

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ

Oficina de Sistematización de la Jurisprudencia

**CONSTITUCIÓN Y DERECHO
DE LOS TRABAJADORES**

Lima 2019

PRESENTACIÓN

El Tribunal Constitucional es el órgano supremo de interpretación y control de la constitucionalidad. Es competente para conocer, en instancia única, de los procesos de inconstitucionalidad y competencial, y en última y definitiva instancia de las resoluciones denegatorias de hábeas corpus, amparo, hábeas data así como del proceso de cumplimiento.

En ejercicio de sus competencias, entre junio de 1996 y diciembre de 2018, el Tribunal Constitucional ha expedido más de 100,000 resoluciones, entre autos y sentencias. De acuerdo con la Cuarta y Séptima Disposición Final del Código Procesal Constitucional, solo las sentencias finales o resoluciones aclaratorias de las mismas se publican en el Diario Oficial El Peruano, sin perjuicio de que estas y las demás resoluciones se difundan electrónicamente.

Adicionalmente a la publicación electrónica de nuestras resoluciones, se ha restablecido en la página institucional la sección “jurisprudencia sistematizada”, encargándose a la recientemente creada Oficina de Sistematización de la Jurisprudencia que la actualice progresivamente. En tal afán, en los últimos meses se han añadido nuevas fichas jurisprudenciales, que contienen sumillas de las resoluciones de este Tribunal, a lo que ahora se añade la publicación de los “Dossier de jurisprudencia constitucional”.

La edición electrónica del *Dossier* agrupa, en razón de la materia, las fichas de sistematización de la jurisprudencia incorporadas en la página institucional. Su propósito es proporcionar a la comunidad jurídica nacional sumillas de los criterios de interpretación constitucional o de las reglas que sirvieron para resolver casos, debidamente ordenadas y agrupadas por la conexidad de la materia tratada, con el objeto de facilitar su empleo a la comunidad jurídica.

Dr. Edgar Carpio Marcos

TEMA: SUBSIDIARIDAD DEL AMPARO/LIBERTAD SINDICAL

▪ **SUBTEMA:**

- SUBSIDIARIDAD/RESIDUALIDAD DEL AMPARO/TUTELA DE URGENCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 02757-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 14/01/2019

CASO: ELIZABETH GIPA LAICHI

SUMILLA: “4. En el presente caso, la pretensión contenida en la demanda supera el análisis de pertinencia de la vía constitucional, toda vez que existe la necesidad de una tutela urgente, atendiendo a la relevancia del derecho que exime al demandante de acudir a otra vía para discutir su pretensión. Ello se configura porque se alega la vulneración del derecho a la libertad sindical, dado que el cese que denuncia la parte demandante ocurrió unos días después de que se inscribiera la dirigencia sindical en la que fue designada como secretaria de organización, con lo que se le habría impedido ejercer tal función. 5. Por tanto, si bien, conforme a la jurisprudencia de este Tribunal, las controversias relativas al personal sujeto al régimen laboral público deben ser dilucidadas en la vía del proceso contencioso-administrativo, en el presente caso, este Tribunal considera que la urgencia de la tutela se encuentra acreditada porque la recurrente habría sido cesada al ser elegida como dirigente sindical, conforme a la documentación que ha presentado como medio probatorio y que obra en el expediente; por lo que la pretensión demandada debe ser analizada en el presente proceso”.

[Fund. Jur. 4-5, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/02757-2016-AA.pdf>]

TEMA: DERECHO DE TRABAJO/TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN CARGOS DE CONFIANZA

▪ **SUBTEMA:**

- CARACTERES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA/CESE DE CONFIANZA COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA/MANTIENE RELACIÓN DE TRABAJO AL CULMINAR CARGO DE CONFIANZA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04805-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 21/01/2019

CASO: DOMINGO PERALTA TAPARA

SUMILLA: “6. De acuerdo con lo previsto en el artículo 43 del Decreto Supremo 003-97-TR, son trabajadores de confianza aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales. Por otro lado, el trabajador de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con su empleador funciones de administración y control o de cuya actividad grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. 7. El Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el expediente 03501-2006- PA/TC, ha considerado que los trabajadores que asumen un cargo de dirección o de confianza están supeditados a la confiabilidad del empleador en sus funciones. En ese caso, el retiro de la misma puede ser invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos. 8. Asimismo, ha establecido que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o realiza labores que impliquen tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en el empleo; precisando que si el trabajador realizó inicialmente labores comunes y posteriormente es promocionado para desempeñar los cargos de confianza, luego, al retirársele la confianza depositada, debe retornar a realizar las labores comunes anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave

que implique su despido de la institución. 9. También es pertinente resaltar que en la sentencia emitida en el expediente 00575- 2011-PA/TC se ha señalado que un cargo debe ser calificado como de confianza por las responsabilidades, obligaciones y relación que mantiene el trabajador con su empleador. En ese sentido, la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores son las que determinan si un cargo es o no de confianza o de dirección. Por tanto, a fin de determinar si el recurrente era un trabajador de confianza, se deberá analizar el presente caso en función de lo dispuesto en las referidas sentencias”.

[Fund. Jur. 6-9, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04805-2014-AA.pdf>]

TEMA: DERECHO DE TRABAJO/DESPIDO ARBITRARIO
--

▪ **SUBTEMA:**

- ARBITRARIEDAD DEL DESPIDO/DESPIDO DE TRABAJADOR QUE NO DESEMPEÑABA CARGO DE CONFIANZA AL MOMENTO DEL CESE

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04805-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 21/01/2019

CASO: DOMINGO PERALTA TAPARA

SUMILLA: “17. Habiéndose determinado que al momento de su despido el actor no era un trabajador de confianza, la entidad demandada no podía dar por concluida la relación laboral argumentando que este desempeñaba un cargo de confianza, pues mantenía una relación laboral de duración indeterminada, por lo que el demandante solamente podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido objeto de un despido arbitrario”.

[Fund. Jur. 17, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04805-2014-AA.pdf>]

TEMA: DERECHO DE TRABAJO/TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN CARGOS DE CONFIANZA

▪ **SUBTEMA:**

- CESE DE CONFIANZA COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA/DERECHOS LABORALES DE TRABAJADOR PROMOVIDO A CARGO DE CONFIANZA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04992-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 22/01/2019

CASO: SADITH DE LA CUBA MOHANNA

SUMILLA: “8. Debe recordarse que este Tribunal se ha pronunciado sobre los trabajadores de confianza en la sentencia emitida en el Expediente 03501-2006-PA/TC, en cuyo fundamento 11 se señaló que la pérdida de confianza invocada por el empleador extingue el contrato de trabajo sin que ello vulnere ningún derecho del trabajador, salvo que hubiera accedido al puesto de confianza mediante promoción, habiendo laborado anteriormente en un puesto que no fuera de confianza. En el fundamento 16 de dicha sentencia, este Tribunal determinó además que, si bien corresponde al empleador comunicar la calificación de trabajador de confianza, la inobservancia de ello no enerva dicha condición, de modo que la sola realización de labores que impliquen la calificación de trabajador de confianza basta para que sea considerado como tal. 9. En consecuencia, al encontrarse el empleador habilitado para cesar al demandante por pérdida de la confianza, no se advierte una vulneración a sus derechos constitucionales, por lo que debe desestimarse la presente demanda”.

[Fund. Jur. 8-9, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04992-2016-AA.pdf>]

TEMA: SUBSIDIARIDAD/RESIDUALIDAD DEL PROCESO DE AMPARO

▪ **SUBTEMA:**

- **CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ES VÍA IGUALMENTE SATISFACTORIA PARA GARANTIZAR DERECHOS DEL PERSONAL DEPENDIENTE DE LOS ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04157-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/01/2019

CASO: BENJAMÍN TEODORO AUCAPURI CUSI

SUMILLA: “1. Conforme a la línea jurisprudencia) sostenida por este Tribunal Constitucional, las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la Administración Pública y que se derivan de derechos reconocidos por la ley, como los cuestionamientos relativos a desplazamientos, reasignaciones o rotaciones, remuneraciones, ascensos, promociones, impugnación de procedimientos administrativos disciplinarios, bonificaciones y otros beneficios, deben ser dilucidadas en el proceso contencioso administrativo, salvo que exista riesgo de que se produzca irreparabilidad o la necesidad de tutela urgente (...). 3. Por tanto, la presente controversia debe ser resuelta en el proceso contencioso administrativo, pues constituye una vía procesal específica, igualmente satisfactoria, para la protección de los derechos invocados. En tal sentido, resulta de aplicación el inciso 2 del artículo 5 del Código Procesal Constitucional, por lo corresponde desestimar la demanda”.

[Fund. Jur. 1 y 3, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04157-2016-AA.pdf>]

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

- DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO/DEBER DE CONSIGNAR LA CAUSA OBJETIVA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL/INSUFICIENCIA DE LA MENCIÓN GENÉRICA DEL OBJETIVO DE LA CONTRATACIÓN

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 06148-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 08/02/2019

CASO: SILVANA ROCÍO BRAVO ORMACHEA

SUMILLA: “10. (...) Sin embargo, no puede considerarse cumplido en el presente caso el deber de consignar en el contrato la causa objetiva determinante de la contratación con la sola mención genérica, toda vez que ello que no explica la necesidad de un contrato temporal. De este modo, este Tribunal considera que la parte demandada no cumplió con especificar la causa objetiva determinante de la contratación o necesidad perfectamente delimitada a satisfacerse mediante una contratación temporal. 11. Asimismo, cabe mencionar que cualquiera que haya sido la causa objetiva de contratación invocada, con independencia de los argumentos ya expresados, debe enfatizarse que los contratos para obra determinada o servicio específico no pueden ser utilizados para cubrir necesidades permanentes de la empresa o de la institución, sino únicamente para satisfacer necesidades temporales. 12. Por lo tanto, al no haberse justificado con detalle la causa objetiva determinante de la contratación temporal en los referidos contratos, el contrato de trabajo se ha desnaturalizado (...)”.

[Fund. 10-13, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06148-2014-AA.pdf>]

TEMA: PROCESO DE AMPARO/SUBSIDIARIADAD/RESIDUALIDAD
--

▪ **SUBTEMA:**

- PROCESO DE AMPARO Y PROCESO LABORAL DE ACUERDO CON LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO/VÍA CELERE E IDÓNEA/VÍA IGUALMENTE SATISFACTORIA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 01682-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 08/02/2019

CASO: WILDA LUZ SÁNCHEZ RAMÍREZ

SUMILLA: “2. Corresponde emitir un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, teniendo en cuenta que no es aplicable el precedente Elgo Ríos, recaído en el Exp. 02383-2013- PA/TC, por no existir vía paralela igualmente satisfactoria en el estado en que se encuentra el presente proceso, pues el amparo también puede proceder en aquellos casos en que esté implementada y aplicándose la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en tanto se demuestre que el proceso de amparo que se encuentra tramitándose ante la justicia constitucional es una vía celer e idónea para atender el derecho de la demandante, características que tiene que determinarse no en función de un análisis constreñido al aspecto netamente procedimental diseñado en las normativas correspondientes a cada tipo de proceso, sino en función básicamente de un análisis coyuntural referido al momento de aplicación de la vía paralela. Es decir, si se trata de una vía igualmente satisfactoria, teniendo en cuenta el tiempo que viene empleando el demandante y la instancia ante la que se encuentra su causa, ya que, obviamente no resultará igualmente satisfactorio a su pretensión que estando en un proceso avanzado en la justicia constitucional, se pretenda condenar a la justiciable a iniciar un nuevo proceso en otra vía, lo cual inexorablemente implicará un mayor tiempo de litigio y de lesión de sus derechos. 3. A mayor abundamiento, en el presente caso, la recurrente interpuso su demanda el 22 de agosto de 2013. Esto es, hace más de 4 años, y su causa se encuentra en el Tribunal Constitucional desde el 5 de abril de 2016 (hace más de un año), por lo que bajo ningún supuesto, haya estado vigente o no la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Loreto, resulta igualmente satisfactorio que se le condene a reiniciar su proceso en la vía ordinaria, a través del proceso laboral abreviado. Por lo que el proceso constitucional de amparo resulta ser la vía idónea para resolver la controversia, por lo que corresponde desestimar la excepción de incompetencia por razón de la materia”.

[Fund. Jur. 2-3, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01682-2016-AA.pdf>]

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO/CONTRATO CIVIL

▪ **SUBTEMA:**

- RELACIÓN DE TRABAJO ENCUBIERTA MEDIANTE CONTRATO CIVIL/CRITERIOS PARA DETERMINAR EXISTENCIA DE RELACIÓN DE TRABAJO ENCUBIERTA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 01682-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 08/02/2019

CASO: WILDA LUZ SÁNCHEZ RAMÍREZ

SUMILLA: “12. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; 0 pago de remuneración a la demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.

[Fund. Jur. 12, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01682-2016-AA.pdf>]

TEMA: VACACIONES LABORALES

▪ **SUBTEMA:**

- LICENCIA A CUENTA DE PERIODO VACACIONAL REQUIERE AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADOR/NO APLICA SILENCIO POSITIVO ADMINISTRATIVO A SOLICITUD DE ACCEDER A LICENCIA A CUENTA DE PERIODO VACACIONAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 01274-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 08/02/2019

CASO: JOSÉ FÉLIX ANICAMA PARDO

SUMILLA: “8. Con la Carta 042-DRAUC-ESSALUD-2013, sobre solicitud de silencio administrativo positivo, notificada al demandante con fecha 10 de enero de 2013 (conforme lo afirma el mismo demandante en el último párrafo de su escrito de demanda a folio 59 y se desprende del tenor de lo dispuesto en el punto 4 de la Carta de fecha 5 de enero de 2013 fojas 11), expedida por el director de la Red Asistencial Ucayali, se declaró insubsistente y fuera de lugar la solicitud de silencio administrativo positivo de conformidad con lo dispuesto en las Leyes 27444 y 26090. En la citada carta se señaló que la licencia es un derecho laboral sujeto a evaluación previa, el cual fuera denegado por su jefe inmediato, no habiéndose configurado alguno de los supuestos previstos en el artículo 1 de la Ley 29060, Ley del Silencio Administrativo (vigente al momento de ocurrido los hechos, derogado por el numeral 1 de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo 1272). Por ende, no puede exigir ni invocar una autorización o aprobación tácita inexistente. Por tal razón, el 11 de enero de 2013, el actor debió retomar a su centro de trabajo. No obstante ello, abandonó su trabajo por más de tres días consecutivos (...). 10. Se concluye, por lo tanto, que el vínculo laboral del demandante se extinguió, mas no por decisión arbitraria de su empleador, sino por haber incurrido en las faltas graves previstas en el inciso "a" del artículo 24 e inciso "h" del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo 003-97-TR, teniendo en cuenta que, al no habersele concedido la licencia solicitada, el actor estaba en la obligación ineludible de reincorporarse a su centro de trabajo”.

[Fund. Jur. 8 y 10, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01274-2016-AA.pdf>]

TEMA: RELACIÓN DE TRABAJO/PRIMACÍA DE LA REALIDAD
--

▪ **SUBTEMA:**

- ENCUBRIMIENTO DE RELACIÓN DE TRABAJO/PRIMACÍA DE LA REALIDAD/SUBORDINACIÓN Y PRESTACIÓN PERSONAL DE SERVICIOS REMUNERADOS

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 00177-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 08/02/2019

CASO: PEPE NAZARIO SAÉNZ DOMÍNGUEZ

SUMILLA: “8. De los medios probatorios ofrecidos es posible determinar la existencia de subordinación, toda vez que de los documentos titulados "solicitud de movilidad" (folios 177 a 458) y "solicitud de servicio de movilidad" (folios 459 a 604), se advierte que el gobierno regional demandado controlaba y registraba la forma en la que se prestaban los servicios del demandante; asimismo, de los registros de asistencia que obran a folios 605 a 741 se aprecia que controlaba su horario de trabajo; y, por otro lado, de los recibos por honorarios se corrobora que percibió un pago mensual por sus servicios (folios 6 a 41). 9. Habiéndose determinado que la labor ejercida por el demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se concluye que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende, la labor ejercida por la demandante tiene naturaleza laboral debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo”.

[Fund. Jur. 8-9, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00177-2016-AA.pdf>]

TEMA: DERECHO DE TRABAJO/CONTRATO DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

- ENCUBRIMIENTO DE SERVICIOS PERMANENTES MEDIANTE CONTRATOS PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO/REPOSICIÓN LABORAL SI SERVIDOR INGRESÓ MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO/PRECEDENTE RECAIDO EN STC 05057-2013-PA/TC

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 02653-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 18/02/2019

CASO: ARNOLD HAROLD VELA TORRES

SUMILLA: "11. Pero fundamentalmente, y cualquiera que haya sido la causa objetiva de contratación invocada, con independencia de los argumentos expresados, debe enfatizarse que los contratos para obra determinada o servicio específico no pueden ser utilizados para cubrir necesidades de servicios permanentes de la empresa o de la institución, sino únicamente para satisfacer necesidades temporales. 12. En consecuencia, en armonía con el artículo 77, inciso "d", del Decreto Supremo 003-97-TR, debe concluirse que los contratos de trabajo sujetos a modalidad en cuestión se han desnaturalizado. No obstante, debe tenerse en cuenta lo siguiente: i) el aludido precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC (que se sustenta en el artículo 5 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público) exige verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si el demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; y ii) en el caso de autos, conforme se desprende de la demanda y sus recaudos, el demandante no ingresó mediante dicho tipo de concurso. 13. Por ello, el Tribunal Constitucional estima que la pretensión de la parte demandante debe ser declarada improcedente en esta sede constitucional. De otro lado, y atendiendo a que la demanda de autos fue interpuesta con anterioridad a la publicación de la sentencia dictada en el Expediente 05057-2013-PA/TC en el diario oficial El Peruano, corresponde remitir el expediente al juzgado de origen para que proceda a reconducir el proceso a la vía ordinaria laboral, conforme se dispone en el fundamento 22 de la precitada sentencia; y ordenar que se verifique lo pertinente con relación a la identificación de las responsabilidades funcionales mencionada en el fundamento 20 del precedente contenido en el Expediente 05057-2013- PA/TC."

[Fund. Jur. 11-13, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/02653-2014-AA.pdf>]

TEMA: PRECEDENTE LABORAL

▪ SUBTEMA:

- ALCANCES DEL PRECEDENTE HUATUCO/DISTINCIÓN ENTRE FUNCIÓN PÚBLICA Y CARRERA ADMINISTRATIVA/REPOSICIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA/REQUISITOS PARA REPOSICIÓN DE TRABAJADOR SUJETO A CARRERA ADMINISTRATIVA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 05577-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 21/02/2019

CASO: JULIO ALBERTO MEZA LEANDRO

SUMILLA: "10. En el precedente Huatuco (STC 05057-2013-PA), este Tribunal hizo referencia tanto a la función pública como a la carrera administrativa. Al respecto, entre otras cosas, se afirmó sobre la función pública que esta podía entenderse de forma amplia como la realización de funciones en una entidad pública, al margen del contrato laboral que vincule a la persona con el Estado. Por otro lado, se señaló que la carrera administrativa es un bien constitucionalmente protegido y que cuenta con reserva de ley para su configuración, todo ello a efectos de evitar deformar el régimen de funcionarios y servidores en la medida que se busca el ingreso en condiciones de igualdad. 11. En esa línea es menester mencionar que existe una distinción entre función pública y carrera administrativa. pues en atención a lo dispuesto en el precedente Huatuco, es claro que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a este último grupo de personas, les corresponde aplicar las reglas del precedente mencionado, referidas al pedido de reposición (...). 13. Siendo que, el precedente Huatuco se sustenta indubitablemente en bienes jurídicos relacionados directamente con la idea de carrera administrativa y con una noción más bien genérica de función pública, tenemos que la regla central es la siguiente: "El ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada". (Fundamento jurídico 9). Y si bien este párrafo hace mención expresa al "ingreso a la administración pública", de modo general, dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa, en el contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan (...). 15. En ese sentido, es claro que el precedente Huatuco solo resulta aplicable cuando se trata de pedidos de

reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Siendo esto especialmente relevante para el caso en concreto, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública, y otros que claramente no forman parte de ella, tal es el caso de los obreros municipales y sus asimilables, sujetos a la actividad privada, tema que será abordado en los fundamentos siguientes.

[Fund. Jur. 10-11, 13, 15, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/05577-2015-AA.pdf>]

TEMA: PROCESO DE AMPARO/SUBSIDIARIDAD/RESIDUALIDAD

▪ **SUBTEMA:**

- IMPROCEDENCIA DEL AMPARO POR INEXISTENCIA DE RIESGO DE IRREPARABILIDAD DEL DERECHO Y NECESIDAD DE TUTELA DE URGENCIA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 02316-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 26/02/2019

CASO: LOURDES CHURATA SALÓN

SUMILLA: “4. En este caso, desde una perspectiva objetiva, tenemos que el proceso laboral abreviado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, cuenta con una estructura idónea para acoger la pretensión de la parte demandante y darle tutela adecuada. Es decir, el proceso laboral se constituye en una vía célere y eficaz respecto del amparo, donde puede resolverse el caso iusfundamental propuesto por la parte demandante, de conformidad con el fundamento 27 de la sentencia emitida en el Expediente 02383- 2013-PA/TC. 5. Por otro lado, atendiendo a una perspectiva subjetiva, en el caso de autos no se ha acreditado un riesgo de irreparabilidad del derecho en caso se transite la vía ordinaria. De igual manera, tampoco se verifica la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho en cuestión o de la gravedad del daño que podría ocurrir; criterio que se encuentra conforme a los pronunciamientos reiterativos del Pleno de este Tribunal, en los que también, obreros municipales alegaron la vulneración del derecho al trabajo (sentencias emitidas en los Expedientes 01741-2013-PA/TC, 03269-2014- PA/TC, 01395-2013 -PA/TC, 04381 - 2013-PA/TC, 04216-2014-PA/TC, 03770-2014- PA/TC)”.

[Fund. Jur. 4-5, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/02316-2015-AA.pdf>]

TEMA: DESNATURALIZACION DE CONTRATO DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

- DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO PARA SERVICIO ESPECÍFICO/FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL/DEBER DE CONSIGNAR EN EL CONTRATO LA CAUSA OBJETIVA DE LA CONTRATACIÓN

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 06810-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/02/2019

CASO: LILIA ROSA NEYRA CASTRO

SUMILLA: “14. De lo expuesto, resulta evidente que no puede considerarse cumplido, en el presente caso, el deber de consignar en el contrato la causa objetiva determinante de la contratación con la sola mención del cargo que ocupará la persona que se está contratando, toda vez que tal referencia no puede explicar, por si misma, la necesidad de un contrato temporal, por lo que se evidencia el fraude en la contratación de la actora. 15. Siendo así, este Tribunal considera que la parte demandada no cumplió con especificar válidamente la causa objetiva determinante de la contratación o la necesidad perfectamente delimitada a satisfacerse mediante una contratación temporal. 16. A mayor abundamiento, resulta manifiesto que la demandada utilizó la referida modalidad contractual con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal que en realidad era permanente, por lo que se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el artículo 77, inciso "d", del Decreto Supremo 003-97-TR”.

[Fund. Jur. 14-16, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06810-2015-AA.pdf>]

TEMA: DESNATURALIZACION DE CONTRATO DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

- DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO PARA SERVICIO ESPECÍFICO/SIMULACIÓN DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO DE NATURALEZA PERMANENTE

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 06778-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/02/2019

CASO: MIGUEL GABRIEL QUIROZ BARRANTES

SUMILLA: "9. Sentado lo anterior, se observa de autos, de fojas 4 a 15, que los contratos de trabajo para servicio específico mencionan las siguientes causas objetivas: "EL EMPLEADOR, debido al proceso de reestructuración que viene implementando requiere cubrir necesidades de Recursos Humanos, a fin de optimizar el servicio que presta"; de fojas 16 y 17: "Que, en tanto la (Gerencia General del Poder Judicial (Las Cortes Superiores de Justicia de la República) (La Corte Suprema de Justicia de la República) convoque a concurso de mérito para la adjudicación de la plaza señalada en la cláusula primera, requiere cubrir las necesidades de recursos humanos, a fin de mantener, debidamente operativos los servicios que presta"; y, de fojas 18 a 28: "Que, la causa Objetiva del presente contrato es mantener operativo los servicios que presta EL EMPLEADOR a la ciudadanía". 10. Del análisis de los contratos indicados se desprende que las causas objetivas señaladas no justifican la contratación a plazo determinado bajo la modalidad de servicio específico para realizar la labor de psicólogo. Además, se debe tener presente que las labores que desempeñaba el actor son de naturaleza permanente y continuada. 11. Como se ha podido apreciar, la parte demandada no cumplió con especificar válidamente la causa objetiva determinante de la contratación o la necesidad perfectamente delimitada a satisfacerse mediante una contratación temporal. 12. Siendo así, resulta manifiesto que la demandada utilizó la referida modalidad contractual con el único propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal; en consecuencia, se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el artículo 77, inciso d, del Decreto Supremo 003-97-TR".

[Fund. Jur. 9-11, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06778-2015-AA.pdf>]

TEMA: REPOSICIÓN DE TRABAJADOR

▪ **SUBTEMA:**

- NO PROCEDE REPOSICIÓN DE TRABAJADOR QUE NO INGRESO MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO, AUN CUANDO SE HAYA DESNATURALIZADO CONTRATO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 06778-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/02/2019

CASO: MIGUEL GABRIEL QUIROZ BARRANTES

SUMILLA: “13. Por tanto, la relación laboral de la parte demandante con la emplazada se ha desnaturalizado. No obstante, debe tenerse en cuenta lo siguiente: i) lo expuesto en el aludido precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC (que tiene como fundamento el artículo 5 de la Ley 28175, Marco del Empleo Público, y el artículo 67 de la Ley 30057 del Servicio Civil), que exige verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si el demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; y, ii) en el caso de autos el demandante no ingresó mediante dicho tipo de concurso público. Por ello, el Tribunal Constitucional estima que la pretensión de la parte demandante debe ser declarada improcedente en esta sede constitucional”.

[Fund. Jur. 13, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06778-2015-AA.pdf>]

TEMA: DESPIDO JUSTIFICADO

▪ **SUBTEMA:**

- INEXISTENCIA DE ARBITRARIEDAD POR DESPIDO DE TRABAJADOR QUE DENUNCIA ACTOS IRREGULARIDADES Y NO ADJUNTA MEDIOS DE PRUEBA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 05701-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/02/2019

CASO: JORGE ARTURO VITERI FALCÓN

SUMILLA: "10. De lo expuesto se advierte que el demandante al elaborar el Informe de fecha 10 de junio de 2009, donde supuestamente "denuncia" una serie de irregularidades que venían ocurriendo en el Fondo Mivivienda SA Trujillo, sin adjuntar medio probatorio alguno, a pesar de que el OCI de la emplazada le solicitó que formulara la denuncia para que dicha área iniciara las investigaciones pertinentes, incurrió en falta grave, toda vez que con su actuar no solo ha resquebrajado la imagen de la emplazada, sino también de los funcionarios y trabajadores, por lo que este Tribunal estima que las cartas de preaviso de despido y despido cuestionadas han sido emitidas conforme a una causa objetiva. 11. En consecuencia, al haberse acreditado que el despido que sufrió el accionante por parte del Fondo Mivivienda SA Trujillo no ha sido arbitrario, se debe desestimar la demanda".

[Fund. Jur. 10-11, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/05701-2015-AA.pdf>]

TEMA: CONTRATOS DE TRABAJO DE NATURALEZA ACCIDENTAL
--

▪ **SUBTEMA:**

- LA SUPLENCIA COMO MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO ACCIDENTAL/CARACTERISTICAS Y DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ACCIDENTAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04245-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/02/2019

CASO: LUIS EPIFANIO DELGADO MEDINA

SUMILLA: “9. Sobre los contratos de trabajo de naturaleza accidental en la modalidad de suplencia, tenemos que el Decreto Supremo 003-97-TR en su artículo 61, establece lo siguiente sobre el contrato de suplencia: [...] es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. (...) En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. En este sentido, la temporalidad del contrato de suplencia deriva de la sustitución no definitiva de un trabajador estable de la empresa, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida. Este Tribunal considera que el contrato de suplencia se celebra con fraude a la ley cuando el trabajador suplente desde un inicio no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo. 10. Asimismo, el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal”.

[Fund. Jur. 9-10, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04245-2015-AA.pdf>]

TEMA: DESNATURALIZACIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

- RELACIÓN DE TRABAJO ENCUBIERTA MEDIANTE RELACIÓN CIVIL/CRITERIOS PARA DETERMINAR LA RELACIÓN DE TRABAJO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 03347-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/02/2019

CASO: GHANDY DUSSTIN NICHÓ ALVARADO

SUMILLA: “8. De los medios probatorios ofrecidos es posible determinar la existencia de subordinación, toda vez que se aprecia que era la entidad demandada quien establecía un itinerario de trabajo para el accionante como obra a fojas 10 a 29, así también, se contralaba su asistencia mediante el uso de un registro (ff. 30 a 66); y, finalmente, de los recibos electrónicos por honorarios se corrobora que percibía un pago mensual por sus servicios (ff. 4 a 9). 9. Es preciso destacar que la parte emplazada no niega que el demandante haya prestado servicios para ella conforme obra de los fojas 87, 90 y 68. En ese sentido, de los medios probatorios que obran en autos es posible determinar que mediante una relación civil se pretendió encubrir una relación laboral entre las partes, en consecuencia, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con la relación civil, cuyo único objetivo es ocultar una verdadera relación laboral”.

[Fund. Jur. 8, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03347-2016-AA.pdf>]

TEMA: DERECHO AL TRABAJO/TRABAJADORA EMBARAZADA
--

▪ **SUBTEMA:**

- RELACIÓN DE TRABAJO A PLAZO DE TRABAJADORA EMBARAZADA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 01708-2017-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/02/2019

CASO: PRISCILLA LAIS BARDALES ROJAS

SUMILLA: “6. Hecha la precisión que antecede, cabe señalar que, con los contratos administrativos de servicios obrantes de fojas 84 a 90, queda demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado que concluyó al vencer el plazo del último contrato suscrito con la entidad demandada, el 31 de marzo de 2016 (folio 90). Por tanto, no se observa que la no renovación del contrato administrativo de servicios obedezca al embarazo de la demandante. Es más, siendo el contrato de naturaleza temporal y a plazo determinado, la entidad demandada optó por darle término al llegar a la fecha de su vencimiento, lo cual se encuentra ajustado a ley. Por ende, habiéndose cumplido el plazo de duración del referido contrato, la extinción de la relación laboral de la demandante se produjo en forma automática, conforme lo señala el literal "h" del numeral 13.1 del Decreto Supremo 075-2008-PCM”.

[Fund. Jur. 6, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01708-2017-AA.pdf>]

TEMA: SUBSIDIARIDAD/RESIDUALIDAD DEL AMPARO
--

▪ **SUBTEMA:**

- TUTELA DE URGENCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 01571-2017-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/02/2019

CASO: OSCAR CIRILO ZELA PARISACA

SUMILLA: “4. En el presente caso, la pretensión contenida en la demanda supera el análisis de pertinencia de la vía constitucional, toda vez que existe una afectación de especial urgencia derivada de la relevancia del derecho que exime al demandante de acudir a otra vía para discutir su pretensión. Ello se configura porque el caso de autos tiene por objeto que cese la violación de los derechos constitucionales a la libertad sindical y, conforme a la línea jurisprudencial de este Tribunal, el proceso de amparo constituye la vía idónea, eficaz y satisfactoria para proteger el derecho a la libertad sindical, por lo que procederá a analizar el fondo de la controversia a fin de determinar si en el caso de autos existió la vulneración alegada”.

[Fund. Jur. 4, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01571-2017-AA.pdf>]

TEMA: PROCESO CONSTITUCIONAL DE AMPARO/GRUPOS EN SITUACION DE VULNERABILIDAD

▪ **SUBTEMA:**

- EL AMPARO COMO RECURSO SENCILLO, RÁPIDO Y EFECTIVO DE LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTES DE GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 01704-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 01/03/2019

CASO: INES GLADIS TICONA MAMANI

SUMILLA:

“7. ... un factor adicional importante a tener en cuenta viene representado por las difíciles condiciones remunerativas de este grupo de trabajadores. En estos casos, por ejemplo, la necesidad de tutela urgente puede derivar de la situación de pobreza que se podría generar respecto de algunos obreros municipales que acuden al proceso constitucional del amparo alegando un presunto despido arbitrario. Sobre el particular, cabe recordar que este Tribunal ya ha demostrado su preocupación por la situación general de las personas que viven en situación de pobreza y pobreza extrema en nuestro país [STC 0853-2015-PA/TC], considerando incluso que estas personas forman parte de un grupo en situación de vulnerabilidad [STC 0033-2010-PFTC, fundamento 15] (...) 8. En ese sentido, debido a la condición en las que en muchos casos se encuentran estas personas es que el Estado en general —y los órganos jurisdiccionales en particular- están en la obligación de garantizarles el acceso a un recurso sencillo, rápido y efectivo pues, como lo ha manifestado la Relatora Especial sobre la Extrema Pobreza y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, el acceso a recursos judiciales de tales características es fundamental para hacer frente a las principales causas de la pobreza, la exclusión y la situación de vulnerabilidad [Cfr. Asamblea General. A167/278, 2012, párrafo 5] (...). [Fund. Jur. 7-8]

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01704-2016-AA.pdf>

TEMA: SUBSIDIARIDAD DEL AMPARO/TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

▪ **SUBTEMA:**

- TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE FORMAN PARTE DE GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, LA LÍNEA DE POBREZA CONSTITUYE EL PARÁMETRO PARA EVALUAR EL CRITERIO SUBJETIVO DE LA SUBSIDIARIDAD DEL AMPARO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 01704-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 01/03/2019

CASO: INES GLADIS TICONA MAMANI

SUMILLA:

“6. En el caso de los obreros municipales corresponde realizar un análisis detenido respecto al criterio subjetivo en la medida que pueden presentarse ciertos escenarios en los que se encuentre comprometida la necesidad de una tutela urgente. La situación de precariedad institucional y las condiciones de inestabilidad laboral que, en ciertos casos, afrontan los obreros municipales los coloca en una situación particularmente preocupante.(...) 10. En consecuencia, la sola situación de precariedad institucional no puede llevarnos a asumir, de manera general, la habilitación del proceso de amparo, sino que debe verificarse, en el caso a caso, la situación específica de cada persona atendiendo a un parámetro más concreto y, de esa manera, corroborar si el despido denunciado pone en evidencia la condición de vulnerabilidad que justificaría una tutela urgente a través del amparo. Al respecto, es pertinente utilizar como parámetro de medición la llamada "línea de pobreza". Ésta es obtenida partiendo de una consideración dual, conformada por una línea de indigencia o pobreza extrema (componente alimentario) a la que se le suman bienes y servicios básicos (componente no alimentario). 11. Sobre este aspecto, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su informe técnico sobre la "Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2016" ha empleado el análisis de la línea de pobreza desagregándolo en dos componentes a saber: a) el componente alimentario, constituido por el valor de una canasta socialmente aceptada de productos alimenticios... y b) el componente no alimentario, constituido por el valor de la canasta de bienes y servicios que requiere una persona para satisfacer sus necesidades referidas al vestido, calzado, alquiler de vivienda, uso de combustible, muebles, enseres, cuidados de la salud, transporte, comunicaciones, esparcimiento, educación, cultura y otros.... 12. Para el primer componente, el INEI ha considerado un valor per cápita mensual nacional, actualizado al 2016, por cada miembro que conforma el hogar, ascendente a S/. 176. Este monto, sumado a lo que integra el

componente no alimentario, establece la línea de pobreza nacional en S/. 328 mensuales por cada persona que habita un hogar [Evolución de la Pobreza Monetaria 2007-2016, página 36]. En virtud a estos criterios, la condición de pobreza como situación de especial vulnerabilidad se configurará cuando una persona reside en un hogar cuyo gasto per cápita es insuficiente para adquirir una canasta básica de alimentos y no alimentos (ambos componentes), mientras que, la condición de extrema pobreza se presentará si es que la persona integra un hogar cuyos gastos per cápita están por debajo del costo de la canasta básica de alimentos (solo el primer componente)... 13. En consecuencia, al considerar la línea de pobreza per cápita nacional en S/. 328, se puede asumir como monto base la suma de S/. 1312 si se asume que, según la más reciente Encuesta Demográfica y de Salud Familiar — ENDES 2016 realizada por INEI, una familia promedio está compuesta por 3.7 miembros, es decir, por cuatro personas si se redondea dicha cifra al número entero inmediatamente superior. Por lo tanto, cuando un obrero municipal perciba una remuneración mensual por debajo del monto anteriormente establecido, corresponderá ventilar el caso en la vía del proceso constitucional de amparo. Ello se sustenta en el criterio asumido por este Tribunal de admitir a trámite las demandas de amparo cuando se ponga de manifiesto la urgencia de la tutela jurisdiccional requerida en un caso concreto, independientemente de si existe una vía igualmente satisfactoria [Cfr. STC 01406-2013-PA/TC, fundamento 5; 00967-2008-PA/T'C, fundamento 6; 5702-2006-PAJTC, fundamento 4]. 14. Ahora bien, para aquellos casos en los cuales los ingresos mensuales de la parte demandante sean variables, corresponderá evaluar las remuneraciones de los últimos doce meses, teniendo como punto de referencia la fecha en la cual se alega que ha ocurrido el supuesto despido arbitrario, a fin de obtener un promedio de lo percibido y verificar si ello supera o no el monto previamente señalado. Esto se sustenta en el hecho mismo que la línea de pobreza es un concepto económico de naturaleza anual. 15. En consideración a lo expuesto anteriormente, corresponde que la presente demanda sea admitida y tramitada en el proceso de amparo si se toma en cuenta que, de las últimas doce remuneraciones percibidas por el demandante (fojas 6 a 13), se puede apreciar que éste percibía un promedio de S/. 1010 mensuales por lo cual, se encuentra por debajo de la línea de pobreza establecida” [Fund. Jur. 6, 10-15].

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01704-2016-AA.pdf>

TEMA: SUBSIDIARIDAD/RESIDUALIDAD DEL AMPARO/PROCESO LABORAL

- DEBER DE ACREDITAR LA IRREPARABILIDAD DEL DERECHO EN LOS CASOS EN LOS QUE EXISTA VÍA JUDICIAL ORDINARIA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 03776-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 26/03/2019

CASO: CLAUDIA YUCRA VELAZQUE

SUMILLA:

“4. En este caso, desde una perspectiva objetiva, tenemos que el proceso laboral abreviado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, cuenta con una estructura idónea para acoger la pretensión de la parte demandante y darle tutela adecuada. Es decir, el proceso laboral se constituye en una vía célere y eficaz respecto del amparo, donde puede resolverse el caso de derecho fundamental propuesto por la parte demandante, de conformidad con el fundamento 27 de la sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC. 5. Por otro lado, atendiendo a una perspectiva subjetiva, en el caso de autos no se ha acreditado un riesgo de irreparabilidad del derecho en caso se transite la vía ordinaria. De igual manera, tampoco se verifica la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho en cuestión o de la gravedad del daño que podría ocurrir; criterio que se encuentra conforme a los pronunciamientos reiterativos del Pleno de este Tribunal, en los que también, obreros municipales alegaron la vulneración del derecho al trabajo (sentencias emitidas en los Expedientes 01741-2013-PA/TC, 03269-2014-PA/TC, 01395-2013-PA/TC, 04381-2013-PA/TC, 04216-2014- PA/TC , 03770-2014 -PA/TC). 6. Por lo expuesto, en el caso concreto existe una vía igualmente satisfactoria, que es el proceso laboral abreviado, razón por la cual la demanda debe ser desestimada. (Fund. Jur. 4 a 6).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03776-2014-AA.pdf>

TEMA: TUTELA DE URGENCIA DEL AMPARO EN MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL

▪ **SUBTEMA:**

- TUTELA DE URGENCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04606-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 19/03/2019

CASO: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES CON CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS (SINTRACAS-SUNARP)

SUMILLA:

“2. De conformidad con el precedente establecido en la Sentencia 02383-2013-PA/TC, en el presente caso existe necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho, pues se aprecia que en el presente caso se encuentra comprometido el derecho fundamental a la sindicalización. Así, el sindicato ha alegado que, como consecuencia de su constitución, los contratos administrativos de servicios de 21 trabajadores y 4 dirigentes sindicales ya no fueron prorrogados; por lo que, de acuerdo con el artículo 37, inciso 11, del Código Procesal Constitucional, que dispone que el proceso de amparo procede en defensa del derecho de sindicalización, este Tribunal examinará el fondo del asunto litigioso” (Fund. Jur. N° 2)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04606-2014-AA.pdf>

**TEMA: CRITERIOS PARA DETERMINAR SI EXISTE UNA RELACIÓN DE TRABAJO
ENCUBIERTA**

SUBTEMA:

- PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y DETERMINACIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 03772-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 19/03/2019

CASO: GLICERIO MONZÓN PÁUCAR

SUMILLA:

“15. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, se debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03772-2014-AA.pdf>

TEMA: DERECHO DE TRABAJO. REPOSICIÓN EN EL EMPLEO

- EL ESTADO TIENE EL DEBER DE REGISTRAR COMO POSIBLE CONTINGENCIA ECONÓMICA LA ADMISIÓN DE UNA DEMANDA DE REPOSICIÓN EN EL EMPLEO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 03772-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 19/03/2019

CASO: GLICERIO MONZÓN PÁUCAR

SUMILLA:

24. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, este Tribunal estima pertinente señalar que, cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto de cada una de dichas entidades, con la finalidad de que la plaza que ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimativa. 25. En estos casos, la Administración Pública, para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7 del Código Procesal Constitucional dispone lo siguiente: "El procurador público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado". 26. Con la opinión del procurador público puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso" (Fun. Jur. 24 a 26)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03772-2014-AA.pdf>

TEMA: DERECHO DE TRABAJO. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

- DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO CIVIL ENCUBRE RELACIÓN DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 06312-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 27/03/2019

CASO: EDITH LILIAN ACOSTA LEON

SUMILLA

“26. En otras palabras, se evidencia que la supuesta relación civil que existió entre ambas partes, en realidad encubrió una relación laboral a plazo indeterminado. Por consiguiente, este Tribunal estima que los mencionados instrumentales sí tienen mérito probatorio para acreditar la relación laboral que mantuvo el actor con la emplazada. 27. En consecuencia, y en aplicación del artículo 4 del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, ha quedado acreditado que el recurrente prestó servicios para la municipalidad emplazada de manera personal, bajo subordinación y de forma remunerada. Por ende, en rigor tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado. 28. En mérito a lo expuesto, y en mérito a la aplicación del principio de primacía de la realidad, queda establecido que aquí entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se ha desnaturalizado. Por ello, para el cese de la actora debió imputarse una causa relativa a su conducta o capacidad laboral que lo justifique, otorgándole los plazos y derechos a fin de que haga valer su defensa, lo cual no ha ocurrido en el presente caso” (Fund. Jur. 26 a 28)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06312-2015-AA.pdf>

TEMA: DERECHO DE TRABAJO. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

- DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO CIVIL ENCUBRE RELACIÓN DE TRABAJO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 02803-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 27/03/2019

CASO: WILLIAM MIGUEL REYES SALVADOR

SUMILLA

“17. Habiéndose determinado que la labor ejercida por la demandante tiene naturaleza laboral, debido a la existencia de prestación personal de servicios remunerados y subordinados, entonces se concluye, en aplicación del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer una cabal realidad de los hechos sobre las formas y apariencias que se pretenden dar con las relaciones civiles. Por ende la labor ejercida por la demandante tiene naturaleza laboral, debido a la existencia de los elementos de un contrato de trabajo. 18. Por ende, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se ha desnaturalizado. En consecuencia, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulneratorio del derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú; por lo que la demanda debe estimarse” (Fund. Jur. 17 y 18).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/02803-2016-AA.pdf>

TEMA: ENFERMADAD PROFESIONAL

SUBTEMA:

- CARÁCTER IMPLÍCITO DE LA RELACIÓN DE CAUSALIDAD ENTRE ENFERMEDAD PROFESIONAL Y LAS LABORES DESEMPEÑADAS/ ACTIVIDADES MINERAS

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04695-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 22/04/2019

CASO:

Luzmila Fortunata Méndez Bernardo

SUMILLA: Resulta pertinente recordar que para acceder a la pensión vitalicia conforme al Decreto Ley 18846, o su sustitutoria, la pensión de invalidez conforme a la Ley 26790, este Tribunal ha puntualizado que a efectos de determinar si una enfermedad es producto de la actividad laboral se requiere de la existencia de un nexo o relación de causalidad (causa-efecto) entre las enfermedad profesional y las labores desempeñadas. 12. Sin embargo, importa precisar que, respecto a la enfermedad profesional de neumoconiosis (silicosis), debido a sus características, este Tribunal, en el fundamento 26 de la sentencia expedida en el Expediente 02513-2007-PA/TC, ha considerado que el nexo causal entre las condiciones de trabajo y dicha enfermedad es implícito para quienes han realizado actividades mineras, debido a que es una enfermedad irreversible y degenerativa causada por la exposición a polvos minerales esclerógenos. (Fund. Jur. 11)

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04695-2016-AA.pdf>

TEMA: DOBLE PERCEPCIÓN DE REMUNERACIONES Y DOBLE PERCEPCIÓN DE INGRESOS

▪ **SUBTEMA:**

ESTÁ CONSTITUCIONALMENTE PROHIBIDA LA DOBLE PERCEPCIÓN DE REMUNERACIONES, PERO ESTÁ DENTRO DE LO CONSTITUCIONALMENTE POSIBLE LA DOBLE PERCEPCIÓN DE INGRESOS

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 00009-2015-PI/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 30/04/2019

CASO:

Ciudadanos vs Poder Ejecutivo

SUMILLA: “86. No cabe duda de que el legislador puede establecer reglas excepcionales para trabajadores o pensionistas de un sistema público especial como el militar-policial. Lo que no puede hacer el legislador es establecer diferencias irrazonables entre lo que podríamos llamar el sistema civil y un determinado sector del sistema militar en cuanto a la prohibición de doble percepción. ¿Por qué a todo pensionista "civil", e incluso al pensionista militar o policial del Decreto Legislativo 1133, se le suspende su pensión si ingresa a laborar nuevamente para el Estado, pero al pensionista militar o policial del Decreto Ley 19846, no se le suspende su pensión? Al respecto, no se aprecia ninguna razón que lo justifique. Pero ello no da mérito para declarar inconstitucional la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo 1133, que establece la doble percepción de ingresos para los pensionistas del Decreto Ley 19846, pues aquí nos encontramos en el ámbito de lo que se ha denominado como lo constitucionalmente posible, es decir, de aquello que la Constitución ha confiado al legislador. En efecto, el artículo 40 de la Constitución delega a la "ley" la regulación los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, además de establecer, entre otras disposiciones, que "Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente", lo que claramente alude a la prohibición de doble percepción de remuneraciones", salvo la remuneración docente, pero no a alguna prohibición de doble percepción de ingresos (remuneración y pensión, a la vez), por lo que dependerá del legislador la forma de regular éste ámbito. Sin embargo, tal actividad discrecional del legislador, para sea conforme con la Constitución, debe tener en consideración, ineludiblemente, otros principios constitucionales que resulten relevantes, tales como el de igualdad ante la ley o el de interdicción de la arbitrariedad”.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00009-2015-AI.pdf>

TEMA: AMPARO LABORAL

▪ **SUBTEMA:**

- CRITERIOS PARA DETERMINAR UNA RELACIÓN DE TRABAJO ENCUBIERTA EN UN CONTRATO CIVIL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 05343-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 29/04/2019

CASO:

Alfonso Salinas Castillo

SUMILLA: “5. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; l) pago de remuneración al demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud (Fund. Jur. 5).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/05343-2015-AA.pdf>

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

▪ **RESOLUCIÓN:**

Exp. N.º 04811-2013-PI/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 05/04/2019

CASO:

Walter Epifanio Condorpusa Zea y otros.

SUMILLA : “13. ... el Tribunal considera que la parte demandada no cumplió con especificar válidamente la causa objetiva determinante de la contratación o la necesidad perfectamente delimitada a satisfacerse mediante una contratación temporal. 14. Siendo así, resulta manifiesto que la demandada utilizó la referida modalidad contractual con el propósito de simular una relación laboral de naturaleza temporal; por ende, se ha incurrido en la causal de desnaturalización del contrato prevista en el inciso d) del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR”.

[Fund. Jur. 13-14, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04811-2013-AA.pdf>

TEMA: PROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA EN LA RELACIÓN DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

NO ES PROPORCIONAL APLICAR LA MISMA SANCIÓN AL RESPONSABLE DE UN HECHO ILEGÍTIMO Y A SU SUPERVISOR

▪ **RESOLUCIÓN:**

Exp. N.º 01204-2017-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 03/04/2019

CASO:

MANUEL ANDRÉS MEDINA MENÉNDEZ

SUMILLA: “23. Siendo así, no resulta proporcional sancionar al demandante que, ciertamente, tenía un deber de supervisión de sus dependientes de la misma manera que a la responsable inmediata de los hechos señalados. La demandada no ha

justificado por qué una eventual falta de responsabilidad en la supervisión del actor genera la misma sanción que la que corresponde a la especialista de Bienestar de Personal y Capacitación bajo su supervisión, quien, por cierto, fue la persona que ejecutó directamente los hechos denunciados (Fund. Jur. 23).
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01204-2017-AA.pdf>

TEMA: LIBERTAD SINDICAL

▪ **SUBTEMA:**

- VENCIMIENTO DEL PLAZO DE DURACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE DIRIGENTE SINDICAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 06251-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 29/04/2019

CASO:

Absalón Ciro Muñoz Santivañez

SUMILLA:

“13. Como puede verse en el fundamento 8 supra, la desvinculación laboral se produjo por el vencimiento del plazo pactado en el CAS suscrito entre el actor y Foncodes, por lo que argumento de la parte demandante de que existiría la obligación de ser repuesto o de que se renueve su contrato por el hecho de tener un cargo sindical no resulta amparable en el caso de autos, pues no obra indicio alguno que haga ver una actuación antisindical por parte del empleador” (Fund. Jur. 13).
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06251-2015-AA.pdf>

TEMA: PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD/RELACIÓN DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

- DETERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL MEDIANTE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD/PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SE DERIVA DE LA NATURALEZA TUITIVA DE LA CONSTITUCIÓN

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 03818-2013-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 02/05/2019

CASO: RICHARD JUNIOR ALVITEZ SAUCEDO

SUMILLA: “2.2.2. El demandante afirma en su escrito que el 14 de marzo de 2006 ingresó a laborar en la empresa en la modalidad de locación de servicios y que a partir de 2009 habría suscrito contratos administrativos de servicio. 2.2.3. Así, tenemos que la cuestión controvertida consiste en determinar qué tipo de relación hubo entre el actor y la entidad demandada; esto es, si existió una relación laboral de carácter subordinado o, por el contrario, una relación civil de carácter independiente. Para ello es necesario aplicar el principio de primacía de la realidad, pues de verificarse que hubo una relación laboral, el supuesto contrato civil suscrito por el accionante deberá ser considerado como contrato de trabajo de duración indeterminada, en cuyo caso el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. 2.2.4. En efecto, el principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución. Así se ha precisado en la Sentencia 01944-2002-AA/TC, lo siguiente: “[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3)”.

[Fund. Jur. 2.2.2-2.2.4, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03818-2013-AA.pdf>]

TEMA: PRESUNCIÓN DE CONFIGURACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO

▪ **SUBTEMA:**

- PRESUNCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO CUANDO SE PRESTE SERVICIO REMUNERADO Y BAJO SUBORDINACIÓN

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 03818-2013-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 02/05/2019

CASO: RICHARD JUNIOR ALVITEZ SAUCEDO

SUMILLA: “2.2.9. Según el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece". 2.2.10. Al respecto, este artículo opera como un límite a la contratación temporal, ya que solo los empleadores podrán contratar trabajadores con contratos de trabajo sujetos a modalidad "en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece", pues en caso contrario el contrato de trabajo será considerado de duración indeterminada. Por lo tanto, no existiendo contrato de trabajo celebrado por escrito por las partes, queda acreditado que el demandante prestó servicios personales, remunerados y bajo subordinación y dependencia de la emplazada, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR; por lo que dicha prestación de servicios debe ser considerada como una contratación laboral a plazo indeterminado”.

[Fund. Jur. 2.2.9 y 2.2.10, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03818-2013-AA.pdf>]

TEMA: LIBERTAD SINDICAL

▪ SUBTEMA:

- SINDICATOS, ACTIVIDAD SINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL/INVERSIÓN DE CARGA DE LA PRUEBA ANTE DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS SINDICALES/REQUERIMIENTO DE INDICIO RAZONABLE EN LA DENUNCIA DE DISCRIMINACIÓN FUNDADO EN MOTIVOS SINDICALES

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 01370-2017-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 02/05/2019

CASO: EDWARD PAUL LOVERA MOTTA

SUMILLA: “12. Por otro lado, es necesario resaltar que las organizaciones sindicales, al representar al conjunto de trabajadores de su ámbito, cumplen un papel fundamental en la sociedad, ya sea porque actúan como manifestación del derecho de asociación o por su vinculación con la consolidación del Estado social y democrático de Derecho. Es precisamente para este logro que tiene entre sus principales objetivos el estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros así como buscar el mejoramiento social, económico y moral de sus integrantes (sentencia 0008-2005-PI/TC, fundamento jurídico 28). 13. En ese sentido, la actividad sindical consiste en la participación de acciones de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos legítimos que tienen los sindicatos desde su conformación y que la Constitución protege. Así, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia 5474-2006-PA/TC, estableció lo siguiente: ‘[...] la libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y el derecho de huelga. 4. En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28º de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo’. 14. De otro lado, en un pronunciamiento reciente,

este Tribunal recordó: Debe advertirse que, en armonía con la STC 03884-2010-PA/TC, fundamento 13, cuando se acusa una conducta lesiva del derecho a la sindicalización incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedeció a causas reales y que no constituyó un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante, antes, debe aportar un indicio razonable que indique que el acto lesivo se originó a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales [Sentencia 3377- 2013-PA/TC, fundamento 14]”.

[Fund. Jur. 12-14, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01370-2017-AA.pdf>]

TEMA: JORNADA DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

- JORNADA DE TRABAJO/ NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA/LÍMITES LEGALES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 06845-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 03/05/2019

CASO: SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE HUAURA

SUMILLA: “9. En reiterada jurisprudencia (Sentencias 03091-2009-PA/TC, 03885-2010-PA/TC y 04169-2004-PA/TC), este Tribunal se ha pronunciado respecto a cuestionamientos relativos a la jornada ordinaria de trabajo. En efecto, en el fundamento jurídico 4 de la sentencia emitida en el Expediente 03091-2009-PA/TC se estableció: “Los Convenios 98, 151 y 154, y la Recomendación 91 de la Organización Internacional del Trabajo, precisan que el contenido de la negociación colectiva puede basarse en las “condiciones de trabajo y de empleo” y/o en la regulación de las “relaciones entre empleadores y trabajadores y entre organizaciones de empleadores y de trabajadores”. En tal sentido, los empleadores y trabajadores tienen plena libertad para determinar, dentro de los límites de las leyes y del orden público, el contenido de la negociación colectiva. Una de las condiciones de trabajo que puede ser objeto de la negociación colectiva es la jornada de trabajo. Sobre esta condición debe destacarse que el artículo 25 de la Constitución establece, como regla general, que la “jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas

semanales, como máximo". Ello quiere decir que, sobre esta condición, los empleadores y trabajadores pueden negociar la definición y regulación de la jornada de trabajo, la reducción de la jornada ordinaria, la jornada acumulativa semanal, la ampliación de la jornada semanal, la jornada atípica, el horario de trabajo, entre otras cosas. En el caso de la Administración Pública, la jornada de trabajo se encuentra predeterminada por la ley, es decir, que constituye una materia negociable sujeta a los límites impuestos por el legislador. Así, el Decreto Legislativo 800 ha establecido una "sola jornada de trabajo al día de siete horas cuarenticinco minutos" que "regirá de lunes a viernes". Como es evidente, esta limitación normativa a la jornada de trabajo genera que en la Administración Pública no pueda negociarse la reducción de la jornada de trabajo más allá de siete horas y cuarenticinco minutos (cfr. Sentencia 03091-2009-PA/Te). 10. Atendiendo a lo señalado, en el caso de la Administración Pública, la jornada de trabajo se encuentra predeterminada por la ley, es decir, constituye una materia negociable sujeta a los límites impuestos por el legislador. En ese sentido, el Decreto Legislativo 800 establece una sola jornada de trabajo al día de 7 horas y 45 minutos, que rige de lunes a viernes. Esta limitación normativa a la jornada de trabajo genera que en la Administración Pública no pueda negociarse la reducción de la jornada de 7 horas y 45 minutos (...). 12. En consecuencia, este Tribunal concluye que la Ordenanza 011-2014-A/MPH, de fecha 28 de mayo de 2014, al establecer un horario de labores de 7 horas y 45 minutos conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo 800, no afecta la jornada de trabajo establecida por el artículo 25 de la Constitución y los convenios internacionales señalados por el sindicato recurrente.

[Fund. Jur. 9-10 y 12, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06845-2015-AA.pdf>]

**TEMA: PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y LÍMITES A LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES**

▪ **SUBTEMA:**

- LÍMITES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD/ES INNECESARIA LA LIMITACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO SI EXISTE MEDIDA ALTERNA QUE, ORIENTADA A SATISFACER LOS MISMOS FINES, NO INTERVIENE EXCESIVAMENTE EN LA LIBERTAD LIMITADA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 00540-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 03/05/2019

CASO: ELLAN AUDIO SRL

SUMILLA: "11. (...) Existe otra medida alternativa a la prohibición de las actividades o eventos bailables populares en locales públicos y privados del distrito de Monsefú que sea igualmente idónea para garantizar la tranquilidad, el orden y la paz de los vecinos de Monsefú, pero que no impida organizar actividades o eventos bailables populares en locales públicos y privados del distrito de Monsefú a las personas interesadas en hacerlo? Para dar respuesta a esta pregunta es necesario pensar en otros medios que alternativamente podrían reemplazar a la prohibición introducida por la Ordenanza cuestionada. Así, por ejemplo, existen medios alternativos, pero que no son igualmente eficaces, como el establecimiento de niveles de decibelios tope en los locales donde se realicen o eventos bailables populares dentro del distrito de Monsefú; "sin embargo, resulta evidente que ello no eliminaría el sonido de la música en la zona y la contaminación acústica resultante de los otros factores de contaminación que seguirían produciendo sus efectos lesivos, de modo que no se lograría el entorno acústicamente sano" requerido para la protección del derecho a la paz, a la tranquilidad, al descanso, así como para lograr un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida (cfr. Sentencia 0007-2006-PUTC, fundamento 38). 12. Sin embargo, una medida igualmente idónea, pero menos restrictiva, sería limitar la prohibición de la realización de actividades o eventos bailables populares en locales públicos y privados ubicados dentro de zonas destinadas a vivienda dentro del Distrito de Monsefú, sin afectar a aquellos locales alejados de áreas destinadas a vivienda. En el caso concreto, se advierte que conforme al Certificado de fecha 16 de junio del año 2015, obrante a fojas 145, el local en donde el actor realiza sus

actividades o eventos bailables populares se encuentra ubicado en el Km 1 de la carretera Monsefú-Larán y está situado en una zona agrícola del distrito de Monsefú. En ese sentido, el local donde el recurrente pretende ejercer libremente sus actividades empresariales se encuentra en una zona que no está destinada para fines de vivienda, sino para fines agrícolas. 13. Por lo tanto, existe por lo menos una medida igualmente idónea para la realización del fin perseguido por la ordenanza cuestionada: proteger la tranquilidad, el orden, la paz y el descanso de los vecinos del distrito de Monsefú, pero que es menos gravosa para la libertad que tiene el actor de realizar actividades o eventos bailables populares en un local ubicado en una zona agrícola no destinada, por definición, a fines de vivienda. 14. Este Tribunal Constitucional considera que, al ser la ordenanza cuestionada una medida que no supera el requisito de necesidad, al existir otros medios igualmente idóneos para los fines expresados por la propia ordenanza, pero menos gravosos a la libertad del actor, esta no es compatible con la constitución, por lo que debe declararse inaplicable esta a la situación específica objeto de análisis”.

[Fund. 11-14, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00540-2016-AA.pdf>]

<p>TEMA: SUBSIDIARIDAD/RESIDUALIDAD DEL AMPARO POR DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO MODAL</p>

▪ **SUBTEMA:**

- RESIDUALIDAD DEL AMPARO PARA ATENDER CASOS QUE REQUIERAN TUTELA DE URGENCIA/DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO MODAL Y PAGO DE REMUNERACIONES DEJADAS DE PERCIBIR CUENTAS CON VIAS JUDICIALES ESPECÍFICAS

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 00677-2013-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 07/05/2019

CASO: ANGELA VANESSA OCHOA BALLENA

SUMILLA: “4. Respecto a la desnaturalización del contrato modal y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, se debe tener en cuenta que, conforme al artículo 5 .2 del Código Procesal Constitucional, no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado. 5. Sobre el particular,

el Tribunal ya ha precisado que el amparo residual ha sido concebido para atender requerimientos de urgencia que tienen que ver con la afectación de derechos directamente comprendidos dentro de la calificación de fundamentales por la Constitución. Por ello, si hay una vía efectiva para el tratamiento de la temática propuesta por el demandante, no corresponde acudir a la vía excepcional del amparo que, como se dijo, constituye un mecanismo extraordinario (cfr. Sentencia 04196-2004-AA/TC, fundamento 6). Asimismo, respecto del pago de remuneraciones dejadas de percibir, corresponde recordar que el proceso de amparo tiene naturaleza restitutoria de derechos, razón por la cual el Tribunal estima que esta pretensión contenida debe ser declarada improcedente”.

[Fund. Jur. 4-5, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00677-2013-AA.pdf>]

LIBERTAD SINDICAL

▪ SUBTEMA:

- LIBERTAD SINDICAL Y ACTIVIDADES SINDICALES/ÁMBITO DE PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL/CARGA DE LA PRUEBA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 03004-2017-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 31/05/2019

CASO: JULBER ANTONIO BELLIDO OBRADOVICH

SUMILLA: “12. En ese sentido, la actividad sindical consiste en la participación de acciones de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos legítimos que tienen los sindicatos desde su conformación y que la Constitución protege. Así, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia 5474-2006-PA/TC, estableció lo siguiente: “[...] la libertad sindical protege a los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos; es decir, protege a los representantes sindicales para su actuación sindical. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y el derecho de huelga. 4. En efecto, esta es la protección sindical conocida como fuero sindical, que es una de las dimensiones del derecho de

sindicación y de la libertad sindical que se deriva del artículo 28° de la Constitución y que tiene protección preferente a través del amparo. 13. De otro lado, en un pronunciamiento reciente, este Tribunal recordó: 'Debe advertirse que, en armonía con la STC 03884-2010-PA/TC, fundamento 13, cuando se acusa una conducta lesiva del derecho a la sindicalización incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedeció a causas reales y que no constituyó un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante antes, debe aportar un indicio razonable que indique que el acto lesivo se originó a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales" [Sentencia 3377- 2013-PA/TC, fundamento 14]".

[Fund. Jur. 12-13, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03004-2017-AA.pdf>]

TEMA: PRECEDENTES LABORALES CONSTITUCIONALES

▪ **SUBTEMA:**

- ALCANCES DE PRECEDENTES EN LAS STC 06681-2013-PA/TC Y 05057-2013-PA/TC /INEXIGIBILIDAD DE CRITERIOS MERITOCRÁTICOS A TRABAJADORES QUE NO ACCEDIERON A CARRERA ADMINISTRATIVA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04483-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 01/07/2019

CASO: EDDY JESÚS MELÉNDEZ QUIROZ

SUMILLA: "5. Asimismo, es necesario señalar lo precisado por el Tribunal Constitucional en distintos casos, como lo resuelto en la sentencia emitida en el Expediente 06681-2013-PA/TC, publicada el 20 de julio de 2016 en el portal web institucional, en la que se precisaron los alcances del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PAJTC, señalando que este solamente será aplicable a los casos en los que la plaza en la que laboraba el demandante antes de producirse el acto lesivo forme parte de la carrera administrativa y no a otras modalidades de función pública. Ello en mérito a que no tendría sentido exigir el empleo de criterios meritocráticos cuando no se requiere tomar en cuenta estas consideraciones frente a quienes no son parte de la carrera administrativa [Cfr. fundamento 10 a 13 de la sentencia emitida en el Expediente 06681-2013-PA/TC]. 6. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí

forman parte de la carrera administrativa (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado). 7. Por estos motivos, este Tribunal precisó que, para que sean aplicables las reglas del precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC, es necesario que el caso en presente las siguientes características: a. El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. b. Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).”

[Fund Jur. 5-7, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04483-2015-AA.pdf>]

TEMA: RÉGIMEN LABORAL SUJETO A LA ACTIVIDAD PRIVADA

▪ **SUBTEMA:**

- **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO LABORAL DE PLAZO INDETERMINADO/DEBER DE IMPUTAR FALTA GRAVE QUE JUSTIFIQUE RUPTURA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04483-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 01/07/2019

CASO: EDDY JESÚS MELÉNDEZ QUIROZ

SUMILLA: “11. Por lo expuesto, en atención a lo dispuesto por el T.U.O del Decreto Legislativo 728, queda demostrado que el demandante ha laborado como chofer del Poder Judicial y que los servicios que prestó fueron de carácter personal, bajo subordinación y de forma remunerada; por lo que, estamos ante una desnaturalización de un contrato laboral de plazo indeterminado, lo que implica que la relación laboral no podía culminar de la forma en que lo hizo la entidad emplazada.

En efecto, no se advierte de la revisión del expediente la imputación de alguna falta grave o la concurrencia de alguna otra razón que justificara el rompimiento de la relación laboral.”

[Fund. Jur. 11, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04483-2015-AA.pdf>]

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO DE OBRA DETERMINADA
--

▪ **SUBTEMA:**

- DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DE OBRA DETERMINADA/DEBER DE CONSIGNAR LA CAUSA OBJETIVA ESPECÍFICA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 04459-2014-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 01/07/2019

CASO: JAVIER ASRTURO SALAS GÓMEZ

SUMILLA: “11. De la cláusula transcrita puede concluirse que, en el referido contrato, se ha omitido consignar la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal del demandante, pues solo se ha limitado a señalar que se contrata al trabajador para determinado cargo. Cabe mencionar que, a fojas 8 y 9, obran documentos con los cuales se acredita que el actor realizó labores como especialista en saneamiento físico legal; sin embargo, de fojas 12 a 18, se aprecia que el accionante también realizó labores esto es, como abogado del área de Asesoría Legal, distintas a aquellas para las cuales fue contratado, lo cual evidencia aún más la desnaturalización de su contrato de trabajo para obra determinada. 12. En consecuencia, al no haberse especificado la causa objetiva determinante de la contratación temporal, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado por haberse producido el supuesto previsto en el inciso "d" del artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que debe ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

[Fund. Jur. 11_12, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/04459-2014-AA.pdf>]

TEMA: DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

▪ SUBTEMA:

- ENCUBRIMIENTO DE RELACIÓN LABORAL A PLAZO INDETERMINADO/MEDIOS DE PRUEBA DE LA DESNATURALIZACIÓN/RELACIÓN PERSONAL, BAJO SUBORDINACIÓN Y REMUNERADA COMO CONDICIONES DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 00856-2017-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 01/07/2019

CASO: BETTY MARCELA QUINTEROS TAPIA

SUMILLA: “26. Del análisis de dichos medios probatorios, queda claro que la relación civil que mantuvo el demandante con la Municipalidad Distrital de Huaura se ha desnaturalizado, toda vez que los instrumentales mencionados acreditan que el accionante estaba sujeto a subordinación. En efecto, los contratos suscritos por el actor acreditan que ejerció labores ininterrumpidas como cobradora de recibos de agua potable y alcantarillado y que, además, recibía una remuneración mensual. 27. En los acápites a) y e) del fundamento 25 se aprecia que el actor recibía órdenes de su jefe inmediato. Además, se encontraba sujeto a un horario de trabajo, conforme se aprecia del contrato de trabajo. En otras palabras, se evidencia que la supuesta relación civil que existió entre ambas partes, en realidad encubrió una relación laboral a plazo indeterminado. Por consiguiente, este Tribunal estima que los mencionados instrumentales sí tienen mérito probatorio para acreditar la relación laboral que mantuvo el actor con la emplazada. 28. En otras palabras, se evidencia que la supuesta relación civil que existió entre ambas partes, en realidad encubrió una relación laboral a plazo indeterminado. Por consiguiente, este Tribunal estima que los mencionados instrumentales sí tienen mérito probatorio para acreditar la relación laboral que mantuvo el actor con la emplazada. 29. En consecuencia, y en aplicación del artículo 4 del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, ha quedado acreditado que el recurrente prestó servicios para la municipalidad emplazada de manera personal, bajo subordinación y de forma remunerada. Por ende, en rigor tenía un contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

[Fund. Jur. 26-29, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00856-2017-AA.pdf>]

TEMA: DISCRIMINACIÓN LABORAL

▪ **SUBTEMA:**

- ACREDITACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 00332-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 02/07/2019

CASO: WILFREDO MARTÍN ZAPATA ZEBALLOS

SUMILLA: “5. Por otro lado, si bien el recurrente alega que fue víctima de discriminación laboral al haber sido despedido debido a su discapacidad física, no ha precisado por qué la no renovación de su contrato constituye un acto discriminatorio, y tampoco obra en autos medio probatorio alguno que pruebe dicha situación, motivo por cual, al no haberse acreditado la violación de los derechos alegados, corresponde desestimar la demanda”.

[Fund. Jur. 5, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00332-2016-AA.pdf>]

TEMA: DERECHO DE TRABAJO/CARRERA PÚBLICA DEL PROFESORADO

SUBTEMA:

- NOMBRAMIENTO INTERINO DE DOCENTES NO CONFIGURA CARÁCTER INDETERMINADO DEL VÍNCULO LABORAL/CARRERA PÚBLICA DEL PROFESORADO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 6412-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 31/07/2019

CASO: MARÍA LOURDES INFANTAS VARGAS

SUMILLA: “14. Así las cosas, este Tribunal no advierte que la condición de "nombramiento interino" haya reconocido en algún momento un carácter indeterminado al vínculo laboral de dicho personal docente dentro de la Carrera del

Profesorado, sino que, por el contrario, tanto la Ley del Profesorado como el reglamento respectivo establecieron, desde un inicio, su condición provisional al exigir la profesionalización de los profesores sin título pedagógico, como requisito para su incorporación a la Carrera Pública del Profesorado”.

[Fund. 14. En <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06412-2015-AA.pdf>]

TEMA: DERECHO DE TRABAJO/CARRERA PÚBLICA DEL PROFESORADO

SUBTEMA:

- NOMBRAMIENTO INTERINO DE DOCENTES NO CONFIGURA CARÁCTER INDETERMINADO DEL VÍNCULO LABORAL/CARRERA PÚBLICA DEL PROFESORADO

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 06214-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 31/07/2019

CASO: IDANIA VIDAL BELLOTA

SUMILLA: “13. Como se aprecia de la regulación expuesta, tanto la Ley del Profesorado, Ley 24029, como su Reglamento (derogados en la actualidad) tuvieron como finalidad que el "nombramiento interino" de profesores sin título pedagógico permitiera cubrir el déficit de personal docente para brindar enseñanza en las zonas rurales, de frontera, selva o altura excepcional, lo que respondió a una necesidad coyuntural. De ahí que la implementación de esta figura fuera de carácter y naturaleza transitoria y provisional, pues ambos cuerpos normativos fueron claros al establecer la obligatoriedad de la profesionalización de los docentes sin título pedagógico. Así, el artículo 35, literal b, y el artículo 64 de la referida Ley, exigían como requisito para el ingreso a la Carrera Pública del Profesorado, el poseer título profesional de profesor; asimismo, los artículos 25 a 27 del Reglamento respectivo, establecían pautas para la viabilidad de tal profesionalización obligatoria. 14. Así las cosas, este Tribunal no advierte que la condición de "nombramiento interino" haya reconocido en algún momento un carácter indeterminado al vínculo laboral de dicho personal docente dentro de la Carrera del Profesorado, sino que, por el contrario, tanto la Ley del Profesorado como el reglamento respectivo establecieron, desde un inicio, su condición provisional al exigir la profesionalización de los profesores sin título

pedagógico, como requisito para su incorporación a la Carrera Pública del Profesorado”.

[Fund. 13 y 13, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/06214-2015-AA.pdf>]

TEMA: FUNCIÓN PÚBLICA

▪ **SUBTEMA:**

- **CRITERIOS EN MATERIA DE REPOSICIÓN A LA FUNCIÓN PÚBLICA**

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 05099-2015-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 28/08/2019

CASO: JULIA MELCHORA CAPCHA TUCNO

SUMILLA: “7. (...) conviene tener presente que, en la sentencia recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial El Peruano el 5 de junio de 2015, este Tribunal estableció, en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 de esa sentencia con carácter de precedente, que en los casos en los cuales se verifique la desnaturalización del contrato temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó en la Administración Pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Los procesos de amparo en trámite, en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedentes, pues no procede la reposición en el trabajo. En tal caso, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda. 8. En el caso "Cruz LLamos" (STC 06681-2013-PA/TC), estas reglas fueron precisadas, partiendo de la distinción entre función pública y carrera administrativa, toda vez que no todas las personas que trabajan en lo público en rigor realizan carrera administrativa ni acceden a sus puestos de trabajo por concurso público. De hecho, en muchos casos no tiene sentido que ello sea así. 9. Como consecuencia de estos pronunciamientos se tiene que los elementos o presupuestos fácticos que, conforme a lo establecido en el caso "Huatuco" y a su precisión en el caso "Cruz Llamas" (STC 06681-2013-PA/TC), permiten la aplicación de la regla jurisprudencial invocable frente a la reposición en la función pública, son los siguientes: a. El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual puestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. B. Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1),

aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4)”.
[Fund. Jur. 7 a 9, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/05099-2015-AA.pdf>]

TEMA: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

▪ **SUBTEMA:**

- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA POR ENCUBRIR MEDIANTE CONTRATOS CIVILES UNA RELACIÓN LABORAL SUJETA AL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 07184-2013-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 20/08/2019

CASO: JORGE LUIS LOZANO MEJÍA

SUMILLA: “9. Finalmente, se debe destacar el hecho de que un trabajador que labora mediante contratos civiles que encubren una relación laboral sujeta al régimen del contrato administrativo de servicios constituye una falta administrativa prevista en el artículo 5.2 del decreto mencionado, y debe ser objeto de un procedimiento disciplinario a fin de que se determinen las responsabilidades correspondientes”.

[Fund. Jur. 9, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/07184-2013-AA.pdf>]

TEMA: REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

▪ **SUBTEMA:**

- NO FORMA PARTE DEL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA LAS RELACIONES DE TRABAJO QUE ESTUVIERON SUJETAS AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 07184-2013-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 20/08/2019

CASO: JORGE LUIS LOZANO MEJÍA

SUMILLA: “8. (...) el Tribunal debe precisar que si bien los contratos verbales y civiles celebrados entre las partes encubrieron una relación laboral, ello no genera que la relación laboral encubierta se encuentre regulada por el régimen laboral del Decreto Supremo 003-97-TR, pues antes de los contratos civiles el demandante trabajaba mediante contratos administrativos de servicios. Esta cuestión resulta relevante para concluir que los contratos civiles encubrieron un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral especial regulado por el Decreto Legislativo 1057, pues en el presente caso existe continuidad en la prestación del trabajo desempeñado por el demandante (conforme lo ha expresado en su escrito de demanda), que la municipalidad demandada pretendió encubrir mediante contratos civiles. Por ello, el Tribunal considera que, en el presente caso, el contrato administrativo de servicios del actor se prorrogó en forma automática, conforme a lo dispuesto por el artículo 5.2 del Decreto Supremo 075-2008-PCM modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM, razón por la cual, al haberse terminado su relación laboral sin que se presente alguna de las causas de extinción del contrato administrativo de servicios, el demandante tiene derecho a percibir la indemnización prevista en el numeral 13.3 del citado decreto”.

[Fund. Jur. N° 8, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/07184-2013-AA.pdf>]

TEMA: JORNADA LABORAL DE TRABAJO

▪ **SUBTEMA:**

- MODIFICACIÓN/LÍMITES DE LA JORNADA LABORAL MÍNIMA/JORNADA LABORAL ORDINARIA

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 00859-2017-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 14/08/2019

CASO: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA

SUMILLA: “9. Por lo señalado, este Tribunal concluye que el establecimiento de la nueva jornada de trabajo es conforme con la jornada laboral ordinaria establecida por el artículo 25 de la Constitución y con la jornada laboral establecida por el Decreto Legislativo 800, es decir, se encuentra dentro de los límites de la jornada laboral mínima de la Administración Pública y de la jornada laboral ordinaria establecida por la Constitución. 10. Cabe destacar que, si bien se ha considerado incluir un tiempo de una hora para el refrigerio de los trabajadores, ello no implica el establecimiento de una jornada "partida" como alega el sindicato demandante, ni mucho menos afecta el

horario corrido de la jornada de trabajo; por cuanto, el Decreto Legislativo 800 ha establecido que dentro del horario corrido de una sola jornada de trabajo debe considerarse el tiempo necesario para el refrigerio. Por ende, el horario detallado en el fundamento 8 supra [de 7.00am a 13.00pm, atención al público; de 13.00pm a 14.00pm, refrigerio; y de 14.00pm a 16.00pm, atención al público] es conforme con lo establecido por el Decreto Legislativo 800, norma que resulta aplicable a los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo 276, lo cual además no afecta en modo alguno la jornada de trabajo establecida por el artículo 25 de la Constitución, razón por la cual también corresponde desestimar el referido argumento”.
[Fund. Jur. N° 9-10, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00859-2017-AA.pdf>]

TEMA: VÍA JUDICIAL IGUALMENTE SATISFACTORIA
--

▪ **SUBTEMA:**

- EXCEPCIÓN A LA RESIDUALIDAD DEL AMPARO/TUTELA DE URGENCIA DERIVADA DE VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 05541-2016-PA/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 12/08/2019

CASO: SINDICATO DE EMPLEADOS DE TELEFÓNICA PUBLICIDAD E INFORMACIÓN PERÚ SAC

SUMILLA:

“4. En el presente caso, la pretensión contenida en la demanda supera el análisis de pertinencia de la vía constitucional, toda vez que existe una afectación de especial urgencia derivada de la relevancia del derecho que exime al sindicato recurrente de acudir a otra vía para discutir su pretensión. Ello se configura porque el caso de autos tiene por objeto que cese la violación de los derechos constitucionales a la libertad sindical; y, conforme a la línea jurisprudencial de este Tribunal, el proceso de amparo constituye la vía idónea, eficaz y satisfactoria para proteger el derecho a la libertad sindical, por lo que procederá a analizar el fondo de la controversia a fin de determinar si en el caso de autos existió la vulneración alegada”.

[Fund. Jur. N° 4, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/05541-2016-AA.pdf>]

TEMA: RÉGIMEN LABORAL DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL/PRINCIPIO DE SEPARACIÓN DE PODERES

▪ **SUBTEMA:**

- NO VIOLA SEPARACIÓN DE PODERES QUE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL ESTÉN SUJETOS A RÉGIMEN LABORAL ÚNICO DEL ESTADO/PRINCIPIO DE SEPARACIÓN DE PODERES

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 0013-2015-PI/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 08/08/2019

CASO: LEY SERVIR 3

SUMILLA: “28. Al respecto, este Tribunal advierte, en principio, que las normas que se desprenden de las disposiciones impugnadas tienen como finalidad establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado incluyendo al Poder Judicial. 29. La aprobación de una norma legal por parte del Congreso que regule determinados aspectos como el régimen laboral de los servidores del Poder Judicial no supone una interferencia en la autonomía de dicho poder del Estado ni vulnera la separación de poderes. 30. Una interpretación distinta conduciría a que cada uno de los poderes del Estado debiera aprobar por sí mismo todas las normas que rigen su estructura y funcionamiento o incluso las que se refieren a aspectos más limitados como el régimen laboral de sus servidores distorsionando claramente el sentido de las disposiciones constitucionales. 31. En el mismo sentido cabe sostener que el hecho de que el ente Rector del Servicio Civil responsable de dirigir, regular y operar la función civil del Estado forme parte del Poder Ejecutivo no supone, per se, la afectación de la autonomía de los demás poderes y organismos constitucionalmente autónomos del Estado. Una interpretación contraria conduciría a asumir que cada uno de los poderes del Estado debería tener un órgano de la misma naturaleza. 32. Este Tribunal Constitucional ya ha señalado que el hecho de que un servidor público pertenezca a la estructura orgánica o preste servicios en un determinado poder del Estado, órgano constitucional u órgano descentralizado no implica que, necesariamente, tenga que estar comprendido dentro de un régimen laboral especial. 33. En conclusión, el Artículo I del Título Preliminar y el inciso "c" del artículo 1 de la Ley Servir no vulneran el principio de separación de poderes, por cuanto no suponen forma alguna de concentración del poder en un solo ente”.

[Fund. Jur. 28-31, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/00013-2015-AI.pdf>]

TEMA: REPOSICIÓN DE TRABAJADORES

▪ **SUBTEMA:**

- REGIMEN LABORAL DE TRABAJADORES REPUESTOS BAJO ALCANCES DE LA LEY N° 27803

RESOLUCIÓN:

Exp. N.º 03622-2016-PC/TC

FECHA DE PUBLICACIÓN:

Web: 06/08/2019

CASO: LUZ ZÚÑIGA VALDIVIA

SUMILLA: “10. En consecuencia, este Tribunal considera que, a efectos de determinar el régimen laboral que deberá corresponder a aquellos trabajadores que fueron cesados irregularmente y que son reincorporados conforme a lo previsto en la Ley 27803, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 12 de la referida ley, en concordancia con lo establecido en el artículo 23 de su reglamento, el Decreto Supremo 014-2002-TR. Por tanto, si la plaza vacante a la cual accedió la trabajadora se encuentra dentro de los alcances del régimen laboral privado (folio 254), debe pertenecer a dicho régimen desde su reincorporación, independientemente del régimen laboral al cual haya pertenecido al momento en que se produjo su cese. Ello más aún si no se ha acreditó, en su momento, la existencia de plaza vacante en el régimen del Decreto Legislativo 276...”

[Fund. Jur. N° 10, en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/03622-2016-AC.pdf>]