al respecto, es importante indicar que la Sala de manera errónea realiza una confusión entre la naturaleza de la condición resolutoria y el mutuo disenso. Así pues, si recurrimos de manera supletoria al Código Civil, por el mutuo disenso <<las partes que han celebrado un acto jurídico acuerdan dejarlo sin efecto>> (Código Civil, 1984)

Respecto al mutuo disenso, Osterling & Castillo han señalado que <<la Comisión Reformadora del Código Civil de 1936, que originó el Código Civil de 1984 hoy vigente, ubicó al mutuo disenso como uno de los medios para extinguir obligaciones y no como un contrato>> (Osterling Parodi & Castillo Freyre, 2013, pág. 108)

De igual manera, dichos autores señalaron lo siguiente:

---

<sup>11</sup> **Artículo 16.-** Son causas de extinción del contrato de trabajo:

d) El mutuo disenso entre trabajador y empleador;

El mutuo disenso, como sabemos, se sustenta en el ejercicio de la autonomía de la voluntad y es el resultado del acuerdo basado en la recíproca conveniencia de las partes de la relación obligacional al de no dar curso ulterior al contrato, es decir, de eliminarlo. Por ello es que el mutuo disenso es un contrato por el que se resuelve el contrato existente, cuya causal, el mutuo interés de las partes para dejarlo sin efecto, es sobreviniente a su celebración (Osterling Parodi & Castillo Freyre, 2013, pág. 110)

Así pues, la naturaleza del mutuo difiere de la condición resolutoria, puesto que por el mutuo disenso las partes, de manera posterior y sobreviniente a la celebración de un contrato, pactan la resolución del mismo; mientras que, por la condición resolutoria, conforme a lo señalado, las partes pactan la extinción del contrato de trabajo si es que se cumple el hecho futuro e incierto.

#### **4.4.3. Determinar si existe una afectación al derecho a la estabilidad laboral al incluir una cláusula resolutoria en el contrato de trabajo.**

Para brindar una respuesta a esta interrogante, es menester resolver los siguientes cuestionamientos:

##### **a. ¿Cuál es el contenido del derecho a la estabilidad laboral?**

Conforme lo señalado por Neves, el derecho a la estabilidad laboral cuenta con dos acepciones -una de entrada y una de salida-:

El derecho de estabilidad laboral comprende dos aspectos: la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la determinada, que se plasma en la autorización de celebrar contratos temporales sólo para cubrir labores de esa naturaleza (la llamada estabilidad de entrada); y la ya mencionada prohibición del despido injustificado (la llamada estabilidad de salida) (Neves Mujica, Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo, 2001).

De igual manera, Puntriano ha señalado lo siguiente:

En lo que al derecho a la estabilidad laboral se refiere, que el principio de continuidad supone la preferencia por los contratos indeterminados (estabilidad laboral de entrada) y la resistencia a admitir la terminación unilateral del contrato por voluntad del empleador (estabilidad laboral de salida) (Puntriano Rosas, 2016, pág. 165)

En el presente caso, la discusión planteada por los demandantes abarca ambas acepciones. Por un lado se reclama el fraude en la contratación y desnaturalización de contratos, referida a la estabilidad laboral de entrada, en tanto debe de existir una preferencia por la contratación a plazo indefinido; y, por otro lado, se reclama una vulneración a la estabilidad laboral de salida, entendiendo por esta el despido incausado alegado, en atención a la condición resolutoria incluida en las prórrogas de contratos.

El derecho a la estabilidad laboral ha sido reconocido por la Consitución Política del Perú del año 1993<sup>12</sup>, de manera distinta a la Constitución del año 1979<sup>13</sup>, pues en aquella, no hace referencia expresa al reconocimiento del derecho de estabilidad en el trabajo, sino únicamente dispone que, a través de la ley se le otorgará protección al trabajador frente al despido arbitrario. Respecto de la Constitución de 1979, Toyama señaló lo siguiente:

En opinión de muchos laboristas, el artículo 48 de la Constitución recogía las dos más importantes manifestaciones del principio de continuidad: comprendía tanto la estabilidad de salida (<<El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa>>) como la de entrada (pues indicaba que <<El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo>>) (Toyama Miyagusuku, Estabilidad laboral y acción de amparo: Una cuestionable sentencia del Tribunal Constitucional, 1998, pág. 99)

---

<sup>12</sup> **Artículo 27.-** La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

<sup>13</sup> **Artículo 48.** El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada.

Además, señala que <<se entiende que el contenido esencial -entendido este como las características intrínsecas que identifican a un derecho- de la estabilidad laboral en la Constitución de 1979, comprendía la estabilidad de salida absoluta y, además, la estabilidad de entrada>> (Toyama Miyagusuku, Estabilidad laboral y acción de amparo: Una cuestionable sentencia del Tribunal Constitucional, 1998, pág. 99)

Al respecto, la Constitución del año 1993 hace referencia únicamente la estabilidad laboral de salida, la cual señala será abordada por la legislación. Así pues, se otorgará al trabajador la adecuada protección contra el despido arbitrario, es decir, se trata de un derecho de preceptividad aplazada, pues la regulación del ejercicio de este depende de la legislación, conforme a lo señalado por Neves: <<La estabilidad en el trabajo, en cambio está visiblemente reconocida como derecho de preceptividad aplazada: es un mandato al legislador>> (Neves Mujica, Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo, 2001, pág. 26) Ello se condice con lo señalado por Toyama <<la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario. No existe, de este modo, un régimen de estabilidad laboral absoluta en la Constitución>> (Toyama Miyagusuku, Estabilidad laboral y acción de amparo: Una cuestionable sentencia del Tribunal Constitucional, 1998, pág. 102)

No obstante, de conformidad con lo señalado por Toyama, al citar a Neves <<la estabilidad laboral de salida importa el reconocimiento de la estabilidad laboral de entrada. Sin la estabilidad de entrada, la estabilidad de salida no tendría mayor contenido en la medida que los trabajadores no alcanzarían la estabilidad laboral>> (Toyama Miyagusuku, Estabilidad laboral y acción de amparo: Una cuestionable sentencia del Tribunal Constitucional, 1998, pág. 100)

**b. ¿La introducción de una cláusula resolutoria vulnera el derecho a la estabilidad laboral?**

### **1. Estabilidad laboral de entrada**

Conforme lo señalado previamente, la estabilidad de entrada refiere a la preferencia que existe en la legislación peruana por la contratación de duración indefinida sobre la sujeta a plazo determinado, cuando no exista una causa para ello. Al respecto, ha quedado evidenciado que LAP utilizó de manera incorrecta los contratos de trabajo sujetos a modalidad, motivo por el cual se afectó el derecho a la estabilidad laboral al utilizar contratos modales de manera fraudulenta.

No obstante, respecto a la cláusula resolutoria, es importante señalar que, por sí misma esta no afecta el derecho a la estabilidad laboral cuando se pacta -de manera adecuada- en un contrato de trabajo a plazo indeterminado o sujeto a modalidad. Así pues, teniendo en cuenta que el pacto de una condición resolutoria corresponde a una modalidad de acto jurídico, cuando se cumpla con los requisitos, las partes podrán pactar en el contrato de trabajo la misma. Es importante señalar que, el uso de la misma deberá ser de manera extraordinaria, y sujetarse a un control administrativo posterior, especialmente en los contratos a plazo indeterminado, pues de lo contrario se podría utilizar inadecuadamente como una forma de restringir y afectar la naturaleza de los contratos de trabajo a plazo indeterminado.

## **2. Estabilidad laboral de salida**

Conforme se indicó previamente, la estabilidad laboral de salida responde a la garantía e imposibilidad de ser despojado del empleo salvo por causa justa prevista en la legislación. En el caso concreto, al no existir causa alguna para optar por la contratación sujeta a modalidad, la misma que se desnaturalizó, los demandantes únicamente pudieron ser despedidos por causa justa prevista legalmente.

Por otro lado, si bien el literal c) del artículo 16° de la LPCL ha previsto la condición resolutoria como una forma de extinguir el contrato de trabajo, es importante señalar que, en el presente caso, al haberse declarado sujetos a plazo indeterminado los contratos de trabajo, con motivo del intento de elusión de contratación a plazo indeterminado por parte de LAP, es importante señalar que,

en efecto, se estaría vulnerando la estabilidad laboral de salida, pues mediante la misma LAP intentó restringir la temporalidad de los contratos de trabajo que se encontraban desnaturalizados, por no encontrarse suscritos de conformidad con la legislación laboral.

## 5. Conclusiones

- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad por servicio específico suscritos se desnaturalizaron en atención a lo dispuesto por el literal d) del artículo 77° de la LPCL, por tratarse de un fraude a las normas establecidas en la legislación laboral. Así pues, el objeto de la contratación -prestar el servicio de OSAs – era un servicio de carácter ordinario y permanente que no justificaba una contratación sujeta a modalidad.
- El contrato de trabajo innominado, suscrito de manera posterior a la desnaturalización del contrato por servicio específico, adoleció de una nulidad parcial; careciendo de efectos las cláusulas relativas a la naturaleza temporal del contrato.
- La condición resolutoria pactada entre LAP y los demandantes no cumplió con los elementos copulativos del acto jurídico, a pesar de ser una modalidad del acto jurídico.
- La condición resolutoria pactada entre LAP y los demandantes era ilícita, pues colisionada con los efectos imperativos de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Así pues, ésta fue introducida con la finalidad de librarse de los efectos legales del literal d) del artículo 77 de la LPCL, delimitando y restringiendo la temporalidad en la contratación laboral ya desnaturalizada.
- El pacto de una condición resolutoria con la finalidad de extinguir el contrato de trabajo sujeto a plazo indeterminado debe realizarse de manera excepcional, pues el uso excesivo de ésta vaciaría el contenido del derecho a la estabilidad laboral.
- El pacto de la condición resolutoria afectó el derecho a la estabilidad de entrada en sus dos acepciones (entrada y salida), puesto que mediante la misma LAP intentó restringir la temporalidad de los contratos de trabajo que se encontraban desnaturalizados, por no encontrarse suscritos de conformidad con la legislación laboral.

## 6. Recomendaciones

En la búsqueda de fuentes bibliográficas para la presente investigación, se advirtió que los fundamentos esgrimidos por la autoridad carecían del análisis y sustentación suficiente que se espera de una autoridad judicial. Ello cobra aun mayor relevancia teniendo en consideración que, producto del presente caso, otro grupo de ex OSAs, quienes demandaron pretensiones iguales a LAP, obtuvieron un pronunciamiento a favor en la Casación Laboral N° 11608-2014-Callao, en atención a otros fundamentos esgrimidos por la Sala que resolvió dicha litis.

En ese sentido, la recomendación general derivada del presente informe, es la necesidad de que, a nivel educativo y nivel profesional se instruya de manera adecuada y continua, en base a principios generales y conocimiento de otras instituciones, pues de lo contrario, continuarán existiendo pronunciamientos contradictorios y con una fundamentación superficial sin atender a la naturaleza de cada institución legal.

## 7. Referencias bibliográficas

- Arce Ortiz, E. G. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias* (2° ed.). Palestra Editores.
- Barboza Beraún, E. (2013). La cláusula resolutoria expresa y la condición resolutoria del contrato: dos instituciones jurídicas distintas. *IUS 360*. <https://ius360.com/la-clausula-resolutoria-expresa-y-la-condicion-resolutoria-del-contrato-dos-instituciones-juridicas-distintas/>
- Casación Laboral N°11839-2017-Lima, 11839-2017 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 08 de 08 de 2019).
- Casación Laboral N°15952-2015-Arequipa, 15952-2015 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 31 de 05 de 2017).
- Casación Laboral N°4936-2014-Callao, 4936-2014 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente 25 de 05 de 2015).
- Castiñeira Jerez, J., & Ginés i Fabrellas, A. (2019). La condición resolutoria como forma de extinción del contrato de trabajo. Las cláusulas de resultado. *InDret Revista para el análisis del Derecho*(3). <http://https://raco.cat/index.php/InDret/article/view/364360/458703>



- Código Civil [Decreto Legislativo N° 295], Poder Legislativo. url: [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Constitución Política del Perú de 1993 [Constitución 1993] (29 de diciembre de 1993). url: [http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (1° ed.). Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mejía Mejía, C. V. (2018). *La condición resolutoria como causa de extinción del contrato de trabajo*. [Tesis para optar el grado académico de magister en la maestría en derecho del trabajo y de la seguridad social de la Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (23 de 08 de 2000). *Ministerio de Transportes y Comunicaciones - MTC*. Recuperado el 21 de 06 de 2021, de Ministerio de Transportes y Comunicaciones - MTC: <https://portal.mtc.gob.pe/transportes/concesiones/documentos/contratos/CONTRATO-AJCH.pdf>
- Neves Mujica, J. (1987). Normas y principios del Derecho del Trabajo. *Themis - Revista de Derecho*, (6). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/11491/12011/>.
- Neves Mujica, J. (2001). Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo. *Derecho & Sociedad*(17). <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792442.pdf>.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. [http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2492486&lang=es&site=ehost-live&ebv=EK&ppid=Page-\\_\\_-86](http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2492486&lang=es&site=ehost-live&ebv=EK&ppid=Page-__-86)
- OSITRAN. (s.f.). *OSITRAN*. Recuperado el 21 de 06 de 2021, de OSITRAN: (<https://www.ositran.gob.pe/anterior/aeropuertos/aeropuerto-internacional-jorge-chavez/>)
- Osterling Parodi, F., & Castillo Freyre, M. (2013). El mutuo disenso en el Código Civil. *Ius et veritas*(46). [http://https://app-vlex-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/#vid/585727094](https://app-vlex-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/#vid/585727094)

- Puntriano Rosas, C. (2016). Consecuencias jurídicas derivadas de la infracción a la estabilidad laboral de salida por parte del empleador. *Derecho & Sociedad*(46).  
http:  
<https://app-vlex-com.ezproxybib.pucp.edu.pe/#http://vlex.com/vid/consecuencias-juridicas-derivadas-infraccion-770774329>
- Rubio Correa, M. (2014). *Nulidad y anulabilidad. La invalidez del acto jurídico*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. http:  
<http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2265402&lang=es&site=ehost-live>
- Rubio Correa, M. (2018). *El título preliminar del Código Civil*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. http:  
<http://ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2265328&lang=es&site=ehost-live>
- Sanguineti Raymond, W. (2008). Los contratos de trabajo de duración determinada. *Soluciones Laborales*(Segunda edición). http:  
<http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/Los-contratos-de-trabajo-de-duracion-determinada.pdf>
- Sentencia de vista, 0614-2013-0-0701-JR-LA-03 (Sala Laboral Permanente del Callao 31 de 01 de 2014).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 06349-2007-PA/TC (Tribunal Constitucional 01 de 07 de 2009).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 00525-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional 09 de 09 de 2010).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 02651-2014-PA/TC (Tribunal Constitucional 29 de 01 de 2016).
- Toyama Miyagusuku, J. (1998). Estabilidad laboral y acción de amparo: Una cuestionable sentencia del Tribunal Constitucional. *Derecho & Sociedad*. http:  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16646>
- Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (2° ed.). Gaceta Jurídica.
- Vílchez Garces, L. (2008). Desnaturalización del contrato de trabajo. *IUS La Revista*, 18(36), 366-384.

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

calidad de Oficiales de Seguridad Aeroportuaria, son actividades propias y de naturaleza permanente de la demandada, que es de su pleno conocimiento desde enero del dos mil seis (data del acotado reglamento); además la propia demandada mediante el penúltimo y último párrafo de la página cinco de la contestación a la demanda reconoce expresamente que a partir del catorce de febrero de dos mil uno asumió la responsabilidad de garantizar la prestación del servicio de seguridad en la zona pública y restringida del aeropuerto, lo cual significa que la demandada a sabiendas que suscribió contratos de trabajo innominados, cuyo objeto es la prestación de servicio de naturaleza legal a un supuesto toda vez que la norma aplicable al caso es otra, esto es, la demandada buscó beneficiarse de los efectos de una Ley, cuya aplicación no correspondía; por consiguiente, los contratos modales innominados que contienen las condiciones resolutorias se han desnaturalizado de acuerdo a lo dispuesto por el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y carecen de validez, **b) Infracción normativa consistente en la interpretación errónea del inciso c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR**, pues en relación a dicho dispositivo, el Colegiado Superior ha sostenido que no se impide ni se prohíbe que la causal de extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la condición resolutoria también pueda operar en determinados casos en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado; precisa que el Juez Superior incurre en error al señalar que en el caso sub materia ha operado el cumplimiento de la condición resolutoria en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, con el argumento que el dispositivo legal anotado no impide ni prohíbe que la causal de extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la condición resolutoria también pueda operar en determinados casos en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, esto es, asumiendo la tesis consistente en que los contratos modales celebrados con los demandantes se convirtieron en

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

indeterminados, pero negada por la demandada mediante su escrito de contestación de la demanda, y **c) *Infracción normativa del literal d) del inciso 24 del artículo 2 y del numeral 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado***, señalando que el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala de manera taxativa o en forma clara y precisa cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo y en ninguno de sus extremos se refiere a que es causa de extinción del contrato de trabajo el cumplimiento de la condición resolutoria en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, lo cual es corroborado por la autoridad administrativa de trabajo mediante el Informe N° 085-2013-MTPE/2/14.1 del veinticinco de octubre de dos mil trece, al señalar textualmente: "*Al respecto, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no regula la aplicación de la condición resolutoria en el contrato de trabajo a tiempo indeterminado (...)*"; por lo que el colegiado al interpretar indebidamente el inciso c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, agregando un supuesto de extinción que no está reconocido en forma expresa en la Ley, vulnera el principio de legalidad previsto en el literal d) del numeral 24 del artículo 2 de la Carta Magna y el Principio de Interpretación Favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

**III.- CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Conforme se aprecia del escrito de demanda que obra a fojas doscientos veinticuatro, constituye pretensión en el presente proceso: Declarar la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad previstos en los artículos 63 y 82 del Decreto Supremo N° 003-97-TR o la declaración de existencia de contratos de trabajo a plazo indeterminado, conforme a los incisos a) y d) del artículo 77 de la citada norma; y ordenar la reposición de los demandantes en el mismo puesto de trabajo que venían desempeñando hasta antes de sus ceses, esto es,



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

en los cargos de Oficiales de Seguridad Aeroportuaria o en otros de similar jerarquía; debido a que fueron despedidos sin expresión de causa.

**SEGUNDO:** El Juez de primera instancia mediante la sentencia apelada de fecha seis de noviembre de dos mil trece, obrante a fojas novecientos treinta y uno, declaro fundada la demanda, ello tras considerar que los servicios prestados por los demandantes eran los propios de los Oficiales de Seguridad Aeroportuaria, es así, que éstos determinaban la realización de funciones que constituían parte de sus actividades ordinarias por lo que distaban de poder ser consideradas actividades transitorias o esporádicas, por ende, no había existido causa objetiva que a su vez pueda 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 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y en consecuencia, serían contratos de trabajo a plazo indeterminado; y que si bien a partir del año dos mil diez se suscribieron las prórrogas de los contratos de trabajo anotándose en sus cláusulas que Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada 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; sin embargo, se debe tener presente que el artículo 78 del citado plexo normativo 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



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

contratos de trabajo sujetos a modalidad. En este sentido, aunque el literal "c" del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que es *causa de extinción del contrato de trabajo, la condición resolutoria*, no obstante, 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.

**TERCERO:** Por su parte la Sala de mérito mediante sentencia de vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil catorce, obrante a fojas mil cuarenta, confirma la sentencia apelada en el extremo que declara fundada la demanda sobre la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y que declara que las relaciones jurídicas habidas entre los demandantes, y la demandada desde sus respectivas fechas de ingreso hasta el dos de julio de dos mil trece constituyen contratos de trabajo a tiempo indeterminado, y la revoca en cuanto declara fundada la demanda en el extremo que solicita que se declare que los ceses de los demandantes se produjo por despidos incausados, y ordena que la demandada consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución cumpla con reponerlos a los demandantes en sus puestos de trabajo, y reformándola, declara infundada la demanda en dicho extremo, esto último tras considerar que siendo el contrato de trabajo un acto jurídico nacido de la voluntad conjunta del trabajador y el empleador, resulta lógico que también pueda ser extinguido por acuerdo de quienes le dieron origen, a través del mutuo disenso, por el cual se puede disolver tanto contratos a plazo indeterminado como contratados sujetos a modalidad. Por tanto, teniendo en consideración que la relación laboral habida entre las partes, surgió a través de un contrato de trabajo



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

celebrado por la demandada de manera directa con los demandantes, en cumplimiento de un mandato legal, contrato de trabajo en el que se estipuló una condición resolutoria, que preveía la posibilidad de culminar la vigencia de la relación laboral, estando al resultado de lo resuelto en definitiva en el proceso de amparo, resultado que no se encontraba bajo dominio de ninguna de las partes, sino de una decisión jurisdiccional del Tribunal Constitucional. En ese sentido, considera que no ha existido un despido incausado, sino la extinción laboral por el cumplimiento de la condición resolutoria, pues el cese de los trabajadores no se ha debido a una decisión unilateral de la demandada, la condición resolutoria pactada entre las partes pone de manifiesto que aquellas conocían de la situación especial que mediaba en la contratación laboral directa, la buena fe habida entre las partes, representa un elemento que no puede ser soslayado, pero que no legitima a poder desconocer luego lo ya pactado, siendo del caso resaltar que los accionantes antes de suscribir contratos directos con la demandada laboraban de modo directo con la empresa de Seguridad Forza y Seguroc, habiendo cobrado sus beneficios sociales, no obstante la cual la demandada Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada efectuó la oferta de que pudieran seguir laborando a través de Seguroc.

**CUARTO:** Sobre la causal referida a la *infracción normativa consistente en la inaplicación de los artículos 77 inciso d) y 82 del Decreto Supremo N° 003-97-TR*, tenemos que la primera norma establece:

*“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se consideraran como de duración indeterminada: d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.*

Por su parte el artículo 82 de la citada norma señala:

*“Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su*



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

*objeto sea de naturaleza temporal y una duración adecuada al servicio que debe prestarse”.*

Conforme se aprecia estas normas se encuentran referidas a la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, la cual, en el caso referido por el inciso d) del artículo 77 de la citada norma, se dará ante la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas; el efecto, por aplicación del principio de primacía de la realidad y, asimismo, del principio de continuidad, consiste en preservar la relación laboral considerándola como de duración indeterminada.

Asimismo, el artículo 82 considera algunos de los requisitos que debe cumplir un contrato sujeto a modalidad, cuando se trate de un contrato distinto a los del régimen de exportación de productos no tradicionales a que se refiere el Decreto Ley N° 22342 y los de trabajos temporales que se ejecuten en las zonas francas así como cualquier otro régimen especial; requisitos referidos a la naturaleza y duración, que en el supuesto de no cumplirse determinan la desnaturalización del contrato.

**QUINTO:** Si bien, en el presente caso la demanda se encuentra dirigida entre otros, a la declaración de la desnaturalización de los contratos modales de los demandantes; no obstante, teniendo en consideración que la parte demandada al momento de apelar, ha señalado expresamente que *las partes de un contrato de trabajo a plazo indeterminado pueden pactar una condición resolutoria, siempre y cuando esta cumpla con determinados requisitos*; de lo cual se desprende un reconocimiento manifiesto de que los contratos referidos – de servicio específico- se habrían desnaturalizado, considerándolos a plazo indeterminado; lo que a su vez se confirma cuando este extremo de la demanda que ha sido amparado en primera instancia y confirmado por la Sala de mérito, no ha sido cuestionado en sede casatoria por la parte demandada, quedando por lo tanto, consentido dicho extremo; y por ello,



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

las referidas causales no resultan pertinentes para el tema materia de controversia en esta instancia, deviniendo en *infundadas*.

**SEXTO:** Por otra parte, cabe señalar que en la legislación nacional encontramos la regulación de la extinción del vínculo laboral entre el trabajador y en consecuencia, el empleador. Las causas de extinción del vínculo laboral, se clasifican utilizando para ello a la voluntad de las partes del contrato o al hecho ajeno a estas, que resultara determinante para provocar la ruptura del vínculo laboral.

De acuerdo al criterio indicado, las causas de extinción de la relación de trabajo pueden agruparse, según su origen, en aquellas que obedecen a:

- La voluntad unilateral del trabajador.
- La voluntad unilateral del empleador.
- La voluntad concurrente de ambas partes.
- La desaparición de las partes.
- La jubilación y la incapacidad del trabajador.

**SÉTIMO:** Dentro de la causa, cuyo origen se debe a la voluntad de las partes, se encuentra comprendido el supuesto establecido en el inciso c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que 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”.*

En ese sentido, se aprecia que constituye una causa de extinción del contrato, 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, siendo que para resolver la controversia en el presente caso, nos centraremos al cumplimiento de la condición resolutoria.

**OCTAVO:** La condición resolutoria formulada como causa de extinción del contrato de trabajo, supone que las partes, al contratar, definieron y



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. Nº 4936 - 2014**  
**CALLAO**

aceptaron un **acontecimiento**, la producción del cual **haría cesar** definitivamente las **obligaciones y los efectos derivados del contrato**. En ese sentido, las partes de la relación laboral hacen depender válidamente, la eficacia del contrato de trabajo de una condición resolutoria, que se dará con la concurrencia o acaecimiento de la causa prevista en el documento. Lo que caracteriza la condición frente a otras causas de extinción previstas en la misma norma, es que el suceso en qué consiste **puede producirse o no**. Por consiguiente, se desconoce también la fecha en que eventualmente pueda producirse, pues se trata de un acontecimiento futuro e incierto.

Sobre ello, Palomeque López y Álvarez De La Rosa<sup>1</sup>, consideran que: *“Para detectar la presencia de una condición resolutoria ha de verificarse, en primer lugar, la existencia de dos notas siempre características de toda condición: la voluntariedad y la incertidumbre y, luego, buscar la característica específica de la condición resolutoria: el **acontecimiento, incierto y voluntariamente** prefijado que cuando acaezca suponga la extinción del contrato que hasta ese momento ha desplegado todos sus efectos”*. Resaltado agregado.

**NOVENO:** Para que la condición resolutoria, es decir, la causa puesta por las partes, opere como causa de extinción se requiere: i) Que la causa o causas se formulen de **manera expresa**, esto es, que esté claramente **consignada**, pues la condición resolutoria en un contrato de trabajo no debe presumirse nunca; ii) Que se trate un acontecimiento incierto y voluntario; y, iii) Que la causa consignada sea **válida**.

Para determinar lo que es una causa válida, resulta necesario remitirnos al Código Civil, que en el artículo V<sup>2</sup> de su Título Preliminar, exige que **no**

<sup>1</sup> Palomeque López, Manuel Carlos y De La Rosa, Manuel Álvarez. Derecho del Trabajo, Undécima edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 2003, pág. 1013.

<sup>2</sup> Orden público, buenas costumbres y nulidad del acto jurídico:

Artículo V.- Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres.



SENTENCIA  
CAS. LAB. N° 4936 - 2014  
CALLAO

sean contrarias a las leyes<sup>3</sup>, al orden público, ni a las buenas costumbres, a lo que habría que añadir el necesario respeto al principio de *indisponibilidad*<sup>4</sup> de derechos contenidos en la Constitución y la Ley. (Artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Estado); pues, no producirán la extinción del contrato de trabajo –aún cuando las hubieren pactado las partes– las condiciones que impliquen cualquier tipo de infracción legal.

Asimismo, es preciso señalar que la eficacia extintiva de la condición resolutoria requiere de la denuncia por alguna de las partes para que se extinga el contrato.

**DÉCIMO:** En ese orden de ideas, podemos concluir que para que se produzca la extinción del contrato deben concurrir dos condiciones: que la *condición exprese* la causa o causas, y que efectivamente se produzca, asimismo que la causa o causas *no sean contrarias a las leyes, a la moral, ni al orden público y que tampoco constituyan abuso de derecho*<sup>5</sup> manifiesto por parte del empleador. *Contrario sensu*, una cláusula condicional potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, sin expresión de causa, la decisión de dar por terminada la relación laboral, no puede considerarse entre las válidamente consignadas en el contrato de trabajo, ni siquiera con la contrapartida de una apreciable compensación económica.

<sup>3</sup> En ese sentido, el artículo 171 del Código Civil, establece: "La condición suspensiva ilícita y la física y jurídicamente imposible invalidan el acto.

La condición resolutoria ilícita y la física y jurídicamente imposible invalidan el acto".

<sup>4</sup> Vinatea Recoba, señala que "la irrenunciabilidad de derechos no es una cuestión absoluta y aplicable a todos los casos. En verdad ella solo es aplicable a aquellos derechos mínimos señalados por la ley o en general la normativa laboral, siempre y cuando no estén contenidos; es decir, siempre y cuando no se discuta la existencia de los mismos, porque cuando ello es así, la materia resulta, en nuestra opinión, transigible". VINATEA RECOBA, Luis, "La conciliación en la Ley Procesal del Trabajo", en *Exposiciones y ponencias al Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo*, SPDTSS, Cultural Cuzco, Lima, 1997, p. 234.

<sup>5</sup> Marcial Rubio Correa, señala que "el abuso del derecho consistiría en un acto en principio lícito, pero que por una laguna específica del Derecho es tratado como no lícito al atentar contra la armonía de la vida social". Título Preliminar, Pontificia Universidad Católica del Perú. Séptima Edición. 1996. Pág. 42.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

**DÉCIMO PRIMERO:** Luego de establecidos los requisitos que debe cumplir la condición resolutoria para que resulte válida como extinción del contrato, resulta necesario verificar si la misma *–refiriéndonos a la condición resolutoria–* puede ser estipulada en un contrato laboral de duración indeterminada; para ello conviene señalar que no existe prohibición legal que restrinja la aplicación de una cláusula resolutoria únicamente a los contratos modales, pues el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no establece que las causales que contiene se encuentren dirigidas únicamente a los contratos sujetos a modalidad, y asimismo, por cuanto, en esta causal, lo que prevalece es la voluntad de las partes. No obstante, la posibilidad de incluir una condición resolutoria en los contratos laborales a tiempo indefinido debe ser admitida solo en forma excepcional, teniendo en consideración las razones objetivas de la misma, pues de lo contrario se estaría afectando el contenido del derecho fundamental del trabajo.

**DÉCIMO SEGUNDO:** En el presente caso, las instancias de mérito han establecido que los demandantes suscribieron contratos de trabajo para servicio específico con Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, para prestar servicios como Oficiales de Seguridad Aeroportuaria a partir del año dos mil siete, contratos que vinieron prorrogándose; siendo que en dichas prórrogas a partir del dos mil diez, se introdujo una cláusula resolutoria en la cual se estableció: *“(…) Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada ratifica que desde el inicio del proceso de amparo antes mencionado y en tanto éste no culmine, se encuentra plenamente justificada la temporalidad de la contratación de los Oficiales Aeroportuarios que brindan el servicio de seguridad en las zonas restringidas del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 82 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, (…) Por lo expuesto en las cláusulas anteriores, EL EMPLEADOR*



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

*contrata a plazo determinado al amparo del Artículo 82 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los servicios de EL TRABAJADOR(...)", condición que se repitió en las siguientes prorrogas, donde se precisó el juzgado en el cual se interpuso la demanda de amparo y la vigencia de las mismas; siendo que en la última addenda celebrada, se consignó expresamente: "En atención a las disposiciones contenidas en el numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC, el primero de marzo de dos mil siete, las partes celebraron un contrato de trabajo sujeto a modalidad y a condición resolutoria, basado en la situación mencionada en el párrafo anterior, a través del cual EL EMPLEADOR contrató los servicios temporales de EL TRABAJADOR a efecto de cubrir una de las posiciones de Oficiales de Seguridad Aeroportuaria de la Gerencia de Seguridad Aeroportuaria de EL EMPLEADOR, que tuvo que implementar tras la vigencia del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC. En ese sentido, al mantenerse en trámite el proceso de amparo, subsiste la necesidad de mantener todas las posiciones laborales que EL EMPLEADOR tuvo que implementar en aplicación de la norma en referencia, hasta que sea notificada la Resolución que sea expedida por el Tribunal Constitucional que declare fundada la demanda y deje sin efecto la inaplicación del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo No. 007-2006-MTC, poniendo fin definitivamente al proceso judicial".*

**DÉCIMO TERCERO:** Al respecto resulta necesario señalar que el proceso de amparo al cual se hace referencia, nace a raíz de la vigencia del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC, Reglamento de la Ley de Seguridad de la Aviación Civil, a través del cual ( artículo 7.2<sup>6</sup>) se prohíbe la subcontratación del personal considerado como Oficial de Seguridad Aeroportuario. Siendo que Lima Airport Partners Sociedad Comercial de

<sup>6</sup> 7.2. El operador del aeródromo no puede subcontratar al personal de seguridad a que se refiere el literal d) [Oficial de Seguridad Aeroportuaria] del numeral anterior que realiza funciones dentro de la Zona de Seguridad Restringida.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

Responsabilidad Limitada requería contar con Oficiales de Seguridad Aeroportuarios que le permitan brindar el servicio específico de seguridad en las zonas restringidas del Aeropuerto Internacional “Jorge Chávez” (necesidad que venía cubriendo mediante la subcontratación de personal a través de empresas de intermediación laboral) interpone demanda de amparo ante el Trigésimo Cuarto Juzgado Especializado en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante el cual persigue la inaplicación de la disposición contenida en el numeral 7.2 del artículo 7 del citado Decreto Supremo N° 007-2006-MTC. Este proceso culminó con la expedición de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 3128-2011-PA/TC de fecha dieciséis de abril de dos mil trece que declaro fundada la demanda de amparo, concluyendo en el fundamento veintisiete que *“la restricción contenida en el artículo 7.2 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC y en el artículo 5.3 de la Ley N° 28404, resultan inconstitucionales y, por lo tanto, lesivas del derecho a la libertad contractual de la Sociedad demandante, por lo que corresponde que, en ejercicio de la atribución contenida en el artículo 138 de la Constitución Política del Estado (...); en consecuencia, en aplicación del control difuso de la constitucionalidad de las leyes, declara inaplicable para Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada el artículo 7 numeral 7.2 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC y el artículo 5.3 de la Ley N° 28404.*

**DÉCIMO CUARTO:** Es por ello, que en mérito de lo resuelto por el Tribunal Constitucional, que Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, cursa Cartas Notariales a los recurrentes (obrantes a fojas ciento treinta y siete a ciento cuarenta y siete), con fecha primero de julio de dos mil trece, donde hacen de su conocimiento la expedición de la sentencia de amparo y la conclusión de los contratos, señalando: *“(...) al amparo de lo dispuesto por los artículos 16 literal c) y 82 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como lo*



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. Nº 4936 - 2014**  
**CALLAO**

*pactado por las partes en las cláusulas primera y segunda de la Addenda al Contrato de Trabajo que nos vincula, ponemos en su conocimiento que nuestra relación laboral ha concluido por cumplimiento de la condición resolutoria pactada". (sic)*

**DÉCIMO QUINTO:** En ese sentido, resulta necesario analizar si la condición resolutoria, cumple con los requisitos para considerarse como una causal válida para la extinción del contrato.

Al respecto, tenemos que la condición resolutoria cumple con el aspecto formal, al haber sido integrada de manera **expresa** en las prórrogas de los contratos a partir del dos mil diez, siendo consignada en cada addenda hasta la última suscrita por las partes, en la cual no se consideró un plazo fijo como las anteriores, sino que estableció su vigencia hasta la expedición de la Resolución por parte del Tribunal Constitucional que declare fundada la demanda de amparo. Debiendo precisarse que tanto la addenda en la cual se introdujo la condición resolutoria, como las demás, han sido **suscritas por ambas partes de manera voluntaria**, pues ninguna ha señalado que haya existido coacción de ningún tipo para la suscripción de las mismas.

**DÉCIMO SEXTO:** En cuanto a los demás aspectos referidos a la validez de la condición resolutoria, tenemos que:

- Para el cumplimiento de la condición resolutoria, resulta determinante la emisión por parte del Tribunal Constitucional de la sentencia que declare fundada la demanda de amparo, en ese sentido, se aprecia que la condición **no se encuentra sujeta a un hecho que dependa de la exclusiva voluntad de una de las partes**, sino de un tercero ajeno a la relación laboral, siendo además que no existía un plazo en que éste emitiría tal pronunciamiento; constituyendo al mismo tiempo un **hecho incierto**, pues no se podía tener conocimiento de cuál sería el resultado del proceso.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

- Asimismo, no se aprecia que la misma sea contraria a la Ley, pues el contenido de la condición no constituye afectación alguna a los derechos de las partes, tampoco significa un acto que beneficie a la parte demandada, toda vez, que si bien al darse el cumplimiento de la condición resolutoria se produciría la extinción de los contratos y se procedería a la contratación de los Oficiales de Seguridad Aeroportuaria vía intermediación, la legalidad de dicha figura de contratación para esa clase de servicios, ha sido ratificada por el Tribunal Constitucional. Máxime si las partes demandantes, anterior a la contratación directa con Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, venía prestando servicios en dicha modalidad.

- En ese sentido, tampoco se evidencia abuso de derecho por parte de Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, pues la condición resolutoria siempre ha estado sujeta al pronunciamiento del Tribunal Constitucional, en mérito de la facultad que tiene todo sujeto a ejercer el derecho a la tutela jurisdiccional. Asimismo, resulta determinante señalar que la contratación directa con los demandantes, obedeció al cumplimiento del mandato legal contenido en el artículo 7 numeral 7.2 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC; apreciándose de ello que la voluntad de Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada nunca fue transgredir lo establecido en la norma, evidenciándose buena fe en su actuar.

- Por último, tampoco se aprecia vulneración al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio que *“hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución Política del Estado y la Ley (...) En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución Política del Estado, la*



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

*irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos "(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley". No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede "despojarse", permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral<sup>7</sup>.* Siendo que en el presente caso, la condición resolutoria no establece renuncia de algún derecho reconocido en la Constitución o las Leyes, por parte de los contratantes, pues la condición resolutoria únicamente se encontraba sujeta al pronunciamiento por parte de una institución externa, y si bien con ello, se pondría fin a los contratos y prórrogas celebrados, los demandantes al momento de suscribirlos tenían conocimiento del motivo por el cual se les contrataba de manera directa –*al haberse establecido expresamente las razones*-; asimismo, si bien en sede judicial se ha determinado que los contratos laborales se han desnaturalizado y por tanto, deben considerarse como de duración indeterminada; resulta necesario señalar que, las partes establecieron de manera voluntaria la condición

<sup>7</sup> Conforme al criterio establecido por el Tribunal Constitucional en la STC N° 0008-2005-AI/TC; fundamento 24.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

resolutoria, la que resulta factible de ser agregada en un contrato de duración indeterminada, conforme se señaló líneas arriba.

En ese sentido, se aprecia que la condición resolutoria contenida en los contratos celebrados, resulta válida, por no ser contrario a las leyes, al orden público, ni a las buenas costumbres, asimismo, tampoco se está afectando el principio de irrenunciabilidad<sup>8</sup> de derechos contenidos en la Constitución Política del Estado y la Ley, menos aún constituye un abuso del derecho por Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada; en consecuencia, resulta una causal válida de extinción del contrato celebrado entre las partes.

**DÉCIMO SÉTIMO:** En el análisis de los hechos no puede soslayarse considerar que la situación producida y que es objeto de análisis es atípica, por cuanto los demandantes admiten que antes de ser contratados de manera directa por Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, tenían vinculación laboral con Seguridad Forza y Seguroc; en consecuencia, su contratación posterior con la demandada se produjo por la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC, cuya constitucionalidad fue desde un inicio cuestionada en sede judicial por la demandada; sin embargo no pudo dejar de cumplirse. En tal situación la demandada celebra contratos modales para servicio específico y posteriormente sabiéndolos ya desnaturalizados, celebra otras adendas de prórroga de contratos incluyendo una condición resolutoria, por la cual se aprecia que no existió voluntad en defraudar la Ley, sino de cumplirla en circunstancias en que no era exigible al empleador una conducta distinta.

<sup>8</sup>Este principio "se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa". La Constitución Comentada, Tomo I. Lima: Ed. Gaceta Jurídica, 2005, p. 550. Del mismo modo, el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

En ese sentido; se aprecia que las razones que justificaron la condición resolutoria obedecieron a un hecho objetivo, cual es, cumplir con el mandato legal contenido en el artículo 7 numeral 7.2 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC y que prohibió la subcontratación del personal Oficial de Seguridad Aeroportuario; razones por las cuales, la causal de *infracción normativa consistente en la interpretación errónea del inciso c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR* deviene en *infundada*.

**DÉCIMO OCTAVO:** Aunado a ello, del actuar de Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, se aprecia que la intención de esta parte, se encontraba dirigida a contar con los servicios de los demandantes, tanto de manera directa, con la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC, como a través de la figura laboral de subcontratación, conforme lo reconocen los propios demandantes cuando señalan que: *“Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada les ofrece la oportunidad de continuar laborando en el Aeropuerto Internacional “Jorge Chávez” ejerciendo las mismas funciones, pero a través de la empresa SEGUROC”;* es decir, retornar a la condición conforme a la cual se desempeñaban antes de pasar a ser contratados por Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada”.

**DÉCIMO NOVENO:** Con respecto a la causal de *infracción normativa del artículo 26 numeral 3 de la Constitución Política del Estado*, se aprecia que esta norma establece: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”*.

Sobre ello, cabe señalar que los principios laborales constitucionales, son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, que sirven de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

integración normativas; ello por cuanto, la relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte “fuerte” e “imponente” y el trabajador en la parte “débil” e “impotente”.

Al respecto, el artículo 26 de la Constitución Política del Estado expresa una pluralidad de principios de dicha naturaleza; a saber, siendo uno de ellos, el principio denominado *Indubio pro operario*.

**VIGÉSIMO**: En ese sentido, nuestra Constitución Política del Estado exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado. Por tanto, el principio *indubio pro operario* será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad del operador de integrar la norma, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador.

**VIGÉSIMO PRIMERO**: En el presente caso, al considerar que la causal establecida en el inciso c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97, resulta aplicable a los contratos laborales indeterminados, no significaría una afectación al referido principio, pues se ha verificado que la condición resolutoria si cumple con los requisitos para constituir una causal valida de extinción del contrato, no apreciándose afectación a ninguna de las partes, por tanto, la causal referida a la infracción de este recurso deviene en *infundado*.

**VIGÉSIMO SEGUNDO**: Con respecto a la causal referida a la *infracción normativa del literal d) del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado*, la cual señala que: “*Toda persona tiene derecho: 24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:*



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. Nº 4936 - 2014**  
**CALLAO**

*d. Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley”.*

A través de este principio se exige que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose tanto la aplicación por analogía, como también el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones. Ahora bien, en el ámbito disciplinario laboral, el principio de legalidad somete a la administración pública, a que todos sus actos y comportamientos de la Administración deben estar previstos y regulados por norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución Política del Estado y a todas las normas del ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la administración solo le está permitido lo que este constitucionalmente y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que así no esté regulado o autorizado, está vedado realizarlo.

**VIGÉSIMO TERCERO**: La parte recurrente, fundamenta la referida causal señalando que se ha agregado un supuesto de extinción que no está reconocido en forma expresa en la Ley. Al respecto, como se ha dejado establecido en la presente ejecutoria, el supuesto de cumplimiento de condición resolutoria si resulta factible de ser aplicado a un contrato indeterminado, por tratarse el presente caso de una situación *sui generis* y por cuanto no existe prohibición legal establecida, por tanto la condición resolutoria si cumple con las condiciones para resultar una condición valida; en consecuencia la presente causal deviene también en ***infundada***.

**IV.- DECISIÓN:**

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por don Juan Carlos Aguilar Arias y otros, de fecha

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

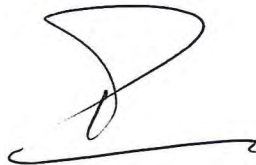
once de febrero de dos mil catorce, obrante a fojas mil sesenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha treinta y uno de enero de dos mil catorce, obrante a fojas mil cuarenta; en los seguidos por don Juan Carlos Aguilar Arias y otros contra Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada sobre desnaturalización de contrato y otro; **MANDARON** publicar la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme al artículo 41 de la Ley N° 29497; y los devolvieron. Juez Supremo Ponente: Rodríguez Chávez.-

S.S.

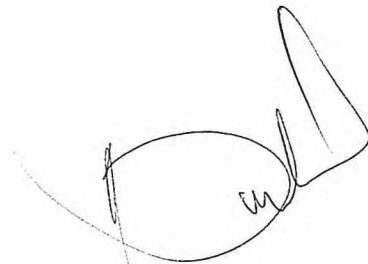
**SIVINA HURTADO**



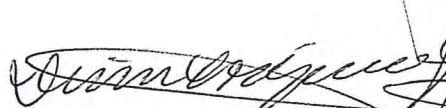
**VINATEA MEDINA**



**MORALES PARRAGUEZ**



**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**



*Se Publice Conforme a Ley*

Jbs/Rllc

02 JUN. 2015

*Carmen Rosa Díaz Acevedo*  
Secretaría  
De la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema

**EL VOTO DIRIMIENTE DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MORALES PARRAGUEZ ES COMO SIGUE:-----**

Por sus fundamentos adicionales, **ME ADHIERO** al voto emitido por los Señores Jueces Supremos Sivina Hurtado, Vinatea Medina y Rodríguez Chávez, por la que se declara **INFUNDADO** el recurso de casación presentado por los recurrentes con fecha once de febrero de dos mil



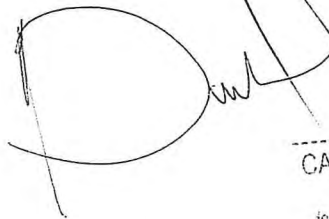
**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

catorce; considerando fundamentalmente que, la contratación directa entre la empresa demandada y los demandantes se produjo como consecuencia de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC, la misma que fuera cuestionada en sede constitucional por la emplazada, siendo que mediante Sentencia emitida el dieciséis de abril de dos mil trece, en el Expediente N° 03128-2011-PA/TC el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda de amparo seguida por la emplazada, señalando en el considerando Vigésimo Séptimo de su resolución que: "... la restricción contenida en el artículo 7.2 del Decreto Supremo N.º 007-2006-MTC y en el artículo 5.3 de la Ley N.º 28404, resultan inconstitucionales y, por lo tanto, lesivas del derecho a la libertad contractual de la Sociedad demandante, por lo que corresponde que, en ejercicio de la atribución contenida en el artículo 138 de la Constitución Política del Estado, se declare inaplicables las referidas disposiciones a favor de la Sociedad demandante..."; de lo que se colige válidamente que, se encontraba justificada la inclusión de la condición resolutoria en los contratos suscritos entre las partes, la misma que finalmente determinó la extinción del vínculo laboral, tal como se reconoce en el literal c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

**S. S.**

**MORALES PARRAGUEZ**

Mefs/Pvs

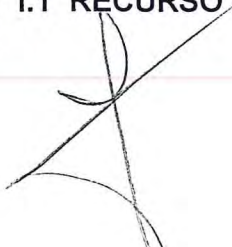


CARMEN ROSA DÍAZ ACEVEDO  
SECRETARÍA  
de la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema

**EL VOTO DE LOS JUECES SUPREMOS RUEDA FERNÁNDEZ Y MALCA GUAYLUPO, ES COMO SIGUE:-----**

**I. VISTOS;** la causa número cuatro mil novecientos treinta y seis – dos mil catorce.

**I.1 RECURSO DE CASACIÓN:**



CARMEN ROSA DÍAZ ACEVEDO  
SECRETARÍA  
de la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema

02 JUN. 2015

02 JUN. 2015



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

Viene a conocimiento de esta Sala Suprema el recurso de casación de fojas mil sesenta y cuatro, interpuesto el once de febrero de dos mil catorce, por los demandantes don Juan Carlos Aguilar Arias y otros, contra la sentencia de vista de fojas mil cuarenta, de fecha treinta y uno de enero de dos mil catorce, en el extremo que **revocó** la sentencia apelada de fojas novecientos treinta y uno, de fecha seis de noviembre de dos mil trece, en cuanto declaró **fundada la demanda** en el extremo que se solicita se declare que los ceses de los demandantes se produjeron por despidos incausados, y en consecuencia ordenó que la demandada, cumpla con reponerlos en sus puestos de trabajo, con costas y costos, y **reformándola, declararon infundada la demanda** en dicho extremo. Sin costas ni costos; en los seguidos por don Juan Carlos Aguilar Arias y otros contra la empresa Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, sobre Desnaturalización de Contrato de Trabajo y otro.

**I.2 CAUSALES DEL RECURSO:**

Mediante resolución emitida el diecisiete de octubre de dos mil catorce, obrante a fojas ochenta y tres del cuadernillo de casación formado por esta Sala Suprema, este Tribunal Supremo, declaró **procedente** el recurso extraordinario, por la causal de *infracción normativa* de la siguiente manera:

- ❖ *Inaplicación del artículo 77 literal d) y artículo 82 del Decreto Supremo N° 003-97-TR*
- ❖ *Interpretación errónea del literal c) artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR*
- ❖ *Infracción normativa del literal d) del numeral 24 del artículo 2 y del numeral 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado.*


**I.3 ANTECEDENTES DEL CASO:**

**I.3.1.** De la revisión de los actuados, a fojas doscientos veinticuatro, obra la demanda de incumplimiento de disposiciones y normas laborales

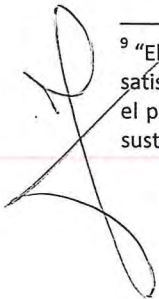


**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

interpuesta por don 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 empresa Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, en la que postularon como pretensiones principales y autónomas: i) se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad o la declaración de existencia de contratos de trabajo a plazo indeterminado; y, ii) Ordenar la reposición de los demandantes en el mismo puesto que venían desempeñando, hasta antes de su cese, esto es, en los cargos de *Oficiales de Seguridad Aeroportuaria* o en otros de similar jerarquía, debido a que han sido despedidos sin expresión de causa.



**1.3.2.** Sostienen como *causa petendi*<sup>9</sup>, que los servicios prestados a favor de la demandada, en el cargo de Oficiales de Seguridad Aeroportuaria, fueron de manera continua e ininterrumpida durante más de cinco años, debiendo considerarse los contratos como de duración indeterminada al exceder el límite máximo permitido, esto es cinco años, en tal sentido al estar sujetos a contratos de trabajo a plazo indeterminado, sólo podían ser despedidos sólo por causa justa relacionada con la conducta o capacidad laboral; sin embargo, han sido despedidos por la condición resolutoria introducida por la demandada de manera ilegal, en las adendas de los contratos de trabajo sujetos a modalidad celebrados el veintiocho de diciembre del dos mil doce, lo cual carece de efectos jurídicos. Añaden, que el cumplimiento de la condición resolutoria a que se refiere la demandada en la carta de despido LAP-GCOC-GDH-C-2013-306, carece de validez por no estar relacionado con la temporalidad del servicio, sino al resultado final de un proceso de amparo por



<sup>9</sup> "El *petitum*, consiste en aquello que la parte actora busca al recurrir al proceso judicial, aquello que busca satisfacer a través del través órgano jurisdiccional, razón por la cual constituye el eje en torno al cual girara el proceso judicial. Por su parte, la *causa petendi*, está referida a aquellas razones fácticas y jurídicas que sustentan la pretensión incoada." F. J N° 5.3 Cas. Lab. 9889-2013 Cusco.




**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**


inaplicación del inciso d) del numeral 7.1 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC - **Reglamento de la Ley de Seguridad de la Aviación Civil**, por lo que argumenta que, el despido ha sido incausado y corresponde su reposición. La demanda fue admitida en la vía ordinaria laboral mediante resolución número uno de fecha veintiséis de agosto de dos mil trece, de fojas doscientos cuarenta y cinco.

**I.3.3.** La precitada demanda, obtuvo pronunciamiento jurisdiccional estimatorio, por parte del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Callao, a través de la sentencia expedida el seis de noviembre de dos mil trece, de fojas novecientos treinta y uno; que declaró **fundada** la demanda y **dispuso** que las relaciones jurídicas habidas entre los demandantes, y la demandada, desde sus respectivas fechas de ingreso hasta el do de julio de dos mil trece, constituyen contratos de trabajo a plazo indeterminado; asimismo, declaró fundada la demanda incoada, en el extremo que solicita se declare que los ceses de los demandantes se produjeron por despidos incausados; ordenando que la demandada cumpla con **reponerlos** a su puesto de trabajo, con costas y costos.

**I.3.4.** El A-quo expone, como *ratio decidendi* de la sentencia precitada que:



i) Constituye hecho no discutido por las partes que, los servicios prestados por los demandantes eran los propios de los Oficiales de Seguridad Aeroportuaria, es así, que estas determinaban la realización de funciones que constituían parte de sus actividades ordinarias, por tanto no pueden 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 encuentran desnaturalizados, de conformidad con lo dispuesto en el literal d) del






**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**


artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y en consecuencia, son contratos de trabajo a plazo indeterminado.

ii) El literal “c” del artículo 16 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que son causas de extinción del contrato de trabajo entre otras, 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; por lo que se debe tener presente que tal posibilidad se encuentra restringida para los casos de contratos de trabajo sujetos a modalidad; por ende, al momento en que se pacto la condición resolutoria los contratos de los demandantes, los contratos ya eran a plazo indeterminado, por esta razón la disposición legal invocada resulta inaplicable al no tratarse de un contrato sujeto a modalidad sino indeterminado.

iii) La demandada al haber invocado el cumplimiento de la condición resolutoria (sujeta a la expedición de la resolución por parte del Tribunal Constitucional, que declaró fundada la demanda de amparo y determinó la inaplicación del numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC) para cesar a los accionantes; incurrió en despido incausado, ya que no cumplió con realizar el procedimiento previsto para el despido.



**1.3.5.** Por su parte, el Colegiado Superior de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia del Callao, **confirmó** la sentencia apelada que declara fundada la demanda en *el extremo* que declara que las relaciones jurídicas habidas 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, con la demandada, desde sus respectivas fechas de ingreso hasta el dos de julio de dos mil trece, constituyen contratos de trabajo a tiempo indeterminado; **revocando la** apelada, en cuanto declaró **fundada la demanda y ordenó la reposición** de los





**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

demandantes por despido incausado y **reformándola, declararon infundada la demanda** en dicho extremo. Sin costas ni costos.

**I.3.6.** La Sala de mérito expone como razones de su decisión que:

i) La relación laboral se ha producido por un imperativo legal de cumplimiento obligatorio para la demandada, ya que con la dación del artículo 7.2 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC y el artículo 5.3 de la Ley N° 28404 –Ley de Seguridad de la Aviación Civil- se prohibió a los operadores de aeródromos, la subcontratación de los servicios de seguridad, ordenándole cumplir dicha función con personal propio y de acuerdo a lo establecido en el Programa Nacional de Seguridad de la Aviación Civil.

ii) En los contratos suscritos por los demandantes, se estableció como condición resolutoria, el resultado del proceso de amparo interpuesto por la apelante, en que demandó la inaplicación de la norma que le obligó a la contratación, suscribiendo las prórrogas de los contratos de trabajo sujetos a modalidad con dicha condición.

iii) La parte demandada ha aceptado que los contratos se convirtieron en indeterminados, por lo que el extremo de la sentencia que así los declara, debe ser confirmado. Empero, ello no trae como consecuencia inmediata que no sea posible acordar una condición resolutoria. Tanto más, si la relación laboral nació de modo *sui géneris*, pues la contratación directa celebrada entre las partes, se suscitó con ocasión del cumplimiento de un mandato legal. Asimismo, la Ley ha sido declarada inconstitucional e inaplicable para la demandada a través del Proceso de Amparo; por lo que la relación laboral se ha extinguido por el cumplimiento de la condición resolutoria y no, por una decisión unilateral de la Empresa demandada.

**II. CONSIDERANDO**


**PRIMERO: DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO:**



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

Conforme a las infracciones normativas de naturaleza sustantiva, declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso; la presente resolución casatoria debe circunscribirse a delimitar *en primer orden*, si en la sentencia de vista cuestionada, **se ha infringido el artículo 77 literal d) y artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**; *en segundo orden* se procederá a la revisión de la infracción invocada respecto al *literal c) artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; y, en último orden se analizará la *Infracción normativa del literal d) del numeral 24 del artículo 2 y del numeral 3 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado*; proceder jurisdiccional de esta Sala Suprema, que encuentra sustento en el artículo 39 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497<sup>10</sup>.

**SEGUNDO: SOBRE LA INFRACCIÓN NORMATIVA DEL ARTÍCULO 77 LITERAL D Y ARTÍCULO 82 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**



**2.1** Respecto a la presente infracción normativa, la parte recurrente sostiene que la sentencia de vista, solamente se pronuncia sobre los contratos de trabajo sujetos a modalidad para servicios específico, afirmando que la modalidad de la contratación siempre fue la misma, aseveración que constituye gravísimo error ya que las partes suscribieron dos tipos de contratos de trabajo sujetos a modalidad, siendo el primero

---

<sup>10</sup> Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

**Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado**

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen.

En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

para servicio específico y el segundo innominado; estando consignada la condición resolutoria en los contratos modales innominados del veintiocho de junio y veintiocho de diciembre de dos mil doce al amparo del artículo 16 y artículo 82 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; añade, que los servicios que prestaron en calidad de Oficiales de Seguridad Aeroportuaria son actividades propias y de naturaleza permanente de la demandada.

**2.2** Respecto a los dispositivos normativos invocados; contenidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el artículo 77 literal d) prescribe:

*“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...)*

*d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.”*

Seguidamente el artículo 82 del precitado cuerpo normativo regula:

*“Cualquier otra clase de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el presente Título podrá contratarse, siempre que su objeto sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse.”*

**2.3** Atendiendo a la distinción entre disposición y norma<sup>11</sup>, por la cual la primera contiene la formulación legal sin interpretar, y la segunda consiste en el enunciado interpretado; se aprecia que los dispositivos normativos precitados, encuentran concordancia con el *principio de continuidad*<sup>12</sup> contenido en primer párrafo del artículo 4 del citado

<sup>11</sup> “Podemos llamar disposición a todo enunciado perteneciente a una fuente del derecho y reservar el nombre de norma para designar el contenido de sentido de la disposición, su significado, que es una variable dependiente de la interpretación. En este sentido. La disposición constituye el objeto de la actividad interpretativa, y la norma . su resultado.” Guastini, Riccardo (1999) *Estudios sobre la Teoría de la Interpretación jurídica*. Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM, México. Pp. 11

<sup>12</sup> “1) preferencia por los contratos de duración indefinida; 2) amplitud de las transformaciones del contrato; 3) facilidades en que se haya incurrido; 4) resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal; 5) interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones; 6)



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

Decreto Supremo<sup>13</sup>, en mérito a la presunción de contratación de plazo indeterminado en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, constituyendo los contratos sujetos a modalidad, la excepción a dicho principio; el cual se encuentra regulado como consecuencia jurídica en el literal d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado precitado; al prescribir la duración indeterminada de la contratación modal en caso de simulación o fraude a las normas establecidas en el Texto Único Ordenado descrito; de lo que se desprende en una interpretación sistemática la siguiente norma: *“En el supuesto de que el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en el D.S N° 003-97-TR por parte del empleador, el contrato de trabajo modal sujeto a plazo determinado se considerará de duración indeterminada”*.

A su vez, del artículo 82 del acotado Texto Único Ordenado se desprende la norma: *“Cualquier contrato de servicio sujeto a modalidad no contemplado específicamente en el título denominado “de los otros contratos sujetos a modalidad”, podrá contratarse, siempre y cuando el objeto de dicho contrato sea de naturaleza temporal y por una duración adecuada al servicio que debe prestarse”*, imponiendo el dispositivo, la precisión de la causalidad objetiva en concordancia con las exigencias de validez formal de los contratos modales, contemplados en el artículo 72 del mencionado Texto Único Ordenado<sup>14</sup>, referidos a la *escrituralidad* por la cual necesariamente los contratos modales debe guardar la forma escrita, *la causalidad* por la cual el servicio que justifica la contratación

---

prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador” En Pla; Américo (1998) *Los principios del Derecho del Trabajo*. Editorial de Palma, Buenos Aires, pág.223

<sup>13</sup> T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

**Artículo 4.-** En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (....)

<sup>14</sup> T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

**Artículo 72.-** 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.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

debe ser preciso en su descripción y plazo; y la presentación de dichos contratos a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.

**2.4** Expuestas las premisas jurídicas sobre la infracción alegada, se advierte que las instancias de mérito, han determinado como premisas fácticas; la contratación sujeta a plazo fijo de los demandantes, mediante contrato específico e innominado, en el puesto de Oficiales de Seguridad de Aeropuerto, hasta la extinción de su vínculo laboral acaecida el dos de julio de dos mil trece, mediante carta de despido N° LAP-GCOC-GDH-C2013-3306, por condición resolutoria; siendo necesario precisar que dicha base fáctica que consiste en la prestación ininterrumpida de servicios, **en actividades de carácter ordinario y permanente** de la empresa demandada no ha sido contradicha por la parte demandada, constituyendo el tiempo de servicio de los accionantes:

<b>Demandante</b>	<b>Ingreso y cese</b>	<b>Tiempo de servicios</b>
Juan Carlos Aguilar Arias	01.03.2007 - 02.07.2013	06 años, 04 meses y 02 días
Alfonso Jesús Córdova Casanova	01.06.2007 - 02.07.2013	06 años, 01 mes y 02 días
Pilar Costa Neyra	01.09.2007 - 02.07.2013	05 años, 10 meses y 02 días
Christian Piero Giannotti Mar	01.03.2008 - 03.07.2013	05 años, 04 meses y 02 días
Juan Carlos Lihon Toledo	01.03.2007 - 02.07.2013	06 años, 04 meses y 02 días
Hermes Giancarlo Pacheco Miranda	10.05.2007 - 02.07.2013	06 años, 01 mes y 24 días



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. Nº 4936 - 2014**  
**CALLAO**

2.5 En dicho contexto, se aprecia que a dichas premisas de hecho, determinadas en una valoración conjunta de pruebas, que constituye la base fáctica, el A-quo, subsume la contratación modal detallada en el considerando precedente, en el supuesto de hecho del dispositivo normativo contenido en literal d) del artículo 77) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, arribando de su inferencia, a la **desnaturalización de los contratos modales suscritos entre la empresa demandada y los trabajadores demandantes**, y por ende, la contratación indeterminada de los accionantes, desde su fecha de ingreso; razonamiento que se plasma en el considerando dieciséis de la sentencia de primera instancia al referir: *“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 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y en consecuencia, serían contratos de trabajo a plazo indeterminado”.*

2.6 El razonamiento del fundamento precedente, cobra relevancia en el análisis y resolución de la presente infracción normativa, ya que en virtud de la premisa descrita, se observa que se declaró *fundada* la demanda respecto a la primera pretensión de la parte demandante (la que fue confirmada por la Sala de mérito), consistente en la declaración de **desnaturalización de la contratación y el reconocimiento del vínculo laboral indeterminado de los demandantes**, de lo cual se infiere que



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

las instancias de mérito han determinado que el vínculo laboral entre las partes del proceso fue de plazo indefinido, por desnaturalización basada en la causal de simulación y fraude; advirtiendo esta Sala suprema que dicho acápite no fue contradicho por las partes procesales, ni fue materia de impugnación por la demandada en su recurso de apelación de fojas mil dieciocho; asimismo, se aprecia que la sentencia de vista, confirmó el extremo, que declaró la contratación indeterminada, en el considerando vigésimo sexto al concluir que: *“La parte demandada ha aceptado que los contratos se convirtieron en indeterminados, por lo que el extremo de la sentencia que así los declara, debe ser confirmado(...).”*

**2.7** Estando a lo expuesto se concluye que: i) La base fáctica determinada por las instancia de mérito, reside en la contratación modal fraudulenta de los demandantes en labores de carácter permanente, en primer orden vía contrato de servicio específico y en segundo orden vía contrato innominado para lo cual se ha tenido como una premisa implícita el artículo 82 del acotado Texto Único Ordenado al evaluar, la temporalidad de los servicios en los contratos de los demandantes; que en este caso, prestaron servicios en actividades permanentes y ordinarias de la empleadora y no eventuales o esporádicas; ii) A su vez, la contratación entre las partes ha sido declarada **desnaturalizada y por ende indeterminada** en aplicación del inciso d) del artículo 77 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 003-97-TR; por tanto; de dichas premisas se infiere que el Juzgado y la Sala superior, si han aplicado las normas denunciadas como inaplicadas por la parte recurrente en el sustento de su infracción normativa descrita en el considerando 2.1 de la presente sentencia, razón por la cual el recurso de casación deviene en **infundado** en este extremo, al no advertirse la infracción normativa denunciada.


**TERCERO: SOBRE LA INFRACCIÓN NORMATIVA DEL ARTÍCULO 16 LITERAL C DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE**



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**


**PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL APROBADO POR  
DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR**

**3.1** En torno a la presente infracción normativa, los demandantes, alegan que existe infracción normativa en el considerando vigésimo de la sentencia de vista, al sostener el Colegiado de mérito, que el artículo y literal enunciado, no prohíben la causal de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de condición resolutoria, añadiendo que la Sala superior ha señalado que también, esta cláusula pueda operar en determinados casos en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado; sosteniendo finalmente en el considerando trigésimo séptimo de la sentencia impugnada, que se ha producido la extinción laboral por cumplimiento de la condición resolutoria; agrega que el literal c del artículo 16 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, comprende solo a los contratos de trabajo sujetos a modalidad, careciendo de validez las condiciones resolutorias, por cuanto se pactaron en los contratos modales innominados mediante fraude a la ley.



**3.2** Respecto a esta infracción, debe tenerse presente, que la disposición normativa del artículo 16 inciso c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contiene el siguiente enunciado:

*“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”.*



**3.3** En tal sentido, atendiendo al contenido de los demás literales que integran el artículo 16 como causales de extinción del contrato de trabajo, se desprende, que éste dispositivo normativo en el precitado Texto Único Ordenado, regula de forma general, las causas de extinción del contrato de trabajo, tanto para los contratos indeterminados como los de plazo fijo,



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

prescribiendo los supuestos de: fallecimiento del trabajador o del empleador si este fuera persona natural; la renuncia o retiro voluntario; el mutuo disenso; la invalidez absoluta permanente; la jubilación; el despido justificado; la terminación de la causa objetiva; y conjuntamente con las precitadas casuales, la terminación de la obra o servicio, *el cumplimiento de la condición resolutoria* y el vencimiento del plazo en los contratos celebrados bajo modalidad.

**3.4** De lo expuesto, sobre la inclusión de condición resolutoria en los contratos de trabajo indeterminados<sup>15</sup> (considerada como el evento futuro e incierto pactado por las partes, que determina a su cumplimiento, la cesación de los efectos que despliega el contrato de trabajo), se puede inferir que el supuesto normativo, conforme al tenor literal del dispositivo del literal c) artículo 16 del Texto Único Ordenado analizado, *prima facie* puede ser pactado, como una causa válida de extinción en los contratos sujetos a modalidad, en virtud a la temporalidad y causalidad objetiva que delimita el alcance de su vigencia a la causa que lo justifica como transitorio y pasajero; sin embargo el dispositivo no contiene un enunciado prohibitivo, sino que, se enmarca en las causales de extinción del contrato de trabajo sin distinción entre contratos de plazo fijo o indeterminado; por tanto si resulta factible la estipulación de una condición resolutoria en un contrato indeterminado, en concordancia con el principio constitucional que preserva la libertad de contratación, contenido en el primer párrafo del artículo 62 de la Constitución Política del Estado<sup>16</sup>, por el cual las partes en un contrato tienen la potestad de

<sup>15</sup> Código Civil

**Invalidación del acto por condiciones impropias**

Artículo 171.- La condición suspensiva ilícita y la física o jurídicamente imposible invalidan el acto. La condición resolutoria ilícita y la física o jurídicamente imposible se consideran no puestas.

<sup>16</sup> Constitución Política del Estado Peruano

**Libertad de contratar**

Artículo 62.- La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Los conflictos derivados de la relación contractual sólo se solucionan en la



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

introducir pactos o cláusulas que se enmarquen en las disposiciones jurídicas vigentes; estando premunidos de validez y eficacia; en tanto lo estipulado por los contratantes, no contravenga la Constitución ni las leyes vigentes<sup>17</sup>; por tanto, se puede concluir que la condición resolutoria puede ser pactada en un contrato sujeto a modalidad y un contrato de duración indeterminada.

**3.5** En dicho contexto, expuesta la premisa jurídica precedente, corresponde verificar si la norma extraída del artículo 16 literal c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, resulta aplicable, a la base fáctica determinada por la instancia de mérito consistente en la prestación de servicios de los demandantes en actividades de carácter permanente a favor de la demandada; premisa fáctica que en aplicación del artículo 77) literal d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha devenido en la declaración judicial de existencia de un contrato de trabajo indeterminado, por desnaturalización de la contratación modal, en razón a la causal de fraude a la ley de productividad y competitividad laboral.

**3.6** Complementariamente cabe resaltar que la base fáctica determinada por la instancia de mérito respecto a la **condición resolutoria**, según lo expuesto por la Sala superior, condicionaba la vigencia del contrato modal de los demandantes, a la expedición de la sentencia del Tribunal Constitucional respecto a la acción de amparo N° 03128-2011-PA/TC, planteada por la empresa demandada, en contra el Poder Ejecutivo; la que finalmente fue declarada fundada y determinó la inaplicación del

---

vía arbitral o en la judicial, según los mecanismos de protección previstos en el contrato o contemplados en la ley.

Mediante contratos-ley, el Estado puede establecer garantías y otorgar seguridades. No pueden ser modificados legislativamente, sin perjuicio de la protección a que se refiere el párrafo precedente.

<sup>17</sup> Constitución Política del Estado Peruano

Derechos fundamentales de la persona

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: (...)

14. A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

numeral 7.2 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2006-MTC, norma que dispone que: *“7.2 El operador del aeródromo no puede subcontratar al personal de seguridad al que se refiere el numeral d) del numeral anterior<sup>18</sup> (OSA) que realiza funciones dentro de la Zona de Seguridad Restringida”*; estableciendo el Colegiado superior que los contratos de trabajo suscritos entre las partes se originaron en un imperativo legal cuyo cumplimiento no podía eludirse por la imposición de la Ley N° 28404- y en específico el Reglamento (Decreto Supremo N° 007-2006-MTC); siendo importante anotar que **dicho argumento resulta errado, ya que los dispositivos normativos no “obligaron” a la demandada a la utilización de una contratación modal temporal de los demandantes para la ejecución de labores permanentes que derivó en fraude, y que tuvo por consecuencia la desnaturalización de dichos contratos conforme a lo expuesto por las instancias de mérito**; asimismo, la contratación de los demandantes, no ha sido discutida ante el Tribunal Constitucional, más aún si no formaron parte de dicho proceso; sino más bien, se ha delineado, la limitación que la disposición legal cuestionada, constituía para la ejecución del contrato de concesión del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez a favor de Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada.

**3.7** En dicha línea argumentativa, conforme a la interpretación del fundamento tercero de la presente sentencia casatoria, la *condición resolutoria* del literal c) del artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-

<sup>18</sup> El literal d) del artículo 7.1, establece lo siguiente:

7.1 Corresponde al personal asignado a la Seguridad de la Aviación Civil del sector aeronáutico las siguientes denominaciones y funciones:

d. **Oficial de Seguridad Aeroportuaria:** Es el personal del Operador del Aeródromo público o privado, que cumple funciones de inspección de las instalaciones, pasajeros, equipaje de mano y otras que se establezcan en el Programa de Seguridad del Operador del Aeródromo, para cuyo efecto recibe capacitación y entrenamiento especializado sobre seguridad de la aviación proporcionado por el Operador del Aeródromo.



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

TR, puede ser pactada entre el empleador y trabajador, tanto en los contratos modales, como los contratos de plazo indeterminado; advirtiendo este Colegiado supremo que la conclusión derivada de la base fáctica, consistente en la **desnaturalización del contrato modal de los demandantes, que devino en la consideración de un contrato indeterminado, por fraude a las disposiciones de la ley de productividad y competitividad laboral**; no se enmarca dentro de ninguna de los supuestos de la norma, ya que conforme al análisis de las instancias de mérito, no se trata de un vínculo laboral que se sustente en contratos modales cuya causalidad objetiva este justificada, ni se basa en un contrato a plazo indeterminado suscrito por las partes, con la característica de permanencia; sino más bien, **se trata de contratos modales desnaturalizados que derivan en la duración indeterminada como sanción al incumplimiento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral** conforme al artículo 77) literal d) del Decreto Supremo N° 003-97-TR aplicado por el Juzgado y la Sala, en consecuencia devinieron en contratos de trabajo a plazo indeterminado por mandato legal sin que exista pacto o cláusula resolutoria; resultando errada la subsunción realizada por el Colegiado superior de un supuesto de hecho que no guarda coincidencia con el supuesto fáctico contemplado en el literal c) del artículo 16 interpretado; lo contrario implicaría afirmar que se puede hacer valer una condición resolutoria de un contrato modal que incurre en fraude, se encuentra desnaturalizado y cuya consecuencia jurídica reside en el vínculo laboral indeterminado de los demandantes, por lo que siendo atribución de la Corte Suprema efectuar el control en la resolución de los casos conforme al ordenamiento jurídico en concordancia a su función prevista constitucionalmente en el artículo 141 de la carta magna<sup>19</sup>, es que por los

<sup>19</sup> Constitución Política del Estado Peruano  
Casación



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

fundamentos expuestos se declara que la sentencia de vista ha incurrido en **infracción normativa de dicha norma, por una aplicación indebida, resultando fundado el recurso de casación en este extremo**, correspondiendo la actuación de esta Suprema Sala en sede de instancia, respecto de la pretensión de reposición que fuese declarada fundada por el Juzgado, y revocada por el Colegiado Superior.

**3.8** En tal sentido, conforme al vínculo laboral indeterminado de los demandantes, se infiere que éstos se encontraban protegidos, bajo los alcances del dispositivo de configuración legal que consagra el derecho al trabajo en su dimensión de protección contra el despido arbitrario, contenido en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado<sup>20</sup>, el que encuentra su materialización en el artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que regula el procedimiento de despido en caso los trabajadores incurran en causa contemplada en la ley, que en su parte pertinente prescribe el procedimiento formal de despido al regular que: *“El 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, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.”*

**3.9** Por ende, y conforme a la desnaturalización de los contratos de trabajo modales, señalado por las instancia de mérito, los demandantes sólo podían ser despedidos por causa justa de despido relacionada con

---

**Artículo 141.-** Corresponde a la Corte Suprema fallar en casación, o en última instancia, cuando la acción se inicia en una Corte Superior o ante la propia Corte Suprema conforme a ley. Asimismo, conoce en casación las resoluciones del Fuero Militar, con las limitaciones que establece el artículo 173.

<sup>20</sup> **Constitución Política del Estado Peruano**

*Protección del trabajador frente al despido arbitrario*


**Artículo 27.-** La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.




**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

su conducta o su desempeño laboral, lo que no ha sucedido en el caso de autos, sino que, se ha extinguido el vínculo laboral por decisión unilateral de la empresa demandada, basándose en el supuesto cumplimiento de una condición resolutoria, que no puede ostentar validez en un contrato modal que ha sido desnaturalizado, conforme lo expuesto en el fundamento 3.6 de la presente resolución casatoria; por lo que corresponde actuar en sede de instancia y confirmar la sentencia apelada de fojas novecientos treinta y uno, de fecha seis de noviembre de dos mil trece, que estimó la pretensión sobre reposición de los demandantes en el puesto de trabajo, al haber incurrido la empresa demandada en un despido incausado<sup>21</sup>, al no enmarcarse el cese en causa justa derivada de la conducta o capacidad laboral de los trabajadores

**CUARTO: SOBRE LA INFRACCIÓN NORMATIVA DEL LITERAL D) DEL NUMERAL 24 DEL ARTÍCULO 2 Y NUMERAL 3 DEL ARTÍCULO 26 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO**



4.1 Finalmente, respecto a esta infracción normativa, que el artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR señala de manera taxativa cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo, interpretando el Colegiado superior indebidamente el inciso c) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, agregando un supuesto de extinción (cumplimiento de la condición resolutoria en contratos de trabajo a tiempo indeterminado) que no está reconocido de forma expresa en la ley, y vulnera el principio de legalidad previsto en el literal d) del artículo 2 de la Carta Magna y el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, previsto en el numeral 3 del artículo 26 de la Carta Magna.



<sup>21</sup> "También la simulación o fraude a la ley, expresamente prevista en el inciso d) del artículo 77 de la LPCL, determina la existencia de un despido incausado. Este supuesto se configura cuando, con independencia de la duración de la relación laboral, se comprueba que las labores desempeñadas por el trabajador, son de naturaleza permanente" Blancas, Carlos (2013) *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima, Jurista Editores, 3ra Ed. Pp. 515



**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. Nº 4936 - 2014**  
**CALLAO**

4.2 Del argumento de casación descrito, se observa que la parte recurrente en el extremo que sirve de sustento a la infracción alegada, hace alusión a la interpretación de la Sala de mérito, respecto al inciso c) del artículo 16 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, vinculándola de modo enunciativo con el articulado constitucional reseñado. En tal sentido, habiendo delimitado esta Sala suprema en el considerando tercero de la presente sentencia, acápite 3.1 al 3.6, la facultad de las partes contratantes (trabajador y empleador) de la inclusión de condición resolutoria, tanto en los contratos de plazo fijo, como de duración indeterminada bajo los alcances del principio constitucional que preserva la libertad de contratación, contenido en el primer párrafo del artículo 62 de la Constitución Política vigente; concluyendo este Colegiado Supremo que al no contener el dispositivo del inciso c) del artículo 16 desarrollado, un enunciado prohibitivo, se enmarca dentro de los supuestos de las causales de extinción del contrato, tanto de los contratos sujetos a modalidad como de los contratos de duración indeterminada; por tanto el recurso deviene en *infundado* en este extremo, al ya haber sido analizados los argumentos de la parte recurrente en el considerando tercero, relevando que su pacto se encuentre contenido en el contrato que se pretende resolver, supuesto que no coincide con el caso concreto; siendo necesario remarcar que, la infracción normativa del inciso c) del artículo 16 sobre la condición resolutoria, devino en fundado, actuando en sede de instancia, ya que de la vinculación con la base fáctica, **se advirtió la existencia de un aplicación indebida a una premisa fáctica, que no se condice con el supuesto de hecho del dispositivo normativo interpretado.**

**III. DECISIÓN:**

Por estas consideraciones, **NUESTRO VOTO** es porque se declare: **FUNDADO** el recurso de casación de fojas mil sesenta y cuatro, interpuesto el once de febrero de dos mil catorce, por los demandantes

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 4936 - 2014**  
**CALLAO**

don Juan Carlos Aguilar Arias y otros, en consecuencia **SE CASE** la sentencia de vista de fojas mil cuarenta, de fecha treinta y uno de enero de dos mil catorce, **EN EL EXTREMO** que *revocó* la sentencia apelada de primera instancia de fojas novecientos treinta y uno, de fecha seis de noviembre de dos mil trece, sobre la pretensión de reposición y reformándola declaró *infundada* la demanda; y **ACTUANDO EN SEDE DE INSTANCIA, SE CONFIRME** la sentencia apelada de fojas novecientos treinta y uno, de fecha seis de noviembre de dos mil trece, que declaró *fundada la demanda* en el *extremo* que se solicita se declare que los ceses de los demandantes se produjo por despidos incausados, y en consecuencia ordenó que la demandada, cumpla con reponerlos en sus puestos de trabajo, con costas y costos; en los seguidos por don Juan Carlos Aguilar Arias y otros contra la empresa Lima Airport Partners Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, sobre Desnaturalización de Contrato de Trabajo y otro; **SE DISPONGA** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme al artículo 41 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; y se devuelva. Juez Supremo: Rueda Fernández.-

S.S.

**RUEDA FERNANDEZ**

**MALCA GUAYLUPO**

CARMEN ROSA DÍAZ ACEVEDO  
SECRETARÍA  
de la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema

Sllv/Yfm

02 JUN 2015