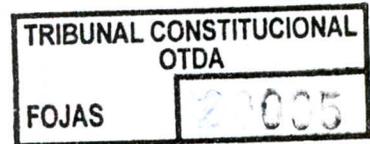




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 26 días del mes de junio de 2014, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Blume Fortini, Ledesma Narváez y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Aquiles Navarro Sinarahua contra la resolución de fojas 291, su fecha 3 de junio de 2013, expedida por la Sala Mixta Descentralizada de Tarapoto de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia.

ANTECEDENTES

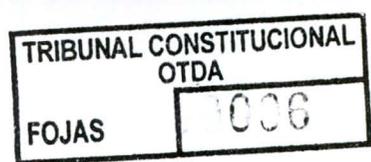
Con fecha 20 de febrero de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín S.A. (Emapa San Martín S.A.), solicitando que se deje sin efecto las Resoluciones de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG y N.º 009-2012-EMAPA-SM-SA-GG, de fechas 30 de noviembre de 2011 y 23 de enero de 2012, respectivamente, que le imponen la sanción de despido por falta grave; que se reincorpore en el mismo cargo que venía desempeñando; y que se le paguen los costos del proceso. Alega la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a un debido procedimiento, de defensa, a la igualdad ante la ley, a la igualdad de oportunidades sin discriminación y al principio de legalidad.

El demandante manifiesta que es trabajador del régimen del Decreto Legislativo N.º 728, ocupando el cargo de asistente de remuneraciones de la Oficina de Recursos Humanos, y que se ha desempeñado como trabajador hasta el 15 de diciembre de 2011, cuando fue despedido en forma arbitraria. Sostiene que su despido por falta grave se instauró siguiendo un procedimiento administrativo disciplinario que es aplicable solo a los trabajadores del régimen laboral público, al cual no pertenece. Señala que la resolución que lo sanciona con el despido fue expedida fuera de plazo, que la falta que se le imputa fue cometida en el mes de octubre de 2008 y que el procedimiento administrativo disciplinario se inició el 21 de julio de 2011, por lo que se habría vulnerado el principio de inmediatez.

El apoderado judicial de la emplazada deduce las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la vía administrativa, y contesta la demanda, indicando que, conforme a la Ley N.º 27444, el procedimiento administrativo disciplinario incoado es general para todos los trabajadores de la demandada,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

independientemente del régimen laboral en que se encuentren. Refiere que el incumplimiento del plazo para la sanción impuesta no invalida el procedimiento de despido, en todo caso, constituye solo una falta administrativa de los miembros de la comisión. Asimismo, alega que no se ha vulnerado el principio de inmediatez, en vista que el funcionario con facultad sancionadora recién tuvo conocimiento de la falta grave el 10 de mayo de 2011, quien procedió a remitir la documentación a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios conforme a ley.

El Juzgado Mixto de Tarapoto, con fecha 19 de setiembre de 2012, declaró infundadas las excepciones propuestas por estimar que la pretensión del demandante merece ser evaluada a través del proceso amparo por no encontrarse vinculada al régimen laboral público.

La sociedad emplazada, con fecha 26 de setiembre de 2012, formula recurso de apelación contra la resolución que declaró infundada las excepciones de falta de agotamiento de la vía administrativa y de incompetencia por razón de la materia.

Con fecha 29 de octubre de 2012, el *A quo* declaró improcedente la demanda, por estimar que son los jueces laborales los competentes para tramitar la presente demanda.

El demandante, con fecha 12 de noviembre de 2012, interpone recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia sosteniendo que no se han valorado adecuadamente sus pruebas aportadas y que en sus considerandos se han invocados hechos diferentes a los peticionados en su demanda.

A su turno, la Sala revisora revocó la resolución de fecha 19 de setiembre de 2012 y declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia y nulo todo lo actuado, sin emitir pronunciamiento sobre los demás extremos materia de impugnación, disponiendo la adecuación de la demanda al proceso laboral ordinario por considerar que la pretensión demandada pretende discutir la legalidad de la causa de despido, situación para la cual es necesaria la actuación de medios probatorios, lo que no es posible en el amparo por carecer de etapa probatoria.

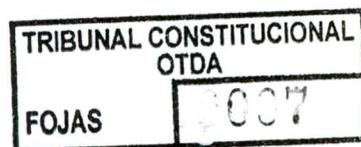
Mediante recurso de agravio constitucional, el demandante reiteró los argumentos expresados en su demanda.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

1. El objeto de la demanda es que se ordene la reincorporación del demandante en el cargo que desempeñaba y que se pague los costos del proceso, por haber sido víctima de un despido incausado. Alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a un debido procedimiento, de defensa, a la igualdad ante la ley, a la igualdad de oportunidades sin discriminación y al principio de legalidad.

Consideraciones previas

2. Este Tribunal no comparte el criterio adoptado por el *Ad quem* para estimar la excepción de incompetencia por razón de la materia promovida por la parte emplazada, dado que en reiterada jurisprudencia se ha establecido que el proceso de amparo resulta idóneo para examinar las afectaciones del derecho al trabajo del régimen laboral privado, en tanto corresponde a esta vía procesal reponer las cosas al estado anterior de los derechos fundamentales y en el caso de dicho derecho, otorgar la adecuada protección frente al despido arbitrario.
3. En tal sentido, este Tribunal es competente para revisar la demanda del recurrente, en tanto alega que su despido resulta arbitrario, razón por la cual corresponde desestimar la referida excepción.

Sobre la afectación al derecho al debido proceso

Argumentos de la parte demandante

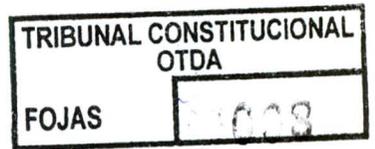
4. El demandante manifiesta que es trabajador del régimen del Decreto Legislativo N.º 728, ocupando el cargo de asistente de remuneraciones de la Oficina de Recursos Humanos, y que se ha desempeñado como trabajador hasta el 15 de diciembre de 2011, fecha en que fue despedido en forma arbitraria. Sostiene que su despido por falta grave se instauró siguiendo un procedimiento administrativo disciplinario que es aplicable solo a los trabajadores del régimen laboral público, al cual no pertenece. Señala que la resolución que lo sanciona con el despido fue expedida fuera de plazo y que la falta que se le imputa fue cometida en el mes de octubre de 2008, mientras que el procedimiento administrativo disciplinario se inició el 21 de julio de 2011, lo que vulnera el principio de inmediatez.

Argumentos de la parte demandada

5. La entidad demandada refiere que, conforme a la Ley N.º 27444, el procedimiento administrativo disciplinario incoado es general para todos los trabajadores de la demandada, independientemente del régimen laboral en que se encuentran. Refiere que el incumplimiento del plazo para la sanción impuesta no invalida el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

procedimiento de despido, sino que constituye, de ser el caso, solo una falta administrativa de los miembros de la comisión. Asimismo, alega que no se ha vulnerado el principio de inmediatez porque el funcionario con facultad sancionadora recién tuvo conocimiento de la falta grave el 10 de mayo de 2011, quien procedió a remitir la documentación a la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios conforme a ley.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

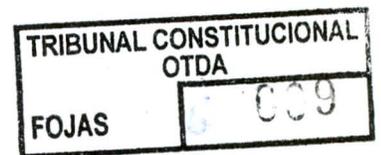
6. El artículo 139º, inciso 3), de la Constitución establece que son principios y derechos de la función jurisdiccional “La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional”; y el inciso 14) establece: “El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.”
7. Este Tribunal ha establecido que el derecho al debido proceso es aplicable no solo a los procesos judiciales, sino también a los procedimientos instaurados en sede administrativa e incluso entre particulares. Supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observar las instancias procesales de todos los procedimientos, sean judiciales, administrativos o sean conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos.
8. En el presente caso, el demandante sostiene las siguientes afectaciones: que se le aplicó un procedimiento de despido distinto al preestablecido en la normatividad específica de la empresa; que se le impuso la sanción de despido fuera del plazo correspondiente; y que se le ha despedido por un hecho que ha sucedido en octubre de 2008, lo cual afecta el principio de inmediatez.
9. La controversia, en ese sentido, se centra en determinar si todos estos hechos alegados por el recurrente han incidido en forma negativa en su derecho al debido proceso. De ser el caso, esto es, de comprobarse los perjuicios denunciados, deberá declararse la invalidación del procedimiento disciplinario al cual fue sometido el actor y ordenarse su inmediata reincorporación en el centro de trabajo.

A) Sobre la normatividad laboral aplicada al despido del demandante

10. Sobre este asunto, se ha alegado una supuesta vulneración al debido proceso consistente en haberse iniciado un proceso disciplinario bajo las reglas de un régimen laboral distinto. Según ha expresado el actor, se le despidió aplicándole las reglas del régimen laboral público, cuando en realidad debió aplicársele las normas del régimen laboral privado, al cual pertenece.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

11. Mediante Resolución de Gerencia General N.º 103-2011-EMAPA-SM-SA-GG, de fojas 8, su fecha 21 de julio de 2011, se observa que se inició un proceso investigatorio contra el recurrente a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios; el cual, luego de cuatro meses, culminó con la imposición de la sanción de despido mediante Resolución de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG, de fojas 4, del 30 de noviembre de 2011, por la comisión de faltas graves por haber incumplido con las obligaciones previstas en el reglamento interno. Esta última resolución fue ejecutada en forma inmediata, conforme se verifica del Memorándum N.º 273-2011-EMAPA-SM-SA-GG que cumple con notificarla, obrante a fojas 7, de fecha 15 de diciembre de 2011.
12. De las resoluciones precitadas, se aprecia que el procedimiento de despido del actor fue articulado de conformidad con el documento denominado “Manual de Proceso Investigatorio de Faltas o Incapacidad de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de San Martín S.A.” (sic), el mismo que en obra autos a fojas 27.
13. El referido manual establece en su artículo 1º que su objeto es “Normar el Proceso Investigatorio de faltas o incapacidad de naturaleza laboral y regular las atribuciones de la Comisión Permanente de Procesos Investigatorios de EMAPA SAN MARTÍN S.A. y las comisiones especiales que con el mismo propósito se dignen”; y el artículo 2º estipula como su finalidad “Establecer el mecanismo que optimice el trámite de los Procesos Investigatorios que EMAPA SAN MARTÍN S.A. en adelante LA EMPRESA, instaure a sus trabajadores por inconducta y/o incapacidad funcional”.
14. Además, según se estipula en el artículo 4º del mismo manual, sus normas “son de alcance y cumplimiento para todo el personal EMAPA SAN MARTÍN S.A. en concordancia a la Ley que promulga el Código de Ética de la Función Pública, considerando como tal, a todo Funcionario, servidor o empleado, en cualquier de los niveles jerárquicos o funciones en nombre o al servicio de LA EMPRESA” (sic, énfasis agregado).
15. Examinadas estas disposiciones, puede colegirse que no es cierto lo argumentado por el recurrente, en el sentido de que fue desviado del procedimiento que le correspondía como trabajador del régimen laboral privado, porque dichas normas son de aplicación para todos los trabajadores de la empresa, sin importar el régimen laboral al que pertenezcan.
16. Debe destacarse que incluso, a diferencia de lo regulado en los artículos 31º y 32º del Decreto Legislativo N.º 728, que regulan el procedimiento y comunicación del



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

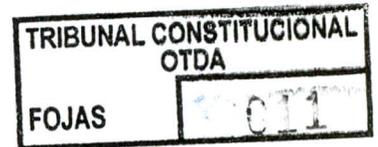
AQUILES NAVARRO SINARAHUA

despido en dicho régimen, el citado manual establece mayores garantías procesales a favor del trabajador. Asimismo, crea un órgano independiente denominado Comisión Permanente, conformado por tres integrantes y dos suplentes, que se encarga de llevar adelante el proceso de investigación de las faltas laborales. Este proceso investigatorio, además, otorga un plazo de diez días para que el trabajador bajo sospecha realice sus descargos; norma una etapa de impugnación, que se ejerce a través de los recursos de reconsideración y apelación; y regula las faltas que puede cometer el trabajador y las sanciones respectivas en diferentes grados.

17. Si bien el artículo 31º del Decreto Legislativo N.º 728 establece un procedimiento “legal” de despido y determinadas garantías para el derecho al debido proceso del trabajador, ello no impide que la empresa empleadora, en el ejercicio de su libertad de organización (protegido por el derecho a la libertad de empresa), pueda implementar condiciones más favorables que el mínimo incorporado en el artículo precitado, si de lo que se trata es optimizar la protección de los derechos de los trabajadores sometidos a un régimen disciplinario.
18. De otro lado, sobre las faltas cometidas, se advierte que mediante la Resolución de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG se despidió al recurrente por haber infringido el artículo 15º, inciso 15) y el artículo 16º, inciso 6) del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que estipulan, respectivamente, que es obligación del trabajador “no utilizar su función con fines de lucro” y que está prohibido para el personal “disponer los bienes, equipos y herramientas de trabajo para otros fines y/o usos que no sean inherentes al ejercicio de las actividades de la Empresa”. Según el demandante, dichos artículos no le eran aplicables en vista que el reglamento interno solo era de alcance para los “Funcionarios y Servidores Públicos sujetos al régimen de la actividad Pública, Decreto Legislativo N.º 276 y NO a los trabajadores nombrados como el suscrito [el demandante], es decir en el régimen laboral privado, Decreto Supremo N.º 728” (sic).
19. Según se aprecia de la Resolución de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG, se despidió al recurrente por el hecho de haber tramitado a nombre de su hija un préstamo de dinero ante el Banco Scotiabank, presentándola como supuesta trabajadora de la sociedad emplazada, valiéndose de boletas de pago falsas hechas por el propio demandante en su condición de Asistente de Remuneraciones de la Oficina de Recursos Humanos, utilizando el sistema informático e insumos de la empresa.
20. Al respecto, este Tribunal debe indicar que en el presente caso, en nada se afectará la validez del despido del recurrente porque idénticas conductas están calificadas como infracciones laborales para el trabajador del régimen del sector privado. Conforme es de verse, el artículo 25º, inciso a), del Decreto Legislativo N.º 728



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

dispone que son faltas graves “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral [...]” (dicha norma fue invocada por la resolución de despido); y, el inciso c) del mismo artículo establece también como falta grave “La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor” (énfasis agregado).

21. Por estas razones, este extremo de los argumentos del demandante, referidos a la aplicación de normatividad distinta, deben ser desestimados.

B) Imposición de la sanción de despido en forma extemporánea

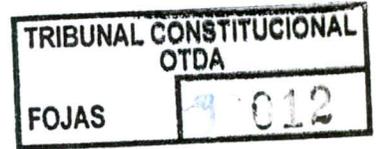
22. El accionante ha referido que la sanción que lo despide “fue expedida fuera del plazo establecido en el Reglamento de Sanciones y Proceso Administrativo Disciplinario de EMAPA SAN MARTÍN S.A., cuyo plazo es de 30 días, desde el día siguiente de la actuación de la notificación de la Resolución que me apertura proceso Administrativo”.
23. De autos se advierte que la Resolución de Gerencia General N.º 103-2011-EMAPA-SM-SA-GG, del 21 de julio de 2011, que instauró el proceso investigador al recurrente fue notificada a su domicilio el 10 de agosto de 2011, mediante la Carta N.º 451-2011-EMPA-SM-SA-GG, obrante a fojas 107; y que la sanción de despido contenida en la Resolución de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG fue expedida el 30 de noviembre de 2011, es decir, con posterioridad al plazo de los alegados treinta días (veinte días extemporáneos); sin embargo, este Colegiado advierte que esta afectación es de orden reglamentaria y no reviste relevancia constitucional.
24. En efecto, no se advierte que la infracción reglamentaria haya incidido en forma negativa en el derecho al debido proceso del actor y que le haya causado indefensión grave; por ello, en la medida que no se ha comprobado tal situación, esta parte de la demanda también debe ser desestimada.

C) Sobre la afectación al principio de inmediatez laboral

25. El demandante ha referido que se le instauró el 21 de julio de 2011 un procedimiento de despido por un hecho que sucedió en el mes de octubre de 2008 y del cual tenían conocimiento tanto el Gerente Administrativo como el Jefe de Recursos Humanos de la entidad. Según el actor, dichos funcionarios sabían que él había presentado a su hija ante el Banco Scotiabank como supuesta trabajadora de la empleada para solicitar un préstamo dinerario. Refiere que incluso fue el Jefe de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

Recursos Humanos quien firmó el programa de préstamo personal bajo la modalidad de descuento por planilla, que su hija presentó ante la entidad bancaria.

Por ello, el recurrente alega que se ha vulnerado el principio de inmediatez, por haber transcurrido más de tres años entre la comisión de la falta grave y el inicio del proceso de despido.

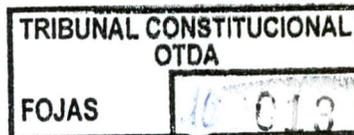
26. Sobre este asunto, en la STC 00543-2007-PA/TC, fundamento 7, el Tribunal Constitucional ha referido que el principio de inmediatez consiste en lo siguiente:

- (i) El *proceso de cognición*, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.º1917-2003-Lima (*El Peruano*, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.
- (ii) El *proceso volitivo* se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibidem).

27. En tal sentido, la toma de conocimiento (referida en la cita precedente) que resulta relevante para el cómputo de la inmediatez laboral es el aviso al funcionario u órgano de la empresa que tenga potestad disciplinaria, es decir, al órgano que esté habilitado por la organización empresarial para decidir si impone o no una sanción al trabajador infractor. Sobre él recaerá el examen de la pérdida o no de la oportunidad para sancionar, o del olvido o condonación de la falta. La negligencia de otros trabajadores de la empresa sin potestad disciplinaria en comunicar la falta laboral, o incluso la complicidad, no pone en peligro el tiempo razonable para su



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

posterior investigación y sanción, en buena cuenta porque su actuación no representa la voluntad de la empresa para efectos de punir las faltas cometidas.

28. En el caso de autos, efectivamente, es de verse que los hechos por los cuales fue despedido el actor ocurrieron en el año 2008 (fojas 25 y 120) y que, luego de transcurrido más de dos años, mediante Resolución de Gerencia General N.º 103-2011-EMAPA-SM-SA-GG, con fecha 21 de julio de 2011, se inició un proceso investigador contra el demandante, ordenándose a la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios el esclarecimiento de todos los hechos sucedidos; procedimiento que culminó con la sanción de despido el 30 de noviembre de 2011 mediante Resolución de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG.
29. Examinando estos hechos, debe considerarse que las faltas graves cometidas por el recurrente fueron informadas por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos a la Gerencia General recién el 10 de mayo de 2011, según se verifica del documento de fojas 26, denominado Informe N.º 258-2011-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-OFIC.RR.HH; por lo que, conforme al fundamento 26 *supra*, es desde esa fecha que debe iniciarse la valoración sobre el supuesto incumplimiento del principio de inmediatez, puesto que, conforme al Manual de Proceso Investigatorio de Faltas o Incapacidad de la demandada, corresponde al Gerente General decidir las sanciones de los trabajadores que cometan faltas.
30. Los artículos 7.5 y 7.6 del referido manual (f. 29), estipulan lo siguiente:
 - 7.5. La Comisión de Proceso Investigatorio elevará al término de la evaluación e investigación correspondiente, un informe escrito al Gerente General, recomendando la absolución o aplicación de la sanción que amerite la falta cometida por el trabajador.
 - 7.6. Una vez expedida la resolución con la decisión adoptada por la Gerencia General ésta notificará su contenido a los trabajadores involucrados en el procedimiento, a la Oficina y/o Gerencia a la cual pertenezca, a la Oficina de Asesoría Jurídica y a la Oficina de Personal.
31. En ese sentido, este Tribunal opina que la desidia o colaboración de otros trabajadores (como alega el actor) en comunicar oportunamente la falta no afecta la validez del inicio del procedimiento investigador ordenado por el Gerente General mediante Resolución de Gerencia General N.º 103-2011-EMAPA-SM-SA-GG, en vista que dichos funcionarios no tenían facultad para imponer sanciones de despido.
32. Ahora bien, respecto al cumplimiento del principio de inmediatez en el curso del propio procedimiento investigador (21 de julio de 2011) hasta el despido del demandante (30 de noviembre de 2011), debe apreciarse tanto la complejidad de los hechos que son materia de investigación como los actos que articulan el procedimiento de despido, que dependen en gran medida de cómo se organiza la empresa en su interior.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

AQUILES NAVARRO SINARAHUA

33. Sobre los hechos materia de investigación, de antemano, este Tribunal advierte que la falta grave cometida por el actor implicó una serie de hechos complejos, lo que hace que en el presente caso el principio de inmediatez sea más elástico. Para entender esto, es necesario precisar con mayor detalle cuáles fueron los hechos que fueron imputados al demandante.

34. Según la Resolución de Gerencia General N.º 103-2011-EMAPA-SM-SA-GG (f. 8), se instaura un procedimiento investigatorio por los siguientes hechos:

Que, la Oficina de Recursos Humanos ha comunicado a la Gerencia General mediante Informe N.º 238-2011-EMAPA-SM-SA-GG-GAF-ORRH, que al haber recibido la carta de Servicios de Cobranzas e Inversiones- SCI de fecha 5 de abril de 2011, mediante la cual detalla la lista de clientes a quienes se debe realizar el descuento por vencimiento al 16 de mayo de 2011 de la entidad financiera SCOTIBANK PERU S.A.A donde se detectó que la señorita **CINTHIA KARELL NAVARRO ISMINIO**, figuraba en la lista de descuentos, quien nunca trabajó en la Empresa; por lo que se concluyó que la mencionada Señorita es hija del señor **AQUILES NAVARRO SINARAHUA** actual Asistente de Remuneraciones de la Oficina de Recursos Humanos;

Por lo tanto, se desprende que existen indicios razonables de que el trabajador señor **AQUILES NAVARRO SINARAHUA** ha incurrido en falta grave.

35. Por otro lado, de la Resolución de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG (f. 4 y 5), se advierte que el actor realizó los siguientes descargos:

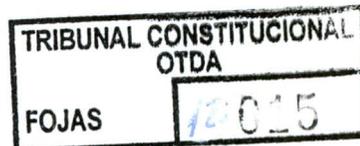
Que, con fecha 19 de agosto del 2011 el trabajador Aquiles Navarro Sinarahua absuelve el traslado de cargos dentro del plazo concedido, documento en el cual acepta haber tramitado un préstamo ante la entidad financiera SCOTIABANK a nombre de su hija (Navarro Isminio, Cintya Karell) por el importe de S/. 10,000.00, debido a que su persona se encontraba inelegible en las instituciones financieras porque EMAPA SAN MARTIN no estaba al día en el cumplimiento de las obligaciones contraídas, manifestando que lo hizo presionado por una difícil situación económica que no le permita cubrir los gastos de salud de su señor padre y que el compromiso contraído con la entidad financiera la está cumpliendo puntualmente para no crear malestar en la empresa. Asimismo manifiesta que su Jefe inmediato superior, el señor Raúl Ruiz Guerra, tenía conocimiento de estos hechos desde el mes de octubre del año 2009 y que las da a conocer ahora para hacerle daño laboral.

36. Finalmente, de la misma resolución, se aprecia que se comprobó lo siguiente:

Que, el artículo 15º del Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Acuerdo de Directorio 120-2007/025-EMAPA SAN AMRTIN S.A. del 22 de diciembre del 2007 prescribe que son obligaciones de los trabajadores, entre otras, “**no utilizar su función con fines de lucro**” (15.15); en este extremo se ha comprobado el incumplimiento de esta obligación pues el trabajador Aquiles Navarro Sinarahua ha aceptado haber tramitado un préstamo de dinero ante la entidad financiera Socitabank a nombre de su hija pero que el dinero fue utilizado por él para cubrir los gastos de salud de su señor padre, este último hecho no acreditado por el trabajador, hecho que pudo concretarse debido a la función que realiza dentro de la empresa: asistente de remuneraciones de la Oficina de Recursos Humanos.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC

SAN MARTÍN

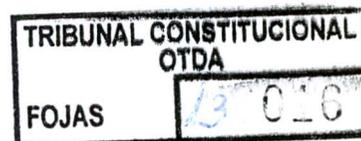
AQUILES NAVARRO SINARAHUA

Que, a su vez, el artículo 16.6 del mismo Reglamento establece que los trabajadores de la Empresa están prohibidos de: **“disponer los bienes, equipos y herramientas de trabajo para otros fines y/o usos que no sean inherentes al ejercicio de las actividades de la Empresa”**, esta prohibición ha sido trasgredida por el trabajador por cuanto de las copias de boletas de pago a nombre de Cinthia Karell Navarro Isminio, quien nunca fue trabajadora de la institución, se advierte que tiene idénticas características a las boletas de pago de los trabajadores de EMAPA SAN MARTIN, con lo que se acredita que para su elaboración ha utilizado, el sistema informático, los equipos de cómputo, el papel, los sellos y los signos distintivos de la institución.

37. De lo transcrito, se desprende entonces que se acreditaron los siguientes hechos: primero, que la hija del demandante nunca había sido trabajadora de la sociedad emplazada; segundo, que el actor se valió de su cargo de Asistente de Remuneraciones para confeccionar boletas de pago ficticias con el nombre de su hija, para que ella posteriormente se presentase como supuesta trabajadora de la empresa ante el Banco Scotiabank con la finalidad de pedir un préstamo bancario; y tercero, que el pago del préstamo se le descontaba supuestamente en forma mensual por planilla.
38. Siendo así, cabe resaltar que estos hechos revisten un grado de dificultad mayor, puesto que están involucrados, no solo el recurrente, sino además su hija e incluso una entidad bancaria, así como también ha significado la fabricación de documentos privados con información falsa, lo que ha hecho que la investigación sea más compleja.
39. Por otro lado, sobre la duración del procedimiento investigatorio, se observa que éste demoró aproximadamente cuatro meses y, según se desprende de la Resolución de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG, se dieron los siguientes actos:
- El 20 de julio de 2011, la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios recomienda al Gerente General instaurar proceso investigatorio contra el recurrente, mediante Informe N.º 018-2011-EMAPA-SM-SA-GG.
 - El 21 de julio de 2011, con Resolución de Gerencia General N.º 103-2011-EMAPA-SM-SA-GG, se resuelve iniciar proceso investigatorio contra el demandante a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios.
 - El 10 de agosto de 2011, mediante Carta N.º 451-2011-EMAPA-SM-SA-GG, se notifica notarialmente al demandante de la instauración del proceso investigatorio y se le otorga 10 días para que realice sus descargos.
 - El 19 de agosto de 2011, el actor absuelve el traslado de los cargos imputados.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03860-2013-PA/TC
SAN MARTÍN
AQUILES NAVARRO SINARAHUA

- El 28 de setiembre de 2011, la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios solicita opinión legal a la Oficina de Asesoría Jurídica, el mismo que fue emitido mediante Informe N.º 253-2011-EMAPA-SM-SA-GG-OAJ.
 - El 23 de noviembre de 2011, la Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios recomienda a la Gerencia General la disolución del vínculo laboral con el demandante.
 - El 30 de noviembre de 2011, la Gerencia General emite la Resolución de Gerencia General N.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG que impone la sanción de despido del demandante.
40. De todos los pasos seguidos por el procedimiento disciplinario, no se advierte que haya sido articulado con actos innecesarios o redundantes, ni tampoco se observa que la duración del referido procedimiento haya desbordado el tiempo razonable para sancionar las faltas comprobadas, más aún si éstas, tal como se ha advertido, se han revestido de complejidad y dificultad.
41. Por estas razones, los argumentos dirigidos a cuestionar la validez del procedimiento de despido en base a una supuesta vulneración del principio de inmediatez deben ser también rechazados.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la excepción de incompetencia por razón de la materia e **INFUNDADA** la demanda.

Publíquese y notifíquese

SS.

BLUME FORTINI
LEDESMA NARVÁEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL