

ASESOR
Práctico
Virtual

**Pronunciamientos del
Poder Judicial y el
Tribunal Constitucional
de Índole laboral**



ASPECTOS GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Las fiscalizaciones de trabajo en los últimos años han tenido cambios sustanciales en cuanto a su organización, esto debido al inicio de funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, organismo que se ha convertido en pieza importante del mecanismo de regulación del cumplimiento de las relaciones labores en nuestro país.

Las inspecciones de trabajo en la actualidad se han convertido en uno de los instrumentos más eficientes para hacer cumplir a los empleadores, sean personas naturales con negocio o personas jurídicas constituidas bajo cualquiera de las formas societarias establecidas en la Ley General de Sociedades, las obligaciones en materia laboral que se tiene con sus trabajadores, así como procurar la defensa de los derechos inherentes dentro de las relaciones laborales.

Los procesos judiciales seguidos en materia laboral han sido resueltos de manera eficaz, emitiéndose sentencias muchas de ellas de aplicación vinculante, los cuales servirán como base de una aplicación correcta de las relaciones laborales.

La presente Guía Virtual servirá como un material de consulta sobre resoluciones emitidas en procedimientos inspectivos, así como presentamos de manera concisa y comentada sentencias expedidas por el Poder judicial y el Tribunal Constitucional.

El material que se presenta ha sido obtenido gracias a la información obtenida de las bases de los diversos organismos públicos y que se encuentran a disposición de todos los ciudadanos gracias a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, que permite un libre acceso a las resoluciones emitidas dentro de procesos administrativos de inspecciones de trabajo, así como a resoluciones judiciales que resuelven procesos judiciales en materia laboral.

JURISPRUDENCIA INPECTIVA LABORAL

1. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

Irrenunciabilidad de derechos laborales y la asignación familiar

Resolución N° 225-2009

Lima

Lo alegado en el sentido que el importe de la asignación familiar, regulado mediante la Ley N° 25129, no sería aplicable a los servidores obreros de las municipalidades, por cuanto estos regulan sus remuneraciones por negociación colectiva, carece de sustento, si se tiene en cuenta que la finalidad de la convención es mejorar las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y además concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, no pudiendo, en ningún caso, desconocer los derechos laborales reconocidos por imperio de la ley, máxime si nuestra legislación le otorga rango constitucional a los principios del indubio pro operario e irrenunciabilidad de los derechos laborales, en consecuencia, en caso que dicho concepto forma parte del convenio colectivo, no puede pactarse un monto por debajo del que la ley establece y, en caso de no encontrarse regulado por esta modalidad, es de aplicación del importe reconocido por la Ley N° 25129, esto es el 10% del ingreso mínimo legal.

Irrenunciabilidad de derechos laborales

Resolución N° 271-2009

Lima

La declaración jurada mediante la cual el sindicato se desiste de cada una de las pretensiones materia de inspección, debe señalarse que no tiene relevancia en el presente caso si se tiene en cuenta que de conformidad con el artículo 8 del Reglamento, las actuaciones inspectivas se llevan a cabo de oficio, más aún si, de acuerdo al numeral 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado, los derechos laborales tiene carácter irrenunciable.

Irrenunciabilidad de derechos laborales y la asignación familiar

Resolución N° 158-2009

Lima

Lo alegado en el sentido que de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 25129, los trabajadores que regulan sus remuneraciones por negociación colectiva no tendrían derecho a la percepción de la asignación familiar, carece de sustento, pues no se puede desconocer los derechos laborales

reconocidos por imperio de la ley, máxime si nuestra legislación le otorga el rango constitucional a los principios de indubio pro operario e irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Irrenunciabilidad de derechos laborales

Resolución N° 552-2008

Lima

Con relación a la transacción extrajudicial de beneficios sociales mediante el cual se pretende acreditar que la recurrente no adeuda ningún concepto por beneficios sociales, debe señalarse que al haberse determinado la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, en aplicación del principio de primacía de la realidad previsto en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo y, consecuentemente, al haberse verificado incumplimientos laborales en perjuicio del trabajador, la responsabilidad administrativa en la que ha incurrido la recurrente solo puede desvirtuarse con la acreditación de pago de los respectivos beneficios sociales, ello en atención al Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Irrenunciabilidad de derechos laborales

Resolución N° 50-2007

Lima

La oportunidad en la que la inspeccionada debió acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales con arreglo a Ley fue en la visita inspectiva realizada el 23 de febrero de 2007, fecha en la que venció el plazo otorgado en el requerimiento efectuado por el inspector comisionado al amparo de lo dispuesto en el numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; en consecuencia, al no haber acreditado el cumplimiento de tales obligaciones correspondía sancionar a la inspeccionada conforme a lo resuelto por el inferior en grado, máxime si se tiene en cuenta que al ser los derechos laborales irrenunciables, el hecho que se le adeudara a los trabajadores montos ínfimos por el reintegro de la compensación por tiempo de servicios, no lo exime de modo alguno al cumplimiento de sus obligaciones laborales.

2. RELACIÓN LABORAL

Existencia de los elementos esenciales en una relación laboral

Resolución N° 169-2008

Lima

De lo alegado en la apelación se desprende que la inspeccionada reconoce la existencia de vínculo laboral con el trabajador afectado, verificándose que

venía brindando sus servicios a favor de la inspeccionada, con una jornada y horario de trabajo determinado, siendo la prestación de su servicio de manera personal, existiendo una remuneración y una relación de subordinación al realizar labores vinculadas a la actividad principal de la empresa.

Ausencia de elementos de la relación laboral

Resolución N° 590-2008

Lima

El inspector ha consignado como hecho verificado, en aplicación del principio de primacía de la realidad, la existencia de una relación de naturaleza laboral, al considerar que concurrían los elementos esenciales del contrato de trabajo; sin embargo en ninguna parte del acta desarrolló el razonamiento que motivó dicha calificación y que lo llevó a considerar que el servicio prestado era de carácter personal, que existía una contraprestación por el mismo y, principalmente, que tales labores se realizaban bajo la subordinación de la inspeccionada; sustentando su verificación en una manifestación de parte que por sí sola no acredita la existencia del vínculo laboral; no pudiéndose de esta manera determinar y establecer una correcta aplicación del citado principio, al requerirse de la actuación de medios probatorios adicionales que no son competencia de esta instancia.

Subordinación como elemento esencial de la relación laboral

Resolución N° 830-2008

Lima

Lo alegado en el sentido que no habría tenido una relación de naturaleza laboral con la persona afectada, lo que acreditaría con los documentos adjuntos a sus descargos y apelación, carece de sustento pues de la revisión de los memorandos del expediente investigador considerando que ambas etapas se entrelazan como un conjunto de diligencias que tienen por finalidad comprobar si se cumple con las disposiciones vigentes en materia sociolaboral de acuerdo a lo dispuesto por el numeral 7.2 del artículo 7 del Reglamento, se evidencia que la referida persona prestaba servicios bajo la dirección de la inspeccionada, lo que acreditaría la existencia de subordinación, elemento diferenciador del vínculo laboral, frente al de naturaleza civil.

Error al determinar la fecha de ingreso del trabajador

Resolución N° 210-2008

Lima

Si bien la inspectora de trabajo ha consignado la existencia de una relación de naturaleza laboral entre el trabajador afectado y la inspeccionada desde

el 23 de julio de 2000, basando su verificación en la constatación policial y en lo manifestado por dicha persona, sin embargo cabe señalar que dicha declaración al ser de parte, no acredita por sí sola la fecha de inicio del vínculo laboral con la inspeccionada, máxime si conforme consta en el libro de planillas, este se habría iniciado el 1 de abril de 2001 y no el 23 de julio de 2000, por lo tanto se habría incurrido en error al determinar los periodos materia de infracción.

Constancia de trabajo no acredita necesariamente vínculo laboral

Resolución N° 585-2008

Lima

De los actuados se advierte que la constancia de trabajo no acredita fehacientemente que el ex trabajador haya prestado servicios desde el 1 de abril de 2004, toda vez que el inspector actuante no constató que la persona que suscribe dicho documento tenía facultades para hacerlo, por lo que, al haber afirmado la recurrente que la fecha de ingreso del referido ex trabajador fue el 10 de octubre de 2006, esta debe tomarse como tal para efectos del presente procedimiento, dejando a salvo su derecho para que lo haga valer por la vía legal correspondiente.

Existencia de vínculo laboral

Resolución N° 737-2008

Lima

Lo alegado en el sentido que la resolución apelada sería nula debido a que los documentos que sustentan el vínculo laboral con la persona afectada habrían sido deliberadamente elaborados por este, constituye una manifestación de parte que no desvirtúan la responsabilidad incurrida, máxime, si el inspector de trabajo asignado encontró laborando a dicha persona en el centro de trabajo inspeccionado, por lo que, conjuntamente con la documentación alcanzada por este, le hizo concluir que existía vínculo de naturaleza laboral, que siendo así procede confirmar la resolución venida en alzada.

Derecho a registro en planilla y todos los derechos laborales durante período de prueba

Resolución N° 211-2009

Lima

Lo manifestado que a los trabajadores afectados no les correspondía ser registrados en el libro de planillas de remuneraciones así como la inscripción en el régimen de la seguridad social en salud y sistema de pensiones, por cuanto eran trabajadores en periodo de prueba que ingresaron a

laborar recién en el año 2008, resulta una manifestación de parte que no desvirtúa lo constatado por el inspector de trabajo comisionado, máxime si el supuesto período de prueba en el que se encontrarían los trabajadores afectados, no lo exime de reconocerles todos los derechos laborales que la norma regula.

Derecho a registro en planilla durante período de prueba

Resolución N° 221-2009

Lima

Lo alegado en el sentido que la persona afectada no habría sido su trabajadora, carece de sustento, pues la comisionada determinó que la relación entre ambas partes era de naturaleza laboral, esto es, la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y sobre todo la subordinación, si se tiene en cuenta que de acuerdo a los hechos consignados en la citada acta de infracción, la administradora de la recurrente impartía órdenes a la mencionada persona, máxime si esta última manifestó que no la habían registrado aún en planillas, debido a que se encontraba en periodo de prueba que siendo así, procede confirmar la resolución.

3. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

Aplicación del principio de primacía de la realidad sobre contratos de trabajo por inicio de nuevas actividades

Resolución N° 053-2008

Lima

Con relación al vínculo laboral existente entre trabajadores y la inspeccionada, resulta pertinente precisar que el representante legal de la recurrente, reconoció expresamente el vínculo laboral incluso desde antes de la constitución de la apelante, según lo consignado en el acta de infracción, hecho que desvirtúa lo alegado por la recurrente en lo concerniente a que tuvo vínculo laboral con los 13 trabajadores a partir de la celebración de los contratos de trabajo temporales por inicio de nuevas actividades desde el 2 de febrero del 2007, en las cuales se verificó las fechas de ingreso de los trabajadores, sus jornadas, sus horarios de trabajo, sus remuneraciones y ocupaciones, información que evidenció la existencia de un vínculo laboral entre los 13 trabajadores y la inspeccionada, el mismo que fue constatado por el inspector de trabajo comisionado en aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad.

Prohibición de contratación por incremento de actividad para reemplazar a trabajadores en huelga

Resolución N° 344-2009

Lima

Lo alegado por la inspeccionada no desvirtúa la infracción referente a la prohibición de contratar personal para reemplazar a los trabajadores en huelga, por cuanto esta se ha configurado no por el hecho que la inspeccionada continuó con su actividad productiva, sino porque las funciones desarrolladas por los trabajadores en huelga fueron encargadas a otro personal no comprendido en el ámbito de dicha medida de fuerza, lo que evidentemente enervaba los efectos de esta, los mismos que están referidos a ejercer un medio de presión al empleador en defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos, según lo preceptuado en el artículo 73 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, ahora el artículo 70 del Decreto Supremo N° 011-92-TR solo prohibiría la contratación de personal para reemplazar a los trabajadores en huelga, debe precisarse que este extremo también fue constatado por los inspectores de trabajo actuantes, tal como se advierte del acta de infracción, pues se verificó la contratación de 11 trabajadores bajo la modalidad de incremento de actividad y necesidad de mercado, desde el 9 de setiembre de 2008, fecha en la cual el sindicato había comunicado por vez primera a la recurrente la adopción de medida de fuerza, siendo que estos puestos ocupados por este personal se ubicaron en las zonas de conflicto y sustituyeron a trabajadores en huelga.

Desnaturalización en contratación por necesidades de mercado

Resolución N° 842-2008

Lima

Con relación a que no habría incurrido en ninguna de las modalidades de desnaturalización previstas en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe señalarse que los comisionados configuran infracción por incumplimiento de disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado y no por desnaturalización, la inspeccionada celebró con los trabajadores afectados, contratos para obra determinada omitiendo especificar las causas objetivas determinantes de la contratación así como el objeto u obra al realizar, según lo dispuesto por el artículo 72 del citado Decreto Supremo N° 003-97-TR, procediendo ante la medida de requerimiento formulada por los inspectores de trabajo actuantes, a modificar la modalidad de contratación a una por necesidad de mercado, variando de esta forma las condiciones originales pactadas por las partes cuando este aún se encuentra vigente, tal como señaló el acta de infracción.

No se incluye cláusula de intermitencia en contrato por obra o servicio específico

Resolución N° 182-2008

Arequipa

La empleadora se limita a señalar que dichos trabajadores prestan servicios intermitentes de vigilancia, debiéndose precisar que conforme a los contratos anexados se aprecia que los trabajadores han suscrito con la parte empleadora contratos para obra determinada o servicio específico, en cuyas cláusulas no aparece establecida la intermitencia alegada por la empleadora.

Labores de vigilancia que no son intermitentes

Resolución N° 072-2009

Lima

Lo alegado en el sentido que el ex trabajador prestaba servicios de guardianía de forma intermitente, situación que le exoneraba del pago de horas extras y el cumplimiento de las demás obligaciones, carece de sustento, si se tiene en consideración que el Decreto Supremo N° 008-2002-TR considera en su artículo 10 a trabajadores que prestan servicios de manera intermitente de espera, vigilancia o custodia a aquellos que prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad, condición que no reúne el servicio de vigilancia prestado por el ex trabajador, pues como ha constatado el inspector, el trabajador prestaba servicios 6 días a la semana por 12 horas ininterrumpidas, con un día de descanso, siendo sus labores de manera continuada, situación que lo excluye del supuesto de excepción referido.

Condiciones del contrato de exportación no tradicional

Resolución N° 761-2008

Lima

Los argumentos esgrimidos en su recurso no desvirtúan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que lo alegado en el sentido que la resolución apelada no habría considerado los argumentos planteados en sus descargos, respecto a la contratación de trabajadores bajo el régimen especial de exportación no tradicional, carece de sustento, pues tal como señala la autoridad de primera instancia, la documentación adjunta a su escrito de descargos, no acredita el cumplimiento de los requisitos exigidos por el Decreto Ley N° 22342, esto es, la existencia de un contrato de exportación no tradicional, orden de compra o documento que la origina y un programa de producción de exportación para satisfacer el contrato, máxime si de la revisión del acta de infracción, se advierte que la inspeccionada

solo forma parte del proceso productivo de las empresas con las que ha suscrito contratos de locación de servicios, no exportando directamente ni a través de terceros el producto final manufacturado. Respecto a que la Sub Dirección de Registros Generales, sería la autoridad competente para verificar los requisitos legales de la contratación de trabajadores bajo el citado régimen especial, debe señalarse que dicho procedimiento no excluye el ejercicio de la facultad inspectiva de la Autoridad Administrativa del Trabajo, para verificar el cumplimiento de obligaciones laborales.

Impedimento de realizar contratos de duración determinada

Resolución N° 068-2008

Lima

En el contrato adjunto al escrito de descargo, es de aplicación lo establecido en el artículo 4, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual prescribe que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que no procede la suscripción de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, el cual de por sí, ya se encuentra desnaturalizado, porque fue celebrado con fecha posterior a la fecha de inicio de la relación laboral, contenido en el mismo, y porque habiendo alegado el empleador el cese del trabajador, la suscripción de un contrato de esta naturaleza no se encuentra permitida de manera expresa, de conformidad con el artículo 78 de la norma anotada, que señala que los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en el Título II; del Decreto Supremo N° 003-97-TR, (contratos a modalidad) salvo que haya transcurrido un año del cese.

Ausencia de desnaturalización de contrato sujeto a modalidad

Resolución N° 842-2008

Lima

Con relación a que no habría incurrido en ninguna de las modalidades de desnaturalización previstas en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe señalarse que los comisionados configuran infracción por incumplimiento de disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado y no por desnaturalización, la inspeccionada celebró con los trabajadores afectados, contratos para obra determinada omitiendo especificar las causas objetivas determinantes de la contratación así como el objeto u obra al realizar, según lo dispuesto por el artículo 72 del citado Decreto Supremo N° 003-97-TR, procediendo ante la medida de requerimiento formulada por los inspectores del trabajo actuantes, a

modificar la modalidad de contratación a una por necesidad de mercado, variando de esta forma las condiciones originales pactadas por las partes cuando este aún se encuentra vigente, tal como señala el acta de infracción.

El contrato a tiempo parcial no exime del registro

Resolución N° 379-2008

Lima

Con relación a que la recurrente no tendría la obligación de registrar en planillas a la persona afectada por prestar servicios bajo la modalidad tiempo parcial, cabe señalar que de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el contrato a tiempo parcial no exime el registro en planillas.

Contrato a tiempo parcial

Resolución N° 004-2009

Ica

Si bien no hay norma que defina que es un contrato a tiempo parcial, se ha establecido que es aquel cuya jornada de trabajo es inferior a las cuatro horas diarias o menos a 20 horas semanales. Así tendremos un trabajador a tiempo parcial cuando luego de sumar las horas de la jornada semanal y dividir las entre seis o cinco, según corresponda, dé como resultado una jornada menor a cuatro horas diarias. El servicio tiene carácter de ordinario y responde a una necesidad permanente de la empresa, pero su ejecución puede ser realizada en ciertas horas del día menor a las ocho horas.

4. DESCANSO VACACIONAL

Durante descanso vacacional se paga remuneración

Resolución N° 021-2008

Lima

El inspector de trabajo comisionado constató que la inspeccionada no cumplió con adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar el cumplimiento de la obligación referida a otorgar descanso vacacional del último periodo vencido y verificado, por lo que, lo alegado por la recurrente en el sentido que cumplió con efectuar el pago de las vacaciones a favor de su trabajador, conforme se podía acreditar de la correspondiente boleta de pago firmada por este y exhibida al comisionado durante la vista inspectiva, no resulta ser una justificación válida que de por cumplida su obligación antes señalada, ya que, el motivo de la multa fue la no acreditación del otorgamiento del descanso vacacional, derecho distinto al pago de vacaciones respecto del cual la recurrente menciona cumplimiento, dado

que el pago de vacaciones no supone el goce de las mismas, por lo que corresponde la multa impuesta.

Oportunidad de descanso vacacional y suspensión de vínculo laboral

Resolución N° 204-2008

Lima

Al momento de emitir nuevo pronunciamiento, la autoridad administrativa de primera instancia deberá evaluar si a la fecha de realización de las actuaciones inspectivas había vencido el plazo para que el sujeto inspeccionado otorgara el descanso vacacional a favor de la trabajadora afectada correspondiente al periodo 2005-2006, tomando en cuenta que de conformidad con el Decreto Legislativo N° 713, los trabajado- res pueden disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho.

Goce vacacional se cumple al año de trabajo

Resolución N° 043-2009

Lima

Se advierte que el inferior en grado ha sancionado a la recurrente por no haber acreditado el pago de las vacaciones correspondientes al periodo 2006-2007, como infracción muy grave, no obstante, de conformidad con el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 713, los trabajadores pueden disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, por lo que a la fecha de realización de las actuaciones inspectivas no había vencido el plazo para el otorgamiento del descanso vacacional.

Error en la calificación de infracción por descanso vacacional

Resolución N° 318-2008

Lima

El inferior en grado ha sancionado el pago de vacaciones trucas por el periodo comprendido de febrero a junio de 2007, como infracción muy grave, no obstante, teniendo en consideración que de conformidad con el artículo 11 del Decreto Legislativo N° 713, el trabajador tiene derecho a descanso vacacional solo después de haber prestado un año completo de servicios, la referida conducta debió tipificarse como infracción grave.

Infracción grave por no acreditar pago por vacaciones

Resolución N° 494-2008

Lima

De conformidad con el artículo 24 del Decreto Legislativo N° 713 los trabajadores pueden disfrutar del descanso vacacional dentro del año

siguiente a aquel en el que adquieren el derecho que la inspeccionada otorgara el descanso vacacional al referido trabajador, debiendo por consiguiente haberse tipificado dicha conducta como infracción grave en concordancia con el numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento.

Obligación de consignar fecha de ingreso y retorno de vacaciones

Resolución N° 125-2009

Lima

Respecto a que el pago y goce vacacional se habría realizado oportunamente, cabe precisar que lo afirmado constituye una manifestación de parte que no se ha acreditado documentadamente, máxime si se está sancionando por no consignar la fecha de salida y retorno de vacaciones.

Pago de remuneración vacacional trunca

Resolución N° 676-2008

Lima

Durante las actuaciones inspectivas, los inspectores actuantes constataron que no acreditó el cumplimiento de sus obligaciones laborales referidas a la compensación por tiempo de servicios, vacaciones trunca incluyendo vacaciones, pese al plazo otorgado con la medida inspectiva de requerimiento formulada en la visita del 1 de octubre del 2007. Finalmente, respecto a la documentación adjunta a su recurso de apelación que acreditaría el cumplimiento de los beneficios laborales adeudados a la persona afectada debe señalarse que al ser competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia resolver la reducción de la multa, se deja a salvo el derecho de la recurrente para que, de considerarlo conveniente, lo solicite, que siendo así, procede confirmar la resolución venida en alzada.

Indemnizaciones por no uso de vacaciones

Resolución N° 372-2008

Lima

Con relación a lo alegado en el sentido que el concepto de indemnizaciones vacacionales habrían prescrito, debe señalarse que carece de sustento legal, pues el Decreto Legislativo N° 713 y su reglamento, no regulan la prescripción del derecho al pago de las indemnizaciones vacacionales sino lo que corresponde pagar al trabajador cuando no hace uso del descanso vacacional, máxime si siendo el plazo de prescripción laboral de cuatro años, este no ha operado aún sobre ninguno de los periodos vacacionales vencidos.

Obligación de acreditar descanso físico por vacaciones

Resolución N° 372-2008

Lima

Respecto a las liquidaciones de beneficios sociales adjuntas a su recurso, se debe indicar que si bien acreditan que se abonó las correspondientes remuneraciones vacacionales al vencimiento de cada contrato, no acreditan que se otorgó los respectivos descansos vacacionales a los que tenían derecho.

Obligación de acreditar remuneración vacacional

Resolución N° 382-2008

Lima

Se advierte que el inferior en grado al emitir pronunciamiento no ha definido claramente su contenido, toda vez que, por un lado señala que corresponde disponer el archivo del procedimiento en los extremos referidos a la entrega de boletas de pago y remuneración vacacional de los periodos 2004-2005, 2005-2006 y 2006-2007, a favor de la persona afectada, y por otro resuelve sancionar a la inspeccionada por el no otorgamiento de vacaciones en dichos periodos; asimismo, a pesar que señala que la inspeccionada incurrió en infracción al no acreditar el depósito de la compensación por tiempo de servicios, no se impone sanción por dicho incumplimiento.

5. JORNADA DE TRABAJO

Jornada mínima para gozar de beneficios sociales

Resolución N° 092-2009

Lima

De autos se desprende que la inspectora no constató que el trabajador afectado haya realizado una jornada mínima de trabajo, basándose únicamente en su manifestación de parte, versión que se contradice con la del sujeto inspeccionado, quien señala que trabajó en forma eventual por lo que no correspondía sancionar por los incumplimientos referidos al depósito de la compensación por tiempo de servicios y el pago de vacaciones truncas, toda vez que para generar derecho a percibir tales beneficios se requiere acreditar cuando menos una jornada diaria de cuatro horas.

Obligación de consignar horas de trabajo en las boletas de trabajadores con jornada máxima

Resolución N° 800-2008

Lima

La recurrente con los argumentos esgrimidos en su recurso de apelación, no desvirtúa lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que lo alegado en el sentido que no le correspondía consignar las horas trabajadas tanto en las planillas como en las boletas de pago, a favor de su trabajador, debido a que este prestaba servicios de guardiana, por lo que no estaría sujeto a la jornada máxima del trabajo, carece de sustento, si se tiene en cuenta que de conformidad con los artículos 14 y 18 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, tanto las boletas de pago como las planillas, deben indicar, entre otros datos, las horas laboradas, no estableciendo excepción alguna.

No corresponde aplicar supuesto de excepción de jornada máxima

Resolución N° 503-2008

Lima

El servicio de vigilancia prestado por la recurrente no reúne la condición a que se refiere el artículo 10 del T.U.O. de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, pues los trabajadores prestan servicios durante seis días a la semana por doce horas ininterrumpidas, con un horario de refrigerio de 45 minutos, es decir sus labores se realizan de manera continua sin lapsos de inactividad, situación que los excluye de los supuestos de excepción de la jornada máxima.

No verificación correcta de existencia de horas extras

Resolución N° 087-2009

Lima

Asimismo, resulta también inexigible que el sujeto inspeccionado cumpla con el pago de horas extras a favor del citado trabajador, toda vez que el inspector comisionado al no tener a la vista el referido registro de control de asistencia, no podría haber constatado el trabajo en sobretiempo.

Infracción por falta de pago de horas extras

Resolución N° 42-2009

Lima

Respecto a que habría acreditado la entrega de boletas de pago y la cancelación de horas extras con las copias de las boletas de pago adjuntas

a sus descargos, es conveniente señalar que no acreditan el cumplimiento de dichas obligaciones debido a que deberían estar suscritas por el empleador como por los trabajadores.

No acreditación adecuada de horas extras

Resolución N° 153-2009

Lima

Del análisis del acta de infracción se advierte que se ha consignado como hecho verificado, los horarios y jornada de trabajo de la persona referida, no obstante, dicha verificación se basó solo en lo afirmado por el citado ex trabajador, no habiendo considerado que de la revisión de las guías de trabajo y los registros de ruta de las unidades obrantes en el expediente investigador, se desprenden horas de ingreso y salida distintas, no correspondiendo por tanto sancionarla por la infracción referida al no pago de horas extras por trabajo en sobretiempo.

Labores en intermitencia no generan horas extras

Resolución N° 002-2009

Madre de Dios

En cuanto al pago en sobretiempo, dada la naturaleza laboral que desarrollan los mismos, cumplen una labor permanente, sujeto a control y con una jornada laboral establecida en este caso de 12 horas de labor diaria por turno, sin embargo la inspeccionada señala que se encuentran comprendidos dentro de la jornada máxima de trabajo. En efecto, de reiteradas jurisprudencias respecto de labores realizadas en forma intermitente, se advierte que este tipo de trabajo no genera horas extras ya que no hay forma de saber cuál es la cantidad de horas que efectivamente trabajan en un día.

Consignación incorrecta de existencia de horas extras

Resolución N° 227-2008

Lima

La comisionada constató que la inspeccionada no acreditó el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, situación que es reconocida por ella misma al indicar en su recurso que ello se debió a un problema de logística, argumento que no constituye justificación; con relación al saldo pendiente por concepto de horas extras, dicha infracción no ha quedado subsanada con las copias de las boletas adjuntas debido a que en estas no se indica que el monto pertenezca al referido concepto.

Necesidad de consignar en planillas el número de horas trabajadas en sobretiempo

Resolución N° 576-2008

Lima

De conformidad con el inciso c) del artículo 14 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, referido al contenido de las planillas de pago, estas deben indicar el número de horas trabajadas en sobre tiempo, lo que debe reflejarse en las boletas de pago, de acuerdo a lo previsto en el tercer párrafo del artículo 18 del citado Decreto Supremo; situación que no ha sucedido en el caso de autos, pues las boletas no consignan el número de horas trabajadas en sobre tiempo por el trabajador, incurriendo de esta forma en omisión de una de las formalidades de la Ley, e imposibilitando verificar si se ha cumplido con pagar íntegramente dicho beneficio.

Infracción por falta de pago de horas extras

Resolución N° 541-2008

Lima

Lo alegado en el sentido que le resulta imposible acreditar que un tercero marcaba la tarjeta de asistencia de la trabajadora para aparentar que esta laboraba horas extras, no desvirtúa lo constatado por la comisionada durante las actuaciones inspectivas, pues no deja de ser una manifestación de parte que carece de idoneidad probatoria en el caso de autos, máxime si siendo causal de despido, como afirma la recurrente, no se le imputó por escrito la comisión de dicha falta, lo que hubiera resultado pertinente para deslindar responsabilidad.

No constituye infracción no acreditar la jornada de trabajo

Resolución N° 703-2008

Lima

Se ha sancionado a la recurrente por haber incurrido en infracción muy grave al no haber acreditado la jornada de trabajo, sin tener en consideración que dicha conducta no se encuentra tipificada como infracción en la Ley General de Inspección de Trabajo o el Reglamento, por lo que de conformidad con el Principio de Tipicidad previsto por el numeral 230.4 del artículo 230 de la Ley N° 27444, no corresponde sancionar a la apelante por este extremo.

Oportunidad del refrigerio

Resolución N° 277-2009

Lima

Lo alegado en el sentido que existiría un error de apreciación de la autoridad inspectiva en cuanto al horario de refrigerio al indicar que solo se otorga

30 minutos, ya que de los hechos reales se demostraría que se disponía de 45 minutos, resulta una manifestación de parte que no ha acreditado fehacientemente con documentación idónea, siendo aplicable la presunción prevista en el artículo 16 de la Ley, por el cual los hechos constatados en el acta de infracción se presumen ciertos, salvo prueba en contrario, máxime si la comisionada en la visita inspectiva observó que en el cartel indicador de horario de trabajo consignaba un refrigerio de 30 minutos, vulnerándose de esta manera el artículo 7 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Derecho de refrigerio del trabajador portuario

Resolución N° 028-2008

Callao

La recurrente señala que le tiempo de refrigerio tampoco puede ser otorgado, toda vez que la prestación de los servicios se realiza fuera del centro de trabajo, en el área operativa del puerto y que no están sujetos a fiscalización inmediata, sin embargo, de conformidad con el artículo 6 del numeral 6.1 del Decreto Supremo N° 013-2004- Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley del Trabajo Portuario, el capataz de estiba es el estibador que por su experiencia es el responsable de supervisar a las cuadrillas de trabajadores nombrados por los empleadores para laborar, ejerce control disciplinario del personal a su cargo y verifica el cumplimiento de las normas de seguridad industrial, por lo que se establece que el trabajo portuario si se encuentra sujeto a fiscalización inmediata.

Exoneración del pago de sobretasa por horario nocturno

Resolución N° 008-2009

Lima

Considerando que la actividad económica del recurrente, es por servicios de hospedaje, que implica un servicio de 24 horas; puede entenderse que la jornada nocturna sería habitual y no esporádica, siendo aplicable el artículo 44 del Reglamento de la Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa que exonera del pago de las sobretasa del 35%, para las microempresas que desarrollen habitualmente sus actividades en horario nocturno; máxime si la comisionada no verificó lo contrario durante las actuaciones inspectivas.

Horario de trabajo

Resolución N° 13-2009

La Libertad

Según la documentación obrante en el expediente, está acreditada la relación laboral al prestar sus servicios bajo jornada y horario de trabajo, como obra

en el memorando N° 01-2006-GC emitido por el gerente comercial al jefe de seguridad de la empresa, donde se consigna el horario de la persona afectada el recurrente argumenta en su recurso que la relación con la persona afectada era de naturaleza civil, lo cual queda desvirtuado con la documental obrante y en aplicación del principio de primacía de la realidad.

Infracción sobre control de asistencia

Resolución N° 128-2008

Piura

En relación al trabajador se ha determinado conforme al contrato de trabajo con personal extranjero y a la copia alcanzada por el sujeto inspeccionado de la página 48 del libro registro de asistencia, que en este último documento no se registra la hora y minutos de ingreso y salida de la jornada de trabajo desde el 21 hasta el 31 de mayo de 2008; por lo que, el recurso de apelación presentado no desvirtúa lo ya acotado por el jefe zonal.

Registro de asistencia determina fecha de ingreso del trabajador

Resolución N° 043-2009

Lima

La Inspectora ha consignado como hecho verificado la existencia de vínculo laboral entre el inspeccionado y el trabajador desde el 15 de marzo de 2006, no obstante, dicha verificación se basó solamente en lo afirmado por la citada persona, manifestación de parte que no acredita por sí sola el referido dato, por lo que estando al registro de asistencia, su fecha de ingreso sería el 9 de abril de 2006, por lo tanto, corresponde precisar el nuevo periodo materia de sanción.

6. ASPECTOS SOBRE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

Equidad entre labor realizada y remuneración percibida

Resolución N° 050-2008

Piura

En el ámbito de la relación laboral, ante igual labor asiste el derecho a un trabajador a percibir igual remuneración, con excepción en los casos en que la percepción diferenciada de remuneración corresponda a circunstancias objetivas y subjetivas, evaluación de tareas, antigüedad, categoría, experiencia, nivel de instrucción, especialización, méritos, por lo que resulta necesario verificar y evaluar las planillas de pago, constatar las boletas de los haberes mensuales de los diferentes años, comparar las boletas de pago de los trabajadores, tanto de los no sindicalizados como sindicalizados, y de estos entre sí, situaciones que conforme se puede apreciar del acta de infracción no se han tenido en cuenta.

Límite en remuneración integral

Resolución N° 686-2008

Lima

Los comisionados configuran como actos contra la libertad sindical las supuestas maniobras de presión que habría ejercido el empleador para que su personal suscriba sendos convenios individuales en los que se pactaba la forma de entrega y el monto correspondiente a los uniformes de trabajo del personal, por lo que al integrar este beneficio parte de la propuesta de convención colectiva, consideraron que se estaba afectando el derecho de negociación colectiva, ahora bien, los supuestos actos de coacción ejercidos por el empleador sobre los trabajadores para que estos suscriban los referidos convenios, se basarían en las declaraciones obrantes en el expediente investigador, las mismas que no representan una muestra significativa del universo de trabajadores del sujeto inspeccionado y que, a su vez, no dejan de ser manifestaciones de parte que no acreditan por sí solas las maniobras de compulsión alegadas, siendo que en algunos casos los trabajadores requieren inclusive haberlo suscrito voluntariamente, asimismo, es importante señalar que el correo electrónico, mediante el cual el jefe del departamento de personal habría conminado a la suscripción de los aludidos convenios, no evidencia tal situación por lo que la decisión de aceptar la propuesta del empleador recaía dentro de la esfera de libre disponibilidad de cada trabajador, más aún si no provenía de un convenio colectivo vigente, en consecuencia, no se habrían configurado las conductas infractoras propuestas por los comisionados.

Monto de la asignación familiar equivale al 10% de la remuneración mínima vital

Resolución N° 686-2008

Lima

Debe señalarse que mediante la Ley N° 25129, se dispone el otorgamiento de un reajuste de la asignación familiar equivalente al 10% de la remuneración mínima vital, siendo extensible a todos los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por convenio colectivo, constituyendo este un mandado imperativo de ineludible cumplimiento para los empleadores respecto de todos sus trabajadores cuando concurren las condiciones señaladas.

Falta de entrega de hojas de liquidación de CTS

Resolución N° 255-2009

Lima

La multa impuesta por no entregar hojas de liquidación de la compensación por tiempo de servicios - CTS, correspondiente a noviembre 2007,

en perjuicio de 62 trabajadores, no ha sido debidamente motivada de conformidad con el artículo 38 de la Ley, sin embargo, de la revisión de los hechos consignados en el acta de infracción, no se advierte que existan circunstancias que revistan gravedad en la conducta infractora incurrida y que justifique imponer una sanción mayor a la mínima, en consecuencia, resulta pertinente que se proceda a imponer la mínima que corresponda al número de trabajadores afectados.

Pago de CTS cuando culmina el vínculo laboral

Resolución N° 479-2008

Lima

De la revisión de las planillas y boletas de pago la comisionada determina que no se le habían abonado todas las remuneraciones a las que tenían derecho, así como las gratificaciones truncas, compensación por tiempo de servicios y vacaciones truncas generadas al cese de las trabajadoras debiendo tenerse en cuenta que el pago de dichos beneficios se acreditan con las boletas de pago y las hojas de liquidación, las cuales no se encontraban suscritas por lo que carece de fundamento lo alegado por la inspeccionada cuando señala que habría acreditado el pago de todos los beneficios sociales.

CTS de empresas de transporte interprovincial

Resolución N° 052-2008

Lima

La inspeccionada alega que adjunta copia de las hojas de liquidación de la compensación por tiempo de servicios - CTS debidamente firmadas por los 56 trabajadores afectados, señalando que dada la particularidad y características del negocio de transporte interprovincial de pasajeros, se vieron obligados a remitir dichas constancias a provincias para que sean entregadas a sus trabajadores, pero que lamentablemente no fueron devueltas inmediatamente a la ciudad de Lima, por lo que no pudieron ser exhibidas oportunamente al inspector comisionado, situación que evidencia que la apelante puso en conocimiento del inferior jerárquico que habría cumplido en su momento con la referida obligación y que, por tanto, debió ser considerado al momento de emitir pronunciamiento en primera instancia, sea para tener por subsanada la infracción y no imponer sanción alguna (en caso se acredite que la inspeccionada se encontraba materialmente imposibilitada de prestar durante la etapa investigatoria la documentación pertinente ante el comisionado) o, de ser el caso, para determinar si procedía la reducción de multa al amparo del inciso a) del artículo 40 de la Ley.

Infracción por no pago de depósitos de CTS

Resolución N° 274-2008

Lima

La recurrente no acreditó en la visita realizada haber cumplido con efectuar los depósitos y entrega de las hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios a los trabajadores; siendo así, lo declarado por la apelante en el sentido de haber cumplido con dicha obligación es una declaración de parte que no desvirtúa de forma alguna los hechos constatados y consignados en el acta de infracción.

Asignación familiar en remuneración integral

Resolución N° 765-2008

Lima

La asignación familiar, está condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos, al respecto la norma establece que la condición de tener hijos y haberlo comunicado al empleador, en ese sentido, si la recurrente, conforme reconoce en su recurso de apelación, ha pactado remuneraciones integrales, comprendiendo en su monto a “todos los beneficios legales y convencionales mensuales a los que tiene derecho el contratado tales como asignación familiar, bonificaciones, asignaciones, etc.”. Se entiende que la condición ha sido previamente verificada por la empleadora. El hecho que los inspectores de trabajo actuantes afirmen en el acta de infracción, que la recurrente viene pagando la referida asignación a partir del año 2008, no desvirtúa la responsabilidad por los incumplimientos incurridos a los años anteriores, aun cuando la remuneración, no haya variado, toda vez que en concordancia con el artículo 8 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la remuneración integral solo puede pactarse si superan el equivalente a 2 UIT, circunstancia que no ha acreditado la inspeccionada, por lo que se ha vulnerado el derecho de los citados trabajadores.

Pago de gratificación mediante acta de conciliación

Resolución N° 664-2008

Lima

La apelante alega que habría cancelado la totalidad de beneficios sociales adecuados a la trabajadora afectada, lo que acreditaría supuestamente con la copia de los recibos. Al respecto debemos señalar que la suma de los importes abonados no acreditan el pago total de beneficios adeudados a la referida ex trabajadora, según los incumplimientos sancionados, esto es, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, más aún si no se ha adjuntado copia del acta de conciliación, que dice

haber suscrito; siendo así, procede confirmar en lo demás que contiene la resolución venida en alzada.

No acreditación de pago de gratificaciones

Resolución N° 306-2008

Lima

En las actuaciones inspectivas la comisionada constató que a pesar del requerimiento efectuado, la inspeccionada no cumplió en adoptar las medidas necesarias para acreditar el pago de los beneficios laborales a favor de la persona afectada, y si bien es cierto que a través del descargo pretende acreditar su pago, debe señalarse que las gratificaciones han sido abonadas en montos inferiores a la remuneración del trabajador en contravención a lo señalado en la Ley N° 27735.

Pago de gratificación de forma mensual

Resolución N° 110-2008

Lima

De lo actuado en el expediente se desprende, que si bien la recurrente no cumplió con pagar conforme a ley las gratificaciones a favor de la persona afectada, el comisionado observó de las boletas de pago que dichas gratificaciones se pagaron, aun cuando lo realizó en forma mensual distribuidas proporcionalmente durante la vigencia de su contrato, por lo que en aplicación del Principio de Razonabilidad recogida por el numeral 14 inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, por el cual las decisiones de la Autoridad Administrativa deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, con el propósito de que responda a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido, resulta procedente revocar en este extremo lo resuelto por el inferior en grado instando al recurrente para que en lo sucesivo cumpla con sus obligaciones laborales en estricta observancia de lo dispuesto en la normatividad vigente.

JURISPRUDENCIA LABORAL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES

Derecho al Trabajo

Expediente N° 661-04-AA/TC

Departamento: Junín

Fecha: 19 de Agosto de 2004

El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo.

De acuerdo a la sentencia del Expediente N° 0008-2003-AI/TC, Fundamento 26, la libertad de trabajo establecida en el inciso 15) del artículo 2° de la Constitución, se formula como el atributo para elegir a voluntad la actividad ocupacional o profesional que cada persona desee o prefiera desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual; así como de cambiarla o de cesar de ella. Para tal efecto, dicha facultad auto determinativa deberá ser ejercida con sujeción a la ley. Por ello es que existen limitaciones vinculadas con el orden público, la seguridad nacional, la salud y el interés público.

La Constitución asegura el derecho de optar, a condición de que sea lícita, por alguna actividad de carácter intelectual y/o física, con el objeto directo o indirecto de obtener un provecho material o espiritual; tal atributo se extiende a la potestad de posteriormente cambiar o cesar en dicha labor.

Vulneración al derecho constitucional al trabajo

Expediente N° 01154-2011-PA/TC

Departamento: Huánuco

Fecha: 13 de Diciembre de 2011

Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en

realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso. En consecuencia, se ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, por lo que, en mérito de la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando.

2. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Discriminación por Edad

Expediente N° 01875-2006-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 5 de Junio de 2006

Por ello, si, como lo ha sostenido el Procurador Público, lo que se persigue es una mayor rotación en los cargos, es válido utilizar el criterio de que aquellos funcionarios que han ocupado importantes cargos en el exterior por largos años, o en los órganos de línea, progresivamente disminuyan su tiempo de permanencia en tales cargos para dar oportunidad a aquellos que también reúnen las calificaciones y méritos para ello. Lo que es contrario al derecho de igualdad es imponer una limitación general fundada exclusivamente en la edad, a pesar de que el artículo 18° de la Ley N° 28091 dispone que la edad para pasar al retiro es de 70 años, sin considerar criterios objetivos.

Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

Expediente N° 2510-2002-AA/TC

Departamento: Lambayeque

Fecha: 31 de Marzo de 2015

La igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación por ningún motivo, a no ser tratada de manera distinta de quienes tienen una misma condición, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato.

La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano. Se asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Tal como se ha precisado anteriormente, la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales).

La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. La igualdad de

oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

El derecho a la no discriminación en materia laboral

Expediente N° 05238-2011-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 11 de Octubre de 2012

Con relación a la validez cabe decir que el supuesto invocado resulta válido en la medida que el Sindicato demandante propone como término de comparación una escala remunerativa de un grupo de trabajadores que pertenecen también al Poder Judicial. De otro lado con relación a la idoneidad vale poner en claro que entre la escala que regula la remuneración de los trabajadores del Poder Judicial sujetos al Régimen del Decreto Legislativo 728, dispuesta por el Decreto Supremo 013-2002-EF y la escala que regula la remuneración de los trabajadores de la Academia de la Magistratura dispuesta por el Decreto Supremo 177-2005-EF, no existen cualidades, caracteres, rasgos o atributos comunes, pues aun cuando la Academia citada es una persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial, por mandato legal expreso dicha entidad goza de autonomía administrativa, académica y económica[...], es decir, que el ejercicio de sus funciones se rige por su propia normativa, situación que legalmente le permite establecer una escala remunerativa diferenciada con relación a los trabajadores dependientes directamente del Poder Judicial, sin llegar a comprender dicha regulación una situación de discriminación, pues cada grupo de trabajadores cumple funciones distintas acordes con las atribuciones que constitucionalmente han sido asignadas tanto al Poder Judicial (artículo 138) como a la Academia de la Magistratura (artículo 151).

Las remuneraciones adicionales otorgadas a determinados trabajadores constituyen desigualdad y trato discriminatorio

Expediente N° 04922-2007-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 18 de Octubre de 2007

Admitir que los trabajadores de Ex – Aduanas perciban un total de 16 remuneraciones anuales en desigualdad con sus homólogos de SUNAT que perciben 14 remuneraciones al año implica mantener un trato desigual y diferenciado a todas luces inconstitucional dentro de dicha institución cuando es precisamente lo que se está tratando de corregir con la homologación. En ese sentido y siguiendo la regla de no discriminación en materia laboral y con el fin de equiparar la situación y unificar el número de remuneraciones

de los trabajadores de la SUNAT con los trabajadores de la Ex Aduanas, no se debe otorgar tales remuneraciones adicionales para evitar la desigualdad y el trato discriminatorio entre todos los trabajadores de la hoy SUNAT. Por lo tanto, este extremo de la demanda debe ser desestimado.

Bajo determinadas condiciones de razonabilidad y de no discriminación, puede considerarse como legal que no se acepte la incorporación de una persona a una asociación

Expediente N° 02882-2008-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 21 de Junio de 2010

La norma sujeta a control utiliza la prerrogativa de no admisión, y en virtud a ella dispone que cierta categoría de personas no tienen derecho a sindicalizarse, ellos son los funcionarios del Estado con poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza, responsabilidad directiva, o aquellos si se sean servidores contratados, cesantes, jubilados u obreros eventuales. Es decir, permite que solamente los servidores públicos empleados nombrados y los obreros permanentes puedan ingresar al Sindicato emplazado. Se entiende que tal medida restrictiva tiene como finalidad brindar a la organización en sí, SUTRAMUN, un clima de estabilidad respecto de sus miembros que lo integran para así poderla dirigir adecuadamente, por lo que aquellos trabajadores que ocupen cargos de confianza o presten servicios eventuales a la Municipalidad de Comas, y que deseen integrar dicho sindicato no ayudarían en cumplir tal finalidad. De modo que al basarse éste razonamiento en cuestiones objetivas, como son el tipo de relación laboral que tenga cada trabajador y no evidenciándose que la finalidad perseguida sea contraria a los derechos fundamentales que nuestra constitución consagra, la prerrogativa de no admisión plasmada a través del artículo 3 del Estatuto del Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Comas, es constitucional.

Discriminación por razones religiosas

Expediente N° 0895-2001-AA/TC

Departamento: Lambayeque

Fecha: 19 de Agosto de 2002

Es en virtud al derecho a la objeción de conciencia, contenido de la libertad de conciencia, que toda persona podrá obrar o dejar de obrar según los designios de su conciencia, como lo es una convicción religiosa.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional considera que si en un principio la emplazada optó por respetar los designios derivados de los dogmas religiosos profesados por el recurrente, no existen razones legítimas para que, con posterioridad, se decidiera cambiar de decisión. Este criterio,

desde luego, no significa que el Tribunal desconozca el *ius variandi* del empleador; pero, en atención a su carácter de derecho fundamental, derivado del principio de dignidad humana, para que se realizara tal cambio era preciso que se observara un mínimo de razonabilidad en los fundamentos del cambio. Y es que de conformidad con el artículo 7°, numeral 7.1, de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, de aplicación al caso de autos, en virtud de la Primera Disposición Transitoria, numeral 2), de la misma ley, los actos de administración interna en el sector público se orientan a la eficiencia y eficacia; no habiéndose acreditado en autos si el acto ejecutado en contra del recurrente se ha orientado hacia tales principios, el Tribunal Constitucional estima que este es irrazonable y desproporcionado.

La vaga referencia a las razones de necesidad institucional» que la emplazada formula en su contestación de la demanda parece ser, desde todo punto de vista, ambiguas e insuficientes. Tampoco puede considerarse que el otorgar, en este caso, al recurrente el beneficio de la eximencia de acudir los días sábados, pudiera significar una afectación al derecho de igualdad de los demás médicos que prestan servicios a la emplazada, toda vez que el demandado ha demostrado, a través de la documentación que obra de fojas 6 a 13, que cumple durante los días lunes a viernes con las 150 horas mensuales promedio que los médicos asistentes están obligados a laborar. Ello, sin perjuicio de que, a diferencia probablemente de otros médicos, pueda señalarse como día laborable, si es el caso, los domingos.

3. DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS

Dignidad laboral

Expediente N° 02129-2006-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 2 de Mayo de 2006

En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (art. 23°, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre

empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral.

En tal sentido, el demandante a la fecha en que se emitió la resolución cuestionada, se encontraba con licencia por enfermedad para que pueda recuperarse de la operación a la cual fue sometido como consecuencia de la enfermedad que padece; por lo tanto, el emplazado al haber dado por concluida su designación sin tener en cuenta que por motivos de su estado de salud se encontraba suspendida la relación existente entre las partes, ha vulnerado sus derechos a la dignidad y al trabajo, pues no ha tenido en consideración que por padecer de una enfermedad, el demandante se encontraba incapacitado temporalmente para prestar sus servicios a la entidad emplazada.

Libertad de conciencia

Expediente N° 0895-2001-AA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 2 de Mayo de 2006

Así las cosas, y habiéndose considerado que en virtud de la libertad de conciencia, toda persona tiene derecho a formar su propia conciencia, no resulta descabellado afirmar que uno de los contenidos nuevos del derecho a la libertad de conciencia esté constituido, a su vez, por el derecho a la objeción de conciencia, porque de qué serviría poder auto determinarse en la formación de las ideas si no es posible luego obrar (o dejar de obrar) conforme a los designios de esa conciencia. No permitirle al individuo actuar conforme a los imperativos de su conciencia, implicaría que el derecho a la formación de esta careciera de toda vocación de trascendencia, pues sucumbiría en la paradoja perversa de permitir el desarrollo de convicciones para luego tener que traicionarlas o reprimirlas con la consecuente afectación en la psiquis del individuo y, por ende, en su dignidad de ser humano. De allí que el Tribunal Constitucional considere, sin necesidad de acudir a la cláusula 3° de la Constitución, que el derecho a la libertad de conciencia alberga, a su vez, el derecho a la objeción de conciencia.

Presunción de inocencia

Expediente N° 1729-2003-AA/TC

Departamento: Ica

Fecha: 21 de Setiembre de 2004

Sólo judicialmente puede darse la certeza de la culpabilidad de una persona, antes se presumirá su inocencia.

Se aprecia de la resolución de fojas 7 que Conforme fluye de autos el recurrente ha sido absuelto en sede judicial de los mismos cargos imputados en el proceso administrativo instaurado y que motivaron la sanción administrativa; en virtud de ello, ha quedado acreditada la vulneración del principio de presunción de inocencia, prescrita en el literal e, inciso 24, artículo 2, de la Constitución; y, de otro lado, conforme consta de la Hoja Provisional de Antecedentes N° 082-2004-DIRREHUM PNP/DIVADLEG, el recurrente no tiene sanciones o juicios en su contra.

4. JORNADA DE TRABAJO

Jornadas atípicas

Expediente N° 4635-2004-AA/TC

Departamento: Tacna

Fecha: 17 de Abril de 2006

Tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un período de tres semanas, o de un período más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N.º 1 de la OIT. Considerando que el artículo 25º de la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora. Esas variaciones no pueden convertirse en la regla del trabajo minero, como ocurre en el presente caso, en que un sistema excepcional se ha convertido en la regla durante más de cinco años, imponiendo a los trabajadores mineros jornadas de 12 horas diarias que reducen ostensiblemente su expectativa de vida y afectan su derecho al descanso diario, vulnerando de esta manera el carácter irrenunciable de los derechos, precepto basilar reconocido por la Constitución. En tal sentido, los artículos 209º, 210º, 211º y 212º del Decreto Supremo N° 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del TUO de la Ley General de Minería), que permiten instaurar la modalidad de trabajo acumulativo y fijan obligatoriamente como mínimo 4 días para este tipo de jornada laboral, también resultan incompatibles con el parámetro constitucional descrito en la presente sentencia.

La jornada ordinaria de trabajo

Expediente N° 00027-2006-PI/TC

Sentencia del Pleno Jurisdiccional

Fecha: 21 de Noviembre de 2007

En materia de jornada de trabajo y descanso semanal, el artículo 25º de la Constitución Política ha establecido que “La jornada ordinaria de

trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Constitucionalmente, es válida la existencia de jornadas acumulativas o atípicas, siempre que no excedan los límites establecidos. Este Colegiado ya se ha pronunciado con referencia a las jornadas de trabajo atípicas y acumulativas indicando que “(...) De las disposiciones citadas, que constituyen el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se desprende que: a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.(...) e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor.

La jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del descanso vacacional

Expediente N° 00027-2006-PI/TC

Sentencia del Pleno Jurisdiccional

Fecha: 21 de Noviembre de 2007

En relación al descanso vacacional, este Colegiado ha señalado que “(...) el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. (...), la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. (...), las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible.

Parámetros constitucionales de la jornada de trabajo

Expediente N° 4635-2004-AA/TC

Departamento: Tacna

Fecha: 17 de Abril de 2006

Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración. Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.

De las disposiciones citadas, que constituyen el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se desprende que:

- a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.
- b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.
- c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.
- d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4.º del Convenio N.º 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Jornada de trabajo según la actividad laboral realizada

Expediente N° 4635-2004-AA/TC

Departamento: Tacna

Fecha: 17 de Abril de 2006

No existe obligación de que todas las actividades cumplan con la jornada de ocho horas, ya que ésta puede variar según el tipo de actividad que se realiza o la cantidad de esfuerzo físico que se necesita.

Precisado ya el parámetro constitucional descrito sobre el cual se asienta la jornada laboral de ocho horas, el Tribunal Constitucional no puede dejar de destacar que las citadas disposiciones de los Tratados de Derechos Humanos, que deben ser aplicadas obligatoriamente para interpretar los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se refieren al concepto de limitación razonable de las horas de trabajo. Es decir, si bien nuestra Constitución impone un máximo para la jornada de trabajo (diaria y semanal), tampoco no obliga a que siempre y en todas las actividades laborales se establezca dicho máximo (8 horas diarias y 48 semanales), Piénsese, a modo de ejemplo, en amplios sectores de la administración

pública y del sector privado que no llegan a trabajar 48 horas semanales, así como también en aquellas actividades laborales que, por su esfuerzo físico, justifican una jornada menor a la máxima.

Carácter imperativo del derecho a la jornada de 8 horas diarias

Expediente N° 4635-2004-AA/TC

Departamento: Tacna

Fecha: 17 de Abril de 2006

El derecho a la jornada de ocho horas diarias es uno de los derechos que la Constitución del Perú, protege y garantiza; es de carácter imperativo.

El Tribunal Constitucional no comparte tal afirmación, según la cual el acuerdo de respetar la jornada de ocho horas, establecida en el artículo 22° del Convenio Colectivo celebrado por el demandante y el demandado para el período 2001 a 2007, es una mera “cláusula convencional declarativa”. El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25°, y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares. Cuando las partes pactan respetar dicha jornada en un convenio colectivo que, conforme al inciso 2° del artículo 28° de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, en modo alguno se puede considerar que tales derechos no vinculen a las partes que celebraron tal convenio colectivo.

Razonabilidad y proporcionalidad de las jornadas atípicas frente al derecho del descanso y del disfrute del tiempo libre

Expediente N° 4635-2004-AA/TC

Departamento: Tacna

Fecha: 17 de Abril de 2006

Debe existir razonabilidad y proporcionalidad en la implantación de las jornadas atípicas según la actividad laboral para permitir el desarrollo de los derechos al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o

convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible.

La jornada atípica de los trabajadores mineros

Expediente N° 02472-2011-PA/TC

Departamento: Tacna

Fecha: 4 de Marzo de 2013

En autos se encuentra acreditado que inicialmente Southern Copper Corporation restituyó la jornada laboral de 8 horas diarias conforme a lo ordenado por la STC 04635-2004-PA/TC; sin embargo, la empresa demandada nuevamente ha implementado jornadas de trabajo atípicas o acumulativas en noviembre de 2009 (“en el sistema de 12 horas diarias de trabajo por cuatro días y tres de descanso, 4 x 3”), debido a que considera que ha cumplido con el test de protección establecido en la resolución de aclaración de la referida sentencia, lo que demuestra con el informe elaborado por Shesa Consulting S.A. (...) En consecuencia teniendo en cuenta que en el presente caso se denuncia la implementación de las jornadas atípicas citadas en noviembre de 2009, este Tribunal debe reiterar que al haberse cumplido con el test de protección establecido en la resolución de aclaración de la STC 04635-2004-PA/TC, los actos denunciados no vulneran los derechos fundamentales alegados en la demanda.

5. DERECHO Y PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN

El pago de remuneraciones

Expediente N° 00369-2011-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 29 de Marzo de 2011

La sentencia de segundo grado, en aplicación del principio de primacía de la realidad, ha establecido que el demandante mantuvo una relación laboral con la Sociedad emplazada sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Por lo tanto, las labores del demandante deben realizarse mediante el correspondiente contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo que obligatoriamente conlleva su inclusión en la planilla de pago de remuneraciones de la Sociedad emplazada. En consecuencia, debe estimarse la demanda en el extremo materia del recurso de agravio constitucional.

Las remuneraciones adicionales otorgadas a determinados trabajadores constituyen desigualdad y trato discriminatorio

Expediente N° 04922-2007-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 18 de Octubre de 2007

Admitir que los trabajadores de Ex – Aduanas perciban un total de 16 remuneraciones anuales en desigualdad con sus homólogos de SUNAT que perciben 14 remuneraciones al año implica mantener un trato desigual y diferenciado a todas luces inconstitucional dentro de dicha institución cuando es precisamente lo que se está tratando de corregir con la homologación. En ese sentido y siguiendo la regla de no discriminación en materia laboral y con el fin de equiparar la situación y unificar el número de remuneraciones de los trabajadores de la SUNAT con los trabajadores de la Ex Aduanas, no se debe otorgar tales remuneraciones adicionales para evitar la desigualdad y el trato discriminatorio entre todos los trabajadores de la hoy SUNAT. Por lo tanto, este extremo de la demanda debe ser desestimado.

El derecho a la remuneración y sus características

Expediente N° 00027-2006-PI/TC

Sentencia del Pleno Jurisdiccional

Fecha: 21 de Noviembre de 2007

El mandato constitucional ha previsto como condición que la remuneración que el trabajador perciba como contraprestación por la labor (entendida en términos latos) que realiza debe ser equitativa y suficiente; características que constituirían los rasgos esenciales del derecho a la remuneración. Adicionalmente, la norma constitucional dispone que tanto el pago de las remuneraciones como de los beneficios sociales ocupan el primer orden de prelación entre las obligaciones del empleador; y, un tercer elemento que se dilucida de la norma constitucional en esta materia es la delegación al Estado de la regulación sobre remuneración mínima, previéndose la participación de los agentes sociales en dicha regulación. En nuestro país, en línea con tal disposición, normalmente ha tenido participación -desde que su existencia lo permite- el Consejo Nacional del Trabajo para fines de la determinación de la remuneración mínima. Una cuestión adicional que nuestro ordenamiento jurídico nacional imprime a la remuneración, con el fin que pueda calificar como tal, es su carácter de libre disponibilidad.

La remuneración como derecho fundamental

Expediente N° 04922-2007-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 18 de Octubre de 2007

El artículo 24° de nuestra Constitución Política del Perú ha consagrado el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Por consiguiente la remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio- derecho a la igualdad y la dignidad, amén que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana. Así tenemos como consecuencias de este derecho: adquirir una pensión en base a los aportes y contribuciones a la seguridad social, servicio de cálculo para efectos de beneficios sociales como vacaciones, compensación por tiempo de servicios, indemnización por vacaciones truncas, o en su caso, ser calculable para la indemnización por despido arbitrario y otros beneficios sociales.

Se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración

Expediente N° 04922-2007-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 18 de Octubre de 2007

En tal sentido se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto, se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

La no homologación de las remuneraciones de los trabajadores de la misma entidad vulnera el derecho a la igualdad

Expediente N° 04922-2007-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 18 de Octubre de 2007

También se extrae que desde la fecha de expedición del Decreto Supremo N° 095-2002-EF, solo se ha homologado las remuneraciones del personal

de la alta dirección de la Ex - SUNAD, es decir han transcurrido más de 5 años sin que la SUNAT realice la respectiva homologación a los ex - trabajadores de SUNAD. Ello significa que no se ha contemplado una justificación objetiva y razonable para el tratamiento diferenciado en cuestiones remunerativas entre el personal que labora en la misma entidad emplazada, no obstante tratarse de una misma institución. Por consiguiente dicha omisión de la demandada al no homologar las remuneraciones resulta ser discriminatoria e irrazonable. Por tanto se colige que en el presente caso se vulnera el derecho a la igualdad de los demandantes para percibir una remuneración por igual labor y por igual categoría que la que perciben los trabajadores originarios de la entidad emplazada.

Efectuar el pago de las remuneraciones devengadas, los empleadores no pueden retener los tributos producto del trabajo

Expediente N° 01538-2010-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 19 de Agosto de 2010

De las sentencias recaídas en el proceso judicial subyacente sobre pago de remuneraciones devengadas, se aprecia que ninguna de ellas admite excepción alguna a su cumplimiento total en los propios términos en que ella misma se expresa. En razón de ello, el pedido de deducción de la recurrente sobre las remuneraciones ordenadas a pagar en la sentencia constituye un acto procesal que tiene como finalidad última frustrar el cumplimiento cabal y total de lo ordenado en la sentencia (pago de S/. 36,149.91 nuevos soles), de modo tal que la desestimación de dicho pedido bajo ningún concepto conlleva a la vulneración de los derechos constitucionales alegados por la recurrente, máxime si lo ordenado en la sentencia no establece hipótesis alguna de excepción para su cumplimiento total. Y es que las sentencias judiciales se ejecutan en sus propios términos y no dejan margen de acción para que su cumplimiento sea pensado, meritado y/o evaluado por la parte encargada de ejecutarla, no existiendo en el caso de autos motivos razonables para proceder a su incumplimiento toda vez que el pedido de deducción (pago por concepto de prestaciones de salud, ONP o AFP, y pagos por impuesto a la renta) constituye un asunto cuya dilucidación está íntimamente vinculada con el fondo de la cuestión controvertida en el proceso judicial subyacente; por lo que debía ser discutida en el mismo proceso judicial y no en la etapa de ejecución de sentencia.

La reclamación del pago de las remuneraciones dejadas de percibir tiene naturaleza indemnizatoria

Expediente N° 1672-2003-AA/TC

Departamento: Piura

Fecha: 2 de Julio de 2004

Cabe añadir, una vez más, que al razonar del modo descrito, no se está evaluando el despido producido exclusivamente desde la perspectiva de los requisitos que la ley impone, sino desde la óptica que proporciona el cuadro de valores materiales establecido por la Constitución. La lesión a los derechos constitucionales, por lo tanto, no se concreta con el solo hecho de no haber cumplido la ley, por lo que ésta, stricto sensu, representa, sino por haberse utilizado la figura del despido incausado como un mecanismo de vulneración o distorsión de tales atributos esenciales. Teniendo la reclamación del pago de las remuneraciones dejadas de percibir, naturaleza indemnizatoria, y no obviamente restitutoria, no es ésta la vía en la que corresponda atenderla, debiendo dejarse a salvo el derecho del recurrente para hacerla valer, en todo caso, en la forma legal que corresponda.

La remuneración prevista para los trabajadores del sector agrario incluye los conceptos de CTS y gratificaciones

Expediente N° 00027-2006-PI/TC

Sentencia del Pleno Jurisdiccional

Fecha: 21 de Noviembre de 2007

Además, con referencia a la remuneración se establece en el Régimen Laboral Común y en el de la MYPE que la misma no podrá ser inferior a la remuneración mínima vital, y para el caso del Régimen Agrario, si bien se establece que la remuneración se actualizará en concordancia con la remuneración mínima vital, la diferencia reside en que la remuneración prevista para los trabajadores del sector agrario, incluye los conceptos de CTS y gratificaciones. En el régimen constitucional, sobre remuneración mínima se ha establecido que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, otorgándole al pago de la remuneración y de los beneficios sociales prioridad dentro de las obligaciones que pudiera tener el empleador, y con relación a la regulación de las remuneraciones mínimas se otorga al Estado esa responsabilidad, debiendo contar para ello con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Intangibilidad de las remuneraciones

Expediente N° 4188- 2004-AA/TC

Departamento: La Libertad

Fecha: 8 de Setiembre de 2005

La reducción unilateral en el monto de las remuneraciones atenta contra la intangibilidad de la remuneración y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución.

Supuestos de improcedencia de descuento

Expediente N° 3172-2004-AA/TC

Departamento: Piura

Fecha: 20 de Enero de 2005

Sólo puede afectarse la planilla única de pago por los descuentos establecidos por ley, por mandato judicial, por préstamos administrativos y otros conceptos aceptados por el servidor o cesante.

Supuestos de improcedencia de descuento

Expediente N° 1773-2002-AA/TC

Departamento: Puno

Fecha: 19 de Diciembre de 2003

El descuento por decisión unilateral del empleador va en contra de los derechos del trabajador.

6. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

Despido Fraudulento

Expediente N° 976-2001-AA/TC

Departamento: Huánuco

Fecha: 13 de Marzo de 2003

Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente; es decir se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

Despido por Falta Grave

Expediente N° 1058-2004-AA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 18 de Agosto de 2004

Imputación de falta grave por el uso del correo electrónico. Aun asumiendo que los hechos atribuidos fuesen ciertos, los mismos podrían verse identificados como utilizar o usufructuar equipos u otros bienes para

actividades ajenas de la empresa, lo que de ningún modo pueden constituir faltas graves generadoras de un despido.

Despido Colectivo

Expediente N° 3311-2005-AA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 5 de Enero de 2006

Por tanto, el Tribunal Constitucional estima que en el caso de autos se ha producido un despido masivo y simultáneo de toda la dirigencia sindical y de algunos trabajadores afiliados al Sindicato recurrente. No se contó con las pruebas suficientes que acrediten la responsabilidad individual de cada uno de los despedidos, vulnerándose de este modo el derecho a la libertad sindical del Sindicato, de sus dirigentes y de sus afiliados. Esta violación se ha dado en su dimensión plural, pues se ha impedido la participación de los dirigentes sindicales y de los afiliados en las actividades sindicales y se ha afectado seriamente el funcionamiento del Sindicato.

En el Exp. N° 632-2001-AA/TC, Fundamento 7, *mutatis mutandis*, este Colegiado precisó que si bien los efectos del despido repercuten en la esfera individual de cada uno de los trabajadores afectados, también lo hacen en la propia organización sindical, puesto que es evidente que el despido de todos los miembros de la Junta Directiva del sindicato también se presenta, ab initio, como una lesión a la propia institución sindical, es decir, al Sindicato.

La omisión de incorporar al personal en documentos de gestión institucional no justifica el despido

Expediente N° 01082-2013-PA/TC

Departamento: Santa

Fecha: 17 de Junio de 2013

La Resolución de Alcaldía (...), mediante la cual se declara la nulidad de la resolución de alcaldía que reconoce las labores de naturaleza permanente del demandante y resuelve su contrato de trabajo, aduciendo que no se puede continuar manteniendo al personal de seguridad ciudadana porque el proyecto en el que trabajan concluyó el 31 de diciembre del 2010, por no contar con disponibilidad presupuestal, económica y financiera; que no se ha tenido en cuenta que dichos trabajadores tienen la condición de obreros eventuales y que no están comprendidos en los instrumentos de gestión institucional, tales como el CAP, el PAP, el MOF y el ROF. (...) El que no se haya comprendido al personal de seguridad ciudadana en los documentos de gestión institucional, pese a que desarrolla labores de naturaleza

permanente, es una omisión que, evidentemente, es de responsabilidad de la administración municipal y no del trabajador, por lo que tampoco puede servir de justificación dejar sin efecto el vínculo contractual.

La inasistencia a laborar basada en motivos de fuerza mayor, que no provenga de la voluntad del trabajador no es suficiente para configurar abandono de trabajo

Expediente N° 01177-2008-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 2 de Junio de 2010

Este colegiado entiende que el abandono de trabajo se entiende como la inasistencia injustificada por más de tres días consecutivos a realizar labores, hecho que para configurar la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura. Así lo ha entendido este Tribunal en la STC 9423-2005-AA, la cual establece que: "Sobre el particular debemos indicar que la falta grave de abandono de trabajo, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

7. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO Y SUS DIVERSAS MODALIDADES

El contrato a tiempo parcial

Expediente N° 02237-2008-PA/TC

Departamento: Arequipa

Fecha: 13 de Abril de 2009

A mayor abundamiento, y sin perjuicio de lo antes señalado, este Colegiado considera pertinente precisar que la labor de Guardia Ciudadano constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser la seguridad ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de sereno o guardia ciudadano es de naturaleza permanente y no temporal. Por consiguiente, los contratos de trabajo a tiempo parcial suscritos sobre la base de estos supuestos deben ser considerados como de duración indeterminada, y cualquier determinación

por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo podría sustentarse en una causa justa establecida por la ley; de lo contrario se trataría de un despido arbitrario, como en el presente caso, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política.

Desnaturalización de los contratos

Expediente N° 02531-2007-PA/TC

Departamento: Piura

Fecha: 16 de Agosto de 2007

Los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado demuestra que su contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, lo cual se verifica cuando los servicios que se requirieron corresponden a actividades de naturaleza permanente, y para eludir al cumplimiento de la normativa laboral que obligaría a la contratación de un trabajador a plazo indeterminado, situación en la que el empleador aparenta o simula observar las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

El principio de causalidad y su conexión con la contratación laboral por tiempo indefinido

Expediente N° 1874-2002-AA/TC

Departamento: Ica

Fecha: 19 de Diciembre de 2003

El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando el objeto del contrato sea el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar. Como resultado de ese carácter excepcional, la ley establece formalidades, requisitos, condiciones y plazos especiales para este tipo de contratos, e incluso sanciones cuando a través de éstos, utilizando la simulación o el fraude, se pretende evadir la contratación por tiempo indeterminado. Dentro de estos contratos, a los que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 denomina Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad, se encuentra el llamado contrato temporal y el accidental ocasional. El primero corresponde cuando deben realizarse

actividades que no pueden ser satisfechas por el personal permanente de la entidad, y el segundo, cuando se requiera la atención de necesidades transitorias distintas a las actividades habituales de la empresa. Para ambos, la ley establece plazos máximos de duración, así como la exigencia de que las causas objetivas determinantes de la contratación consten por escrito.

Elementos del contrato de trabajo

Expediente N° 05935-2007-PA/TC

Departamento: Arequipa

Fecha: 30 de Octubre de 2008

Con relación al contrato de trabajo, este Tribunal considera necesario precisar que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

La existencia de relación laboral se rige en función del principio de primacía de la realidad

Expediente N° 04506-2008-PA/TC

Departamento: Lambayeque

Fecha: 17 de Diciembre de 2009

Como puede apreciarse de la cláusula cuarta de los Contratos de Locación de Servicios No Personales, se aprecia claramente que el demandante no percibía remuneración, sino que más bien se le pagaba por comisión. Por otro lado, de los recibos por honorarios se puede observar que en los diferentes meses de la relación con la demandada no percibía la misma cantidad de dinero, sino que existen grandes diferencias de mes a mes. Por otro lado, a pesar que la cláusula tercera de los Contratos de locación servicios no personales, se consigna que LA EMPRESA designará a uno de sus funcionarios, a quien se le denominará SUPERVISOR EXTERNO DE COBRANZAS, para que verifique y supervise el trabajo de EL CONTRATADO, ello no implica necesariamente que haya existido subordinación, como afirma el demandante, sino que se habían establecido estándares y modos de verificar los servicios prestados efectivamente. En tal sentido, no se puede establecer que durante la prestación de servicios se haya configurado los elementos típicos de un contrato de trabajo y, por tanto, no se puede establecer la existencia de relación laboral en función del principio de primacía de la realidad, por lo que, en el presente caso, no se ha configurado el despido arbitrario alegado por el demandante, correspondiendo desestimar la presente demanda.

Rasgos de laboralidad

Expediente N° 03146-2012-PA/TC

Departamento: Piura

Fecha: 22 de Octubre de 2012

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 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 a la 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.

Vulneración al derecho constitucional al trabajo

Expediente N° 01154-2011-PA/TC

Departamento: Huánuco

Fecha: 13 de Diciembre de 2011

Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso. En consecuencia, se ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo, por lo que, en mérito de la finalidad restitutoria del proceso de amparo, procede la reposición de la demandante en el cargo que venía desempeñando.

Característica principal de los contratos de suplencia

Expediente N° 02008-2012-AA/TC

Departamento: Piura

Fecha: 22 de Octubre de 2012

Se advierte que los contratos de suplencia fueron celebrados de acuerdo con la normativa laboral vigente, cumpliendo la característica principal de los referidos contratos de trabajo, esto es, que tiene por objeto sustituir a un trabajador estable de la corte emplazada que por razones de orden

administrativo desarrolla otras labores en el mismo centro de trabajo o cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido, lo que ha ocurrido en el presente caso, no habiéndose acreditado de manera fehaciente que el demandante haya ejercido funciones distintas para las cuales fue contratado, ni que haya continuado laborando después de la fecha en que el titular se reincorporó. Así consta en las boletas de pago de fojas 16 a 21, el acta que el propio actor suscribió (f. 34), entre otros documentos (f. 33).

Contrato de trabajo para servicio específico

Expediente N° 03190-2011-PA/TC

Departamento: Moquegua

Fecha: 24 de Setiembre de 2012

Respecto al contrato de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar; es decir, que para determinar su celebración se deberá tener en cuenta la temporalidad o transitoriedad del servicio para el que fue contratado, puesto que si se contrata a un trabajador mediante esta modalidad contractual, se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo (STC 04598-2008-PA/TC).

El contrato de locación de servicios y su desnaturalización

Expediente N° 02380-2009-PA/TC

Departamento: Arequipa

Fecha: 12 de marzo de 2010

En el presente caso de fojas 4 a 93, obra la copia certificada de la Denuncia Policial de fecha 31 de octubre de 2007, el Acta Inspectiva N° 001-2007-SDILSST-ARE, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región de Trabajo de Arequipa, las boletas de pagos, los recibos de honorarios profesionales, el contrato de locación de servicios, informes varios, el registro de ingreso y salida del trabajo, y los kardex de almacén de salidas de abarrotos para el preparado de los desayunos y almuerzos, documentos con los que se acredita que la demandante laboró para la entidad demandada desde el 19 de enero de 2007 hasta el 31 de octubre de 2007, como cocinera del Albergue de Chilpinilla a cargo de la Municipalidad demandada. Es decir, durante el período laborado, la demandante estuvo sujeta a subordinación y a un horario de trabajo previamente predeterminado por su empleador a cambio de

una remuneración; en consecuencia, el contrato de locación de servicios celebrado entre las partes no tiene ninguna validez, ya que mediante él la emplazada encubría una relación laboral de naturaleza indeterminada. Por lo tanto, habiéndose determinado que la demandante ha desempeñado labores en forma subordinada y permanente, es de aplicación el principio de la primacía de la realidad, en virtud del cual queda establecido que entre las partes ha habido una relación de naturaleza laboral.

Cuando los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalicen se considerarán como de duración indeterminada

Expediente N° 1874-2002-AA/TC

Departamento: Ica

Fecha: 19 de Diciembre de 2003

La misma ley, en su artículo 77°, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

Cuando no se encuentra justificada la utilización de una modalidad contractual, se incurre en la desnaturalización del contrato

Expediente N° 02264-2008-PA/TC

Departamento: Lambayeque

Fecha: 26 de Abril de 2010

En el caso de autos, la contratación por servicio específico se ha desnaturalizado debido a que en la cláusula tercera de los contratos de trabajo para servicio específico se ha consignado únicamente que 'EPSEL S.A. requiere los servicios de EL CONTRATADO para que cumpla las funciones mencionadas en las cláusulas precedentes (Coordinador de

Cobranza Morosa del Equipo de Cortes y Reconexiones), las que tienen la calidad de temporales', esto es, se menciona la función que debía cumplir el trabajador, pero no se precisa en modo alguno cuál es el servicio específico para el que se lo contrata, esto es, la necesidad concreta y determinada del empleador que debía satisfacer el trabajador, razón por la cual no se encuentra justificada la utilización de esta modalidad contractual; lo que se corrobora con el hecho de que, como se ha señalado, el demandante ha realizado labores distintas para las que fue contratado.

Desnaturalización de los contratos de trabajo por necesidades de mercado

Expediente N° 04686-2009-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 20 de Enero de 2010

El recurrente suscribió con la emplazada los contratos de trabajo de fojas 16, 17, 18 y 19, en la modalidad de necesidades del mercado, apreciándose en la cláusula primera (Objeto de contrato) que la emplazada pretende justificar la utilización de la mencionada modalidad contractual por la supuesta necesidad de "(...) atender las constantes solicitudes de los vecinos sobre la mejora en los parques y jardines del distrito, para cuyo efecto se debe contratar personal en forma temporal."; no obstante, no ha cumplido con la obligación de explicitar en qué sentido el supuesto incremento es realmente coyuntural o circunstancial y no permanente; por el contrario, en los contratos se alude a "(...) solicitudes constantes de los vecinos (...)"; tampoco se ha demostrado que dicho incremento sea realmente sustancial, y que, por ello, no pueda ser atendido por el personal permanente de la Municipalidad emplazada; por consiguiente, se puede concluir que la emplazada ha contratado al recurrente utilizando inválidamente esta modalidad contractual, para atender una necesidad permanente y no coyuntural de mano de obra.

Interpretación sistemática de los contratos sujetos a modalidad

Expediente N° 6137-2008-PA/TC

Departamento: Arequipa

Fecha: 7 de Abril de 2010

Cabe precisar que, de acuerdo a una interpretación sistemática de los artículos 53° y 64° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en el marco de la Constitución, teniendo en cuenta la especial relevancia del derecho al trabajo, el cual, a tenor del artículo 22° de la Constitución, es un deber y un derecho que es base del bienestar social y medio de realización de la

persona; los contratos de trabajo a plazo fijo constituyen una excepción al principio de continuidad de la relación laboral, sustentada en el artículo constitucional citado y, como tal, debe tener una causa debidamente justificada y que esté explicada detalladamente en el contrato. Así, no es posible que tal modalidad de contratación, permitida bajo situaciones excepcionales por el legislador, sea empleada en detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La causalidad y la temporalidad son características para la suscripción de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Expediente N° 1874-2002-AA/TC

Departamento: Ica

Fecha: 19 de Diciembre de 2003

La misma ley, en su artículo 77°, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

La realización de funciones distintas al contemplado en el contrato de trabajo pero que corresponde a las labores de dicho cargo no constituye la desnaturalización del contrato de trabajo

Expediente N° 03010-2012-PA/TC

Departamento: Sullana

Fecha: 3 de Octubre de 2012

Respecto al argumento esgrimido por el recurrente sobre la realización de funciones distintas al cargo de ayudante de producción contemplado en su contrato de trabajo, efectuando la labor de operario de producción, cabe señalar que dé la Orden de Inspección N° 16576-2010-MTPE/2/12.3, se desprende que dentro del personal que labora en el área de producción no

existe el cargo de ayudante de producción como tal, siendo que el mismo debería entenderse como el que corresponde a las labores de envasado, montacarguistas o procesos (f. 137), tanto es así que de dicho documento se advierte que existen trabajadores en el área de producción que laboran como ayudantes, operarios de producción, operador de montacarga, maquinista de producción, supervisor, inspector de procesos, etc. Por tanto, tampoco se acredita la desnaturalización del contrato de trabajo por incremento de actividades.

No se puede acudir a la vía constitucional del amparo a reclamar reposición, al haber concluido su contrato a plazo determinado con el empleador

Expediente N° 04880-2008-PA/TC

Departamento: Arequipa

Fecha: 21 de Junio de 2010

Que según la STC N° 0206-2005-PA/TC el cuestionamiento a un despido considerado arbitrario cuya pretensión sea la reposición, debe ser dilucidado en la vía del amparo. Sin embargo, para que ello ocurra, tomando en cuenta las características especiales de la estación probatoria en sede constitucional, no debe haber duda sobre si el actor tenía o no la calidad de trabajador. Que en el caso concreto, tal como lo han dejado sentado los jueces de primer y segundo grado, y según obra en autos, el demandante sólo tuvo un vínculo laboral con contrato laboral a modalidad determinada, cuyo plazo concluyó y no fue renovado, lo cual corresponde a la esfera de decisión del empleador. Que por estas consideraciones el demandante no puede acudir a la vía constitucional del amparo a reclamar reposición, al haber concluido su contrato a plazo determinado con el empleador.

La prórroga del periodo de prueba debe estar sustentada y justificada para su validez

Expediente N° 00231-2012-PA/TC

Departamento: Loreto

Fecha: 4 de Marzo de 2013

Con relación a la extensión del período de prueba a cuatro meses, consignado en la cláusula quinta del contrato de trabajo para servicio específico celebrado por las partes (f. 8). Al respecto, de acuerdo con el referido contrato, la extensión del período de prueba se justifica en el grado de responsabilidad del puesto encomendado al actor (controlador de obligaciones tributarias); sin embargo, a lo largo del proceso la emplazada no ha demostrado que la labor que desarrolló el actor revestía un alto grado de responsabilidad que justifique la extensión del periodo de prueba, pues, como se ha determinado supra, el recurrente en realidad prestó servicios en calidad de Fedatario Fiscalizador de la SUNAT. Por consiguiente, debe

concluirse que dicha extensión carece de sustento y resulta injustificada y fraudulenta, por lo que en el presente caso el actor sí superó el periodo de prueba previsto en el artículo 10º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, por lo que a la fecha del cese se encontraba protegido contra el despido arbitrario.

8. LOS BENEFICIOS SOCIALES

Derecho a la compensación por tiempo de servicios tiene como su fundamento la justicia social

Expediente N° 03052-2009-PA/TC

Departamento: Callao

Fecha: 14 de Julio de 2010

La doctrina reconoce que el derecho a la compensación por tiempo de servicios tiene como su fundamento la 'justicia social', basado en el derecho que tiene el trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo diario a favor del empleador, tengan una retribución específica proporcionada al tiempo que ha trabajado para otro; como puede observarse la CTS cumple su finalidad previsional en el momento que el trabajador se queda sin trabajo; siendo esto así, teniendo en cuenta su carácter previsor, su cobro no podría ser un impedimento para recurrir al amparo constitucional, toda vez que como su propio nombre lo dice, tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución; toda vez que al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo; de no ser así se estaría avalando un acto vulneratorio de los derechos fundamentales, al que se pretende encubrir bajo el argumento de una supuesta voluntad del trabajador de dar por extinguida la relación laboral.

El carácter inembargable de la compensación por tiempo de servicios

Expediente N° 04575-2006-PA/TC

Departamento: Ica

Fecha: 14 de Enero de 2008

Por otro lado, cabe determinar si el monto embargado vulnera el derecho a una remuneración equitativa y suficiente del demandante. Sobre el

particular, debe tenerse presente que mediante la Resolución Coactiva N° 1030070020177, de fecha 8 de julio de 2005, el Ejecutor Coactivo de la Intendencia Regional de Ica ordenó al Banco de Crédito del Perú el embargo en forma de retención sobre sus cuentas bancarias por el importe de S/. 2,412.00 contra el recurrente. Ante tal situación, el demandante solicitó que se suspendiera la medida cautelar de embargo en forma de retención, alegando que el embargo había afectado su cuenta, en la que sólo le depositan sus remuneraciones (...). Sin embargo, también debemos señalar que con la liquidación obrante a fojas 43, se demuestra que la suma de S/. 962.00 fue depositada como concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, por lo que resulta aplicable el artículo 38° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece que los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y hasta por el 50%, supuesto que no sucede en el caso de autos.

El cobro de los beneficios sociales no implica la aceptación del despido arbitrario

Expediente N° 03052-2009-PA/TC

Departamento: Callao

Fecha: 14 de Julio de 2010

El cobro de los beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones trucas, gratificaciones trucas, utilidades u otro concepto remunerativo debido al trabajador no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.

Las utilidades forman parte de los ingresos de los trabajadores para efectos alimentarios

Expediente N° 00750-2011-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 7 de Noviembre de 2011

La sentencia recaída en el proceso de alimentos alude textualmente a “ingresos”, mas no se refiere a “remuneraciones”, por lo que constituye un interés fraudulento calificar o encasillar a las utilidades bajo un rubro o criterio que no fue expresado en la aludida resolución, ello con el fin de no descontarse los ingresos por utilidades. Por estos motivos, en tanto no se alega la existencia de otras resoluciones judiciales que varíen o modifiquen lo ordenado en la sentencia materia de ejecución, la demanda de amparo debe ser estimada por haberse vulnerado el derecho de la recurrente a la efectividad de las resoluciones judiciales.

El concepto de utilidades en la afectación de las pensiones alimenticias

Expediente N° 03972-2012-PA/TC

Departamento: Lima Sur

Fecha: 27 de Setiembre de 2013

Se denomina utilidades a toda liberalidad porcentual económica que realiza el empleador, derivada del reparto de las ganancias al cierre de un ejercicio anual siempre y cuando hubiere un superávit o plus, el mismo que se otorga a los trabajadores. Las utilidades son de libre disponibilidad y se constituyen en ingresos no remunerativos y no computables para la compensación por tiempo de servicios (artículo 19 del Decreto Legislativo N° 650), los cuales tampoco tienen naturaleza pensionable para la jubilación. Por lo tanto las utilidades sin llegar a ser un concepto remunerativo, son consideradas un beneficio que no tiene aplicación ni para la CTS ni en términos previsionales, sin embargo no por ello dicho concepto debe excluirse de la afectación de la prestación de alimentos, sobre el cual recae un tratamiento distinto, en donde la ley de la materia no ha establecido exclusión alguna.

9. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA

Es requisito fundamental para ejercer el cargo de confianza asignado, la presentación del título profesional Es requisito fundamental para ejercer el cargo de confianza asignado, la presentación del título profesional

Expediente N° 03111-2012-AA/TC

Departamento: Junín

Fecha: 5 de Noviembre de 2012

En consecuencia habiéndose acreditado que el cargo de Jefe del Área de Informática de la Zona Registral N° VIII- Sede Huancayo es un cargo de confianza debido a las funciones y las características propias del mismo, cuales son la representatividad, la responsabilidad, la dirección y la dependencia, conforme también se desprende de la descripción de las funciones específicas del cargo señaladas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad demandada (f. 314 a 316), se concluye que la expedición de la Resolución Jefatural N° 122-2008-ZRVIII-SHYO/JEF (f. 2 y vuelta), que dejó sin efecto la designación del actor, en razón de que no cumplió con acreditar el requisito fundamental para ejercer el cargo de confianza asignado, como lo es la presentación del título profesional en Ingeniería de Sistemas, Ingeniero Electrónico o carrera afín, no ha vulnerado derecho constitucional alguno, razón por la cual corresponde desestimar la demanda.

Presupuestos que diferencian a un trabajador de confianza de los demás trabajadores

Expediente N° 03501-2006-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 15 de Marzo de 2007

Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como: a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial. b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. c) Dirección y dependencia; es decir que puede ejercer funciones directivas o administrativas en nombre del empleador, hacerla partícipe de sus secretos o dejarla que ejecute actos de dirección, administración o fiscalización de la misma manera que el sujeto principal. d) No es la persona la que determina que un cargo sea considerado de confianza. La naturaleza misma de la función es lo que determina la condición laboral del trabajador.

Calificación de un trabajador de dirección o de confianza

Expediente N° 03501-2006-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 15 de Marzo de 2007

Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera: a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

Definición del trabajador de confianza

Expediente N° 03501-2006-PA/TC

Departamento: Lima

Fecha: 15 de Marzo de 2007

Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005-AA/TC. Mientras que

los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la “confianza”, valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es 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. En referencia a ello, el artículo 40° de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de “confianza” en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).(…)

La inobservancia de calificación de los puestos de confianza no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita

Expediente N° 1042-2007-PA/TC

Departamento: Ayacucho

Fecha: 9 de Junio de 2009

Según lo dispuesto por el artículo 59° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, para la calificación de los puestos de confianza el empleador deberá, entre otros requisitos, consignar en el libro de planillas y en las boletas de pago la calificación correspondiente. Asimismo, el artículo 60° del mencionado reglamento prescribe que la calificación de los puestos de confianza “es una formalidad que debe observar el empleador”; sin embargo, “su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada ésta se acredita”, debido a que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto. La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por el cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral. En el presente caso, el recurrente tenía pleno conocimiento que el cargo al que fue designado mediante Resolución N° 018-06-GRA/PRES, de fecha 18 de enero de 2006, que corre a fojas 29, era de confianza; en consecuencia, no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación.

El cargo de confianza está supeditado a las reales funciones que realiza el trabajador

Expediente N° 00582-2012-AA/TC

Departamento: La Libertad

Fecha: 24 de Octubre de 2012

Es preciso tener en cuenta que la determinación de la calificación de dirección o de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del

empleador, sino que debe responder, de modo estricto, a la naturaleza de las funciones y labores que implica dicho cargo. Queda claro entonces que la determinación de la naturaleza de “confianza” de un cargo está supeditada, como ya se dijo, a las reales funciones llevadas a cabo por el trabajador, quien incluso puede impugnar la calificación efectuada, en el plazo de 30 días de comunicada dicha calificación, de acuerdo con lo establecido por el artículo 61° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

El nombramiento de personal en cargos jefaturales pertenecientes a la estructura orgánica de cada municipalidad será considerado como de confianza si así estuviera establecido en la propia estructura orgánica

Expediente N° 1450-2004-AA/TC

Departamento: Lambayeque

Fecha: 24 de Junio de 2004

Este Colegiado, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2474-2003-AA/TC, ha declarado que los cargos de confianza son aquellos que, reuniendo los criterios fijados por el artículo 12° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se ajustan a la legislación sobre la materia, como lo dispone el artículo 4° del referido texto legal. La Ley N° 27972, Orgánica de Municipalidades, señala en su artículo 20°, inciso 17, que es atribución del Alcalde “designar y cesar al gerente municipal y, a propuesta de éste, a los demás funcionarios de confianza”. Por su parte, el artículo 28° establece la estructura orgánica básica de las municipalidades (gerencia municipal, auditoría interna, procuraduría pública, asesoría jurídica y planificación y presupuesto), indicando que “los demás órganos de línea, apoyo y asesoría se establecerán conforme lo determina cada gobierno local”. En ese sentido, el nombramiento de personal en cargos jefaturales pertenecientes a la estructura orgánica de cada municipalidad será considerado como de confianza, conforme se ha visto en el Fund. N° 3, supra, si así estuviera establecido en la propia estructura orgánica y la designación la efectúe el Alcalde según lo dispuesto en la Ley N° 27972.

La determinación como trabajador de confianza o de dirección no queda al mero arbitrio del empleador; sino que depende de la naturaleza del trabajo

Expediente N° 01849-2012-PA/TC

Departamento: Junín

Fecha: 10 de Setiembre de 2012

La determinación de la calificación de dirección o de confianza de un cargo laboral no queda al mero arbitrio del empleador, sino que debe responder, de modo estricto, a la naturaleza de las funciones y labores que implica

dicho cargo. Queda claro entonces que la determinación de la naturaleza de “confianza” de un cargo no depende de la voluntad del empleador, sino que está supeditada, como ya se dijo, a las reales funciones llevadas a cabo por el trabajador, quien incluso puede impugnar la calificación efectuada, en el plazo de 30 días de comunicada dicha calificación, de acuerdo con lo establecido por el artículo 61° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

La resolución administrativa que da por concluida la designación de trabajador de confianza no puede aplicarse retroactivamente

Expediente N° 00606-2009-PA/TC

Departamento: Puno

Fecha: 19 de Marzo de 2009

Esta resolución administrativa no puede aplicarse retroactivamente a la actora, y por el contrario, corrobora el hecho de que, en la fecha en que fue contratada, su cargo no tenía la condición de confianza. La extinción unilateral de la relación laboral de la demandante, en el presente caso, se justificó única y exclusivamente en la voluntad de la empleadora, ya que fue despedida sin expresión de causa alguna derivada de su conducta o labor que justifique su despido, lo cual vulnera sus derechos fundamentales. En tales circunstancias, resulta evidente que tras configurarse una modalidad de despido arbitrario como la descrita, procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos, tal como lo establece el artículo 1° del Código Procesal Constitucional.

Quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición

Expediente N° 746-2003-AA/TC

Departamento: Ayacucho

Fecha: 19 de Abril de 2004

En ese sentido, en autos no se ha acreditado fehacientemente la calificación del cargo de la demandante a fin de determinar si le corresponde su reposición o, por haber ejercido un puesto de confianza, solamente la acción indemnizatoria, resultando inevitable contar con elementos probatorios idóneos y con una estación adecuada para la actuación de los mismos, no siendo el amparo, por su carácter esencialmente sumarísimo y carente de estación de pruebas, la vía de dilucidación de lo que se solicita, sino la vía del proceso laboral, a la que en todo caso aún tiene derecho la actora, razón por la que se deja a salvo su derecho para hacerlo valer, en todo caso, en la forma legal que corresponda.

Quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición

Expediente N° 04743-2009-PA/TC

Departamento: La libertad

Fecha: 30 de marzo de 2010

La emplazada sostiene que el cargo que desempeñaba el recurrente es de confianza; sin embargo, no acredita su afirmación con ningún instrumento institucional en el que dicho cargo se encontrase calificado como de confianza; en el primer contrato suscrito (...) por el demandante se consigna en la cláusula novena que 'Las partes acuerdan que el cargo para el cual se le contrata a el trabajador tiene la condición de uno de confianza (...)'; esto carece de sustento legal, toda vez que la calificación de un cargo de confianza no se hace mediante un contrato, por acuerdo entre los suscribientes; cabe anotar que en el último contrato se ha suprimido esa cláusula; por otro lado, la Resolución Administrativa N° 050-2007-DRA-LL/ATDRCH (...), mediante la cual se reconoce al demandante como ganador del Concurso Público de Méritos para ocupar la plaza de Contador de la emplazada, no menciona que dicho cargo sea de confianza.

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

Expediente N° 00575-2011-PA/TC

Departamento: Tumbes

Fecha: 23 de Setiembre de 2011

Con relación a la forma de resolución del caso de autos, este Tribunal considera pertinente precisar que ésta difiere de la ratio decidendi que se utilizó en la STC 03349-2007-PA/TC, por las siguientes razones: a) el ingreso por concurso público no determina que el cargo no pueda ser considerado como de confianza; b) los cargos de confianza pueden ser objeto de concurso público y que ello no determina que éste deje de ser de confianza; y c) un cargo es calificado como de confianza por las responsabilidades, obligaciones y relación que mantiene con el empleador. Ello genera que la ratio decidendi de la STC 03349-2007-PA/TC no siga siendo aplicada, pues la realidad de los hechos y la naturaleza de las labores son la que determinan si un cargo es, o no, de confianza o de dirección y no un concurso público. Además, porque la forma de resolución del caso de autos es conforme con la jurisprudencia sentada en la STC 03501-2006-PA/TC.

ÍNDICE GENERAL

PRONUNCIAMIENTOS DEL PODER JUDICIAL Y EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ÍNDOLE LABORAL

ASPECTOS GENERALES

1. INTRODUCCIÓN..... 3

JURISPRUDENCIA INPECTIVA LABORAL

1. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS
LABORALES 4
2. RELACIÓN LABORAL 5
3. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO... 8
4. DESCANSO VACACIONAL 12
5. JORNADA DE TRABAJO 15
6. ASPECTOS SOBRE REMUNERACIONES Y
BENEFICIOS 20

JURISPRUDENCIA LABORAL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES..... 25
2. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO 26
3. DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS 29
4. JORNADA DE TRABAJO 31
5. DERECHO Y PROTECCIÓN DE LA
REMUNERACIÓN 35
6. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO 40
7. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO Y SUS
DIVERSAS MODALIDADES 42
8. LOS BENEFICIOS SOCIALES..... 51
9. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA... 53