



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Arequipa, a los 5 días del mes de julio de 2019, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Espinosa-Saldaña Barrera y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento de los magistrados Blume Fortini y Ledesma Narváez, conforme al artículo 30-A del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional. Asimismo, se agregan el fundamento de voto del magistrado Blume Fortini, y los votos singulares de los magistrados Sardón de Taboada y Ferrero Costa.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Javier Arturo Sala Gómez contra la sentencia de fojas 690, de fecha 29 de setiembre de 2017, expedida por la Sala Civil de la provincia de San Román-Juliaca de la Corte Superior de Justicia de Puno, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 5 de junio de 2014, y modificada el 30 de junio de 2014, el recurrente interpone demanda de amparo contra el director ejecutivo del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (Cofopri) y el secretario general de la misma entidad, a fin de que se declare nulo y sin efecto el despido fraudulento que dio por finalizada su relación laboral; y, en consecuencia: a) se declare nula la Resolución de Secretaría General 004-2014-COFOPRI/SG de fecha 13 de mayo de 2014, y los Oficios 0345-2014-COFOPRI/SG y 080-2014-COFOPRI/UTDA, que le comunicaron la sanción de despido que le fue impuesta; b) se ordene su reposición como trabajador a plazo indeterminado de la demandada en su puesto habitual de trabajo y en el cargo que venía desempeñando como supervisor de titulación, responsable de la Oficina de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) de la oficina zonal de Puno, o en otro igual o similar jerarquía, más el pago de las costas y los costos del proceso.

Manifiesta que laboró para la demandada (por segunda vez) del 24 de abril de 2012 al 15 de mayo de 2014, a razón de un mandato judicial (0591-2010-0-2101-JM-CI-03), sin embargo, el día 16 de mayo de 2014 fue impedido de ingresar a su centro de trabajo bajo la apariencia de un despido que no cumple con los presupuestos para su configuración.

Refiere que las vicisitudes surgieron cuando en agosto del año 2013 denunció múltiples irregularidades que se venían cometiendo en la oficina zonal de Puno, no obstante, fue sustraído de todo tipo de investigación formal establecida por ley por encargo del propio director ejecutivo, lo cual le generó muchas desavenencias laborales



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

con otros trabajadores, como los señores Henry Javier Rojas Liendo y Roger Hilario Dueñas Ramos, quienes comenzaron a agredirlo constantemente de forma verbal, y luego de forma física en dos ocasiones sin que la jefa y la administradora de la Zonal Puno tomen medidas; por el contrario, ocultaron este hecho en perjuicio. Señala que con fecha 22 de noviembre de 2013, el señor Roger Hilario Dueñas Ramos luego de los constantes insultos e intentos de chantaje lo atacó físicamente provocando su reacción en defensa propia, por lo que le propino un puñete en la parte posterior del cráneo de su atacante.

Expresa que la comisión de falta grave ocurrió con fecha 22 de noviembre de 2013, y que esta fue de conocimiento a su empleadora con fecha 27 de noviembre de 2013, sin embargo, esta última, sin respetar el plazo razonable e inmediato para sancionar, recién con fecha 15 de mayo de 2014 le comunicó su despido, cuando dicha falta ya se encontraba perdonada, olvidada o condonada por su empleadora, lo cual vulnera el principio de inmediatez. En ese sentido, considera que el actuar de la demandada para despedirlo argumentando la comisión de hechos y faltas ya olvidadas, perdonadas o condonadas convierte al despido en fraudulento pues con ánimo perverso la emplazada le ha atribuido hechos "notoriamente ya inexistentes" (sic), lo cual afecta sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso.

El procurador público de Cofopri deduce la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa y contesta la demanda señalando que los hechos suscitados el 22 de noviembre de 2013 fueron sustentados y acreditados de manera indubitable mediante la denuncia policial, la declaración notarial de los señores Julio Paredes Chipana y Pedro Paredes Mamani, vistas fotográficas del agredido (don Roger Hilario Dueñas Ramos), así como con documentos médicos sobre la atención del agredido y diversas publicaciones de la zona y otros, motivo por el cual, mediante el Oficio 528-2013-COFOPRI/SG de fecha 29 de noviembre de 2013, se le comunicó el inicio del procedimiento disciplinario por la comisión de falta grave tipificada en el literal "f" del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, y en los artículos 65, 66, literales "j" y "p", y 94, literales "a" y "h" del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Refiere que el demandante, mediante su carta de descargo, reconoció expresamente la falta grave cometida: haberte causado una herida sangrante al señor Roger Hilario Dueñas Ramos, lo cual fue reiterado a través de la Carta 001-2014-JASG de fecha 23 de enero de 2014. Señala que, en atención a lo recabado y al Informe 034-2014-COFOPRI/OA-URRHH, realizado por la Unidad de Recursos Humanos de la demandada, la sanción de despido contra el accionante se ha efectuado sobre hechos



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

verdaderos respaldados con abundantes medios probatorios, respetándose el debido proceso y los derechos del actor.

Por otro lado, señala que en forma oportuna se cumplió con hacer de conocimiento del accionante las imputaciones sobre su conducta del día 22 de noviembre de 2013, no obstante, el propio actor, en forma temeraria, estuvo observando la entrega de la documentación. Manifiesta que con la finalidad de cautelar el debido proceso y el derecho de defensa del demandante se realizó de forma reiterada la entrega de la documentación a través de los Oficios 012-2014-COFOPRI/SG, 009-2014-COFOPRI/OA-URRHH y 022-2014-COFOPRI/OA-URRHH, agregando que el ente competente para resolver este procedimiento disciplinario es la Secretaría General y que la decisión adoptada debió seguir un procedimiento interno en Cofopri.

El director ejecutivo y el secretario general de Cofopri deducen la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado y reiteran lo expresado por el procurador público de Cofopri.

El Primer Juzgado Mixto de Juliaca, con fecha 1 de junio de 2015, declaró infundadas las excepciones de falta de agotamiento de la vía administrativa y falta de legitimidad para obrar del demandado propuestos por la parte emplazada, y vía saneamiento concedió tres días a la parte demandante para que subsane la observación realizada en el cuarto considerando, referente al precedente emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente 05057-2013-PA/TC. Con fecha 5 de agosto de 2015, el actor cumple el mandato y refiere que el precedente mencionado no le resulta aplicable, pues su pretensión está dirigida a su reposición laboral por vicios contenidos en el procedimiento de despido (pues tenía la condición de trabajador a plazo indeterminado), y no la de desnaturalización de contrato alguno. Posterior a ello, el *a quo*, con fecha 2 de noviembre de 2015, declaró saneado el proceso.

El Primer Juzgado Civil de Juliaca, con fecha 30 de marzo de 2017, declaró fundada la demanda por considerar que en el procedimiento de despido del accionante se infringió el principio de inmediatez, pues no se tomó en cuenta que el empleador, en mérito de las facultades que le confiere el poder de dirección, ya había aceptado y olvidado los hechos imputados como falta grave, motivo por el cual el actor no podía ser despedido de su centro de trabajo. Asimismo, señala que no se precisó de manera clara y detallada la norma infringida y la sanción a imponer, advirtiéndose la transgresión al principio de tipicidad, pues solo se le sancionó por agredir a su compañero de trabajo en su centro de labor, mas no por los hechos descritos en la carta de imputación, con lo cual se determina que el despido del recurrente se habría llevado a cabo en forma fraudulenta.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

La Sala superior revisora revocó la apelada y, reformándola, declaró infundada la demanda por estimar que el despido del actor se produjo por causa relacionada con la conducta del trabajador, atribuyéndole una falta prevista legalmente, por lo que no se determina que se haya configurado un despido fraudulento.

Mediante recurso de agravio constitucional (RAC), el accionante expresa que la entidad demandada lo ha sancionado transgrediendo el principio de inmediatez.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. El demandante solicita su reposición laboral en el cargo que venía desempeñando como supervisor de titulación, responsable de la Oficina de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) de la oficina zonal de Puno del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (Cofopri), más el pago de las costas y los costos del proceso. Alega que su despido resulta ser fraudulento toda vez que los hechos imputados como faltas graves (suscitados el 22 de noviembre de 2013) han sido perdonados y olvidados por su empleador, dado que transcurrieron más de cinco meses desde el conocimiento de los hechos, por lo que no existe causa alguna que justifique su despido y se han vulnerado así sus derechos constitucionales al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y al debido proceso, así como el principio de inmediatez.

Cuestión previa

2. Es preciso mencionar que, a la fecha de interposición de la presente demanda (5 de junio de 2014), aún no se había implementado la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Puno, por lo que en el referido distrito judicial no se contaba con una vía igualmente satisfactoria como lo es el proceso laboral abreviado previsto en la Ley 29497, al que se hace mención en el precedente establecido en la Sentencia 02383-2013-PA/TC (caso Elgo Ríos), motivo por el cual el proceso de amparo resulta ser la vía idónea para dilucidar lo pretendido por el actor.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

Procedencia de la demanda

3. De acuerdo con la línea jurisprudencial de este Tribunal respecto a las demandas de amparo relativas en materia laboral individual privada, corresponde evaluar si el recurrente ha sido objeto de un despido fraudulento.

Análisis de la controversia

4. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de la persona”; mientras que su artículo 27 señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
5. A fojas 80 y 81, obran los Oficios 80-2014-COFOPRI/UTDA y 0345-2014-COFOPRI/SG del 13 de mayo de 2014, por los cuales la jefa de la Unidad de Trámite Documentario y Archivo y el secretario general de Cofopri remiten y notifican al recurrente la Resolución de Secretaría General 004-2014-COFOPRI/SG, que le impone la sanción de despido. Cabe indicar que estos responden a un mero trámite de notificación al demandante de la decisión adoptada por la emplazada.
6. En principio, el recurrente refiere que el despido sufrido (de forma fraudulenta) habría afectado el principio de inmediatez, pues considera que los hechos que ocurrieron en noviembre de 2013, al no ser sancionados en un tiempo razonable, deben ser perdonados u olvidados por parte de la entidad demandada. En ese sentido, sostiene el actor que el despido del 15 de mayo de 2014 deviene en fraudulento.
7. Al respecto, el Tribunal Constitucional considera que se debe dilucidar si en el procedimiento de despido del demandante se ha afectado el principio de inmediatez. Al demandante se le imputó la comisión de la falta grave consistente en agredir de manera verbal y física a su compañero de labores Roger Hilario Dueñas Ramos mientras se encontraban en las instalaciones de la oficina zonal de Puno atendiendo al público usuario.
8. El principio de inmediatez en el procedimiento de despido ha sido regulado en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, que expresamente establece:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

9. Asimismo, en la sentencia emitida en el Expediente 00453-2007-PA/TC, este Tribunal delimitó los alcances de dicho principio, el cual constituye un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta, estableciendo lo siguiente:

7. El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:

(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 (Ibídem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-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 decisivos 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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

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 (Ibídem).

8. En consecuencia, los términos o plazos existentes entre ambas etapas es variado y se dan de acuerdo a la complejidad de la falta cometida, así como de la organización empresarial. Entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico, (Ibídem) teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento, tal como ha sido señalado supra.

9. En el mismo sentido, en el ámbito internacional también se ha determinado la importancia del principio de inmediatez y su relación con el plazo razonable. Así, la Recomendación N.º 166 de la OIT sobre “la terminación de la relación laboral”, en su numeral 10 señala que “se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un periodo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta”.

10. De lo dicho hasta acá, se deduce claramente que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas en los fundamentos precedentes”. [énfasis agregado]

10. Cabe señalar que entre los medios probatorios que adjuntó el actor, obra copia fedateada de su expediente administrativo (folios. 733 a 956). De este, se aprecia que la emplazada, si bien tomó conocimiento de los hechos por intermedio de la jefa de la oficina zonal de Puno, a su vez tuvo que informar a los órganos de línea sobre lo suscitado para que se evaluara el inicio del procedimiento administrativo disciplinario respectivo. En ese sentido, y en vista de que los instrumentales adjuntados evidencian un trámite regular para adoptar una decisión determinante para el trabajador (de despido), ello no puede ser considerado como vulneración del principio de inmediatez.
11. En ese sentido, lo expresado por el accionante con relación a la supuesta decisión tardía por parte de Cofopri para sancionar los hechos ocurridos el día 22 de noviembre de 2013 no resulta válido. En primer lugar, como bien manifiesta la demandada y se aprecia de los documentos obrantes de fojas 237 a 241, el actor habría dilatado el mencionado procedimiento en dos oportunidades con el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

argumento de no haber recibido todos los recaudos para ejercer su derecho de defensa; y, en segundo lugar, como ya se mencionó, la decisión de despido corresponde a órganos en línea de mayor jerarquía, como la Secretaría General de Cofopri por lo que, al ser faltas cometidas en oficinas descentralizadas de la emplazada, debieron ser informadas a las áreas de menor jerarquía correspondientes, para que luego tomara la decisión de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, y finalmente, de despido.

12. Cabe señalar que, aun cuando el informe final del procedimiento administrativo disciplinario del actor, —Informe 034-2014-COFOPRI/OA-URRHH de fecha 18 de febrero de 2014 (folio 937)— fue comunicado al secretario general de Cofopri el 20 de febrero de 2014, mediante el Memorándum 149-2014-COFOPRI/OA (folio 935), y el despido del accionante se materializó el 15 de mayo de 2014 con la Resolución de Secretaría General 004-2014-COFOPRI/SG de fecha 13 de mayo de 2014, ello no implica vulneración del principio de inmediatez pues, como ya se reiteró, después de todo el trámite del procedimiento administrativo, el área que ordena la decisión o sanción a imponer a los trabajadores de Cofopri es la Secretaría General, quien recaba y resuelve información no solo de la oficina principal, sino también de las otras oficinas descentralizadas en el territorio nacional, por lo que este Tribunal estima que la sanción de despido impuesta al recurrente se encuentra dentro del margen razonable y no se advierte vulneración alguna al principio de inmediatez, por lo que dicho extremo de la demanda debe ser desestimada.

13. En cuanto al supuesto despido fraudulento alegado por el recurrente, fojas 41 se aprecia el Oficio 598-2013-COFOPRI/SG de fecha 29 de noviembre de 2013, expedido por el secretario general de la emplazada, que le comunicó el inicio de procedimiento disciplinario en su contra y se le solicitó que emita su descargo por hechos acaecidos en la mañana del día 22 de noviembre de 2013, los cuales se encuentran tipificados en el literal “d” del artículo 65, los literales “j” y “p” del artículo 66 del Reglamento Interno de Trabajo. Estos hechos constituirían faltas graves conforme a los literales “a” y “h” del artículo 94 del Reglamento Interno de Trabajo, y los literales “a” y “h” del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, en vista de que agredió de manera verbal y física a su compañero de labores, Roger Hilario Dueñas Ramos mientras se encontraban en las instalaciones de la oficina zonal de Puno atendiendo al público usuario.

14. De fojas 42 a 76 de autos, se observa que el actor realizó su descargo con fecha 10 de diciembre de 2013. En la parte de conclusiones, señala:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

[...]. Mi persona ha actuado en defensa propia ya que la Sra. Tula Quilca siempre ha permitido que sus amigos atenten contra toda persona que hacía notar las graves irregularidades que se están presentando hasta ahora en la Zonal Puno, lamentablemente ahora se me investiga como agresor, cuando la realidad es totalmente distinta; *ahora si bien mi persona ha llegado a golpear a otro compañero de trabajo*, repito, ha sido por la necesidad de protegerse y defenderse, lo cual no resulta reprimible, ya que las agresiones de las que fui víctima desde mucho antes ya se configuraban como lenguaje disonante, violencia y otros pero se encontraban siendo cometidos por mis agresores [...]

5. Sin embargo, al no haberse desvirtuado las imputaciones mencionadas en el fundamento 7 *supra*, la entidad demandada procedió a remitir al recurrente la Resolución de Secretaría General 004-2014-COFOPRI/SG, de fecha 13 de mayo de 2014 (folio 77) por incurrir en falta grave tipificado en los incisos “a” y “f” del artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR, lo cual se corrobora con la constatación policial de fecha 17 de mayo de 2014 (folio 36).

16. De lo actuado, en el procedimiento administrativo disciplinario (folios 733 a 956) se observan los siguientes medios probatorios: el Informe 026-2013-COFOPRI/OZPUN, emitido por la jefa de la oficina zonal de Puno, de fecha 22 de noviembre de 2013 (folio 746), por el cual se informa a la Directora de la Oficina de Coordinación Descentralizada y a la jefa de la Unidad de Recursos Humanos sobre los hechos ocurridos el 22 de noviembre de 2013 en la oficina zonal de Puno, para ello presenta la declaración jurada notarial del testigo (folio 748), tomas fotográficas del agraviado (folios 750 y 753) y las publicaciones en los diarios locales (folios 751 y 752); el Memorandum 783-2013-COFOPRI/OZPUN, de fecha 25 de noviembre de 2013 (folio 39); el Informe 205-2013-COFOPRI/OA-URRHH de fecha 28 de noviembre de 2013 (folio 734); Oficio 598-2013-COFOPRI/SG, de fecha 29 de noviembre de 2013 (folio 733); el Informe 083-2013-COFOPRI/OZ-PUNO/RHDR-AL, emitido por don Roger Hilario Dueñas Ramos de fecha diciembre de 2013 (folio 923); el certificado médico legal 009212-PF-AR de fecha 3 de diciembre de 2013 (folio 928); y los exámenes médicos del señor Roger Hilario Dueñas Ramos (folios 742 a 744); entre otros.

17. De lo expuesto, este Tribunal advierte que los hechos ocurridos el 22 de noviembre de 2013, al interior de la oficina zonal de Puno de la entidad emplazada y en horario de trabajo, fueron causados por el ahora recurrente, de forma violenta y en agravio del señor Roger Hilario Dueñas Ramos, tal como el propio demandante reconoció en su carta de descargo señalada en el fundamento 14 *supra*, por lo que las faltas imputadas al actor mediante el Oficio 598-2013-COFOPRI/SG de fecha 29 de noviembre de 2013 no son inexistentes ni falsas. Por el contrario, de lo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

actuado por ambas partes se advierte que ocurrieron los hechos y que estos se produjeron en horario de atención al público.

18. En ese sentido, al haberse comprobado que el accionante sí incurrió en falta grave tipificada en el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, y en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad emplazada, corresponde desestimar su demanda en el extremo en que sostiene que fue objeto de un despido fraudulento.

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados por el accionante.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BLUME FORTINI

MIRANDA CANALES

RAMOS NÚÑEZ

LEDESMA NARVÁEZ

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

PONENTE RAMOS NÚÑEZ

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 04800-2017-PA/TC
PUNO
JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

**FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ERNESTO BLUME FORTINI
POR CONSIDERAR QUE EL AMPARO ES LA VÍA IDÓNEA, TENIENDO EN
CUENTA EL TIEMPO QUE VIENE LITIGANDO EL DEMANDANTE**

Si bien concuerdo con la parte resolutive de la sentencia, discrepo y me aparto del fundamento 2, en el que, a los efectos de determinar si existe en el caso una vía igualmente satisfactoria, en aplicación de los criterios establecidos en el precedente contenido en la STC 02383-2013-PA/TC, conocido como precedente Elgo Ríos, se señala expresamente lo siguiente:

“Es preciso mencionar que, a la fecha de interposición de la presente demanda (5 de junio de 2014), aún no se había implementado la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Puno, por lo que en el referido distrito judicial no se contaba con una vía igualmente satisfactoria como lo es el proceso laboral abreviado previsto en la Ley 29497, al que se hace mención en el precedente establecido en la Sentencia 02383-2013-PA/TC (caso Elgo Ríos), motivo por el cual el proceso de amparo resulta ser la vía idónea para dilucidar lo pretendido por el actor”.

Es decir, antes de resolver el fondo de la controversia, en tales fundamentos se realiza un análisis previo relativo a verificar si a la fecha de interposición de la demanda de amparo en el caso sub *litis*, se encontraba vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en el Distrito Judicial de Puno; y, como quiera que a esa fecha aún no se encontraba vigente tal ley en el referido distrito judicial, se concluye que los accionantes no contaban con una vía igualmente satisfactoria, siendo procedente el amparo. De lo contrario, esto es, de haber estado en rigor la Nueva Ley Procesal del Trabajo al momento de la presentación de la demanda, se infiere que esta hubiera sido declarada improcedente por existir una vía igualmente satisfactoria: la del proceso laboral abreviado.

A este respecto, discrepo rotundamente con que se haya efectuado el referido análisis previo. A mi juicio, carece de objeto que este se haya realizado por las consideraciones que detallo a continuación:

1. El proceso de amparo también puede proceder en aquellos casos en que esté implementada y aplicándose la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en tanto se demuestre que el proceso de amparo que se encuentra tramitándose ante la justicia constitucional es una vía célere e idónea para atender el derecho de la parte demandante, características que tienen que determinarse no en función de un análisis constreñido al aspecto netamente procedimental diseñado en las normativas correspondientes a cada tipo de proceso, sino en función básicamente de un análisis coyuntural referido al momento de aplicación de la vía paralela.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 04800-2017-PA/TC
PUNO
JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

2. Se trata, entonces, de determinar si existe una vía igualmente satisfactoria, teniendo en cuenta el tiempo que viene empleando la parte demandante y la instancia ante la que se encuentra su causa, ya que, obviamente no resultará igualmente satisfactorio a su pretensión que estando en un proceso avanzado en la justicia constitucional, se pretenda condenar al justiciable a iniciar un nuevo proceso en otra vía, lo cual inexorablemente implicará un mayor tiempo de litigio y de lesión a sus derechos constitucionales.
3. En el presente caso, el recurrente interpuso su demanda el 5 de junio de 2014. Esto es, hace más de 5 años y su causa se encuentra en el Tribunal Constitucional desde el 2017, por lo que bajo ningún supuesto, haya estado vigente o no la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Puno, resulta igualmente satisfactorio que se le condene a reiniciar su proceso en la vía ordinaria, a través del proceso laboral abreviado.
4. La postura de aplicar los criterios del precedente Elgo Ríos para casos como el presente, alarga mucho más la espera del litigante para obtener justicia constitucional; espera de por sí tortuosa y extenuante, y que puede tardar varios años. Tampoco se condice con una posición humanista, con los principios constitucionales que informan a los procesos constitucionales, ni con una real y efectiva tutela de urgencia de los derechos fundamentales.

S.

BLUME FORTINI

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría.

A mi entender, el derecho al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución no incluye la reposición. Como señalé en el voto singular que emití en el Expediente 05057-2013-PA/TC, Precedente Huatuco Huatuco, el derecho al trabajo

debe ser entendido como *la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera, dentro de los límites que la ley establece por razones de orden público*. Solo esta interpretación es consistente con las libertades de contratación y trabajo consagradas en el artículo 2º, incisos 14 y 15; la libertad de empresa establecida en el artículo 59º; y, la visión dinámica del proceso económico contenida en el artículo 61º de la Constitución.

Así, cuando el artículo 27 de la Constitución de 1993 establece que “la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario”, se refiere solo a obtener una indemnización determinada por la ley.

A mi criterio, cuando la Constitución utilizó el adjetivo *arbitrario*, englobó tanto al despido *nulo* como al *injustificado* de los que hablaba el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de 12 de noviembre de 1991.

Esto es así porque, según el Diccionario de la Lengua Española, *arbitrario* es:

Sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón.

Indebidamente, la Ley 26513 —promulgada cuando ya se encontraba vigente la actual Constitución— pretendió equiparar el despido que la Constitución denominó *arbitrario* solo a lo que la versión original del Decreto Legislativo 728 llamó *injustificado*.

Semejante operación normativa implicaba afirmar que el despido *nulo* no puede ser descrito como “sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón”, lo que es evidentemente inaceptable.

Más allá de su deficiente lógica, la Ley 26513 tuvo como consecuencia resucitar la reposición como medida de protección frente a un tipo de despido, entregándoles a los jueces poder para forzar la continuidad de una relación de trabajo.

Esta nueva clasificación —que se mantiene en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR— es inconstitucional.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

Lamentablemente, este error fue ampliado por el Tribunal Constitucional mediante los casos Sindicato Telefónica (2002) y Llanos Huasco (2003), en los que dispuso que correspondía la reposición incluso frente al despido arbitrario.

Al tiempo que extrajo la reposición de la existencia del amparo laboral, Llanos Huasco pretendió que se distinguiera entre el despido nulo, el incausado y el fraudulento. Así, si no convencía, al menos confundiría.

A mi criterio, la proscripción constitucional de la reposición incluye, ciertamente, a los trabajadores del Estado sujetos al Decreto Legislativo 276 o a cualquier otro régimen laboral público.

La Constitución de 1993 evitó cuidadosamente utilizar el término “estabilidad laboral”, con el que tanto su predecesora de 1979 como el Decreto Legislativo 276, de 24 de marzo de 1984, se referían a la reposición.

El derecho a la reposición del régimen de la carrera administrativa no sobrevivió, pues, a la promulgación de la Constitución el 29 de diciembre de 1993. No cambia las cosas que hayan transcurrido casi veinticinco años sin que algunos se percaten de ello.

Por tanto, considero que la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**, en aplicación del artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO FERRERO COSTA

Con el mayor respeto por la posición de mis colegas magistrados, emito el presente voto singular por las siguientes consideraciones.

La estabilidad laboral de la Constitución de 1993

La Constitución de 1993 establece una economía social de mercado, con una iniciativa privada libre y el papel subsidiario del Estado.

En ese contexto, la promoción del empleo requiere que la estabilidad laboral, entendida como el derecho del trabajador de permanecer en el empleo o conservarlo, sea relativa. Ello explica por qué la Constitución vigente suprimió la mención al “derecho de estabilidad en el trabajo”, como lo hacía la Constitución de 1979 en su artículo 48º.

En concordancia con lo expresado, la Constitución de 1993, en su artículo 27º, prescribe que la “*ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Consideramos que aquí se consagra un derecho de configuración legal cuyo ejercicio requiere de un desarrollo legislativo¹.

Algunos entienden que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, reconocido en el artículo 22º de la Constitución, implica dos aspectos. El primero, supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, lo cual implica un desarrollo progresivo y según las reales posibilidades del Estado para materializar tan encomiable labor. El segundo aspecto concibe el derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa².

Sin embargo, de la lectura conjunta de los artículos 2º (inciso 15), 22º, 23º y 58º de la Constitución, puede concluirse que el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo es el siguiente:

¹ Sobre el debate del artículo 27 de la Constitución de 1993, puede consultarse: Congreso Constituyente Democrático, *Debate Constitucional - 1993. Comisión de Constitución y de Reglamento. Diario de los Debates*, t. II, Lima, Publicación Oficial, pp. 1231-1233.

² Cfr. STC 06681-2013-PA/TC, fundamento 19.

MAF



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

1. El derecho a trabajar libremente, con sujeción a la ley (artículo 2º, inciso 15).
2. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (artículo 23º).
3. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (artículo 23º).
4. El Estado promueve políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo (artículo 23º).
5. Bajo un régimen de economía social de mercado, el Estado actúa en la promoción del empleo (artículo 58º).

Entonces, el derecho al trabajo consiste en poder trabajar libremente, dentro de los límites legales; que ninguna relación laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador; y la proscripción del trabajo forzado o no remunerado. Y en protección de ese derecho, en un régimen de economía social de mercado, toca al Estado promover el empleo y la educación para el trabajo.

Asimismo, el mandato constitucional es proteger adecuadamente al trabajador frente a un despido calificado como arbitrario (artículo 27º), lo cual no necesariamente, según veremos, trae como consecuencia la reposición en el puesto laboral en todos los casos.

La tutela ante el despido en los tratados internacionales suscritos por el Perú

Ya que conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú, es preciso recurrir a la legislación supranacional para entender cómo se concretiza la "*adecuada protección contra el despido arbitrario*" de la que habla el artículo 27º de la Constitución.

El artículo 10º del Convenio 158 de la OIT indica lo siguiente:

Si los organismos mencionados en el artículo 8º del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada [énfasis añadido].

MA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en su artículo 7º.d, señala:

[...] En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional [énfasis añadido].

Como puede apreciarse, conforme con estos tratados, el legislador tiene la posibilidad de brindar protección contra el despido arbitrario ordenando la reposición del trabajador o su indemnización³.

La protección restitutoria y resarcitoria frente al despido en la Constitución de 1993

El despido constituye una extinción de la relación laboral debido a una decisión unilateral del empleador. Este acabamiento genera desencuentros entre los integrantes de la relación laboral, a saber, trabajadores y empleadores, pues, para aquellos, los supuestos de despido son reducidos y están debidamente precisados en la normativa respectiva; mientras que para los empleadores, la dificultad legal para realizar un despido constituye una seria afectación al poder directivo y su capacidad de organizar el trabajo en función de sus objetivos.

Los despidos laborales injustificados tienen tutela jurídica, tal como lo reconocen los tratados internacionales en materia de derechos humanos que hemos citado, la que puede ser restitutoria o resarcitoria. La primera conlleva el reconocimiento de una estabilidad absoluta, en tanto que la resarcitoria implica la configuración de una estabilidad relativa.

En el caso peruano, dado que la protección al trabajador contra el despido es de configuración legal, resulta pertinente mencionar que el Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula el régimen laboral de la actividad privada, establece una tutela resarcitoria para los despidos incausados o injustificados, mientras que para los despidos nulos prescribe una protección restitutoria o resarcitoria a criterio del demandante.

³ Este mismo criterio es seguido por Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia del 31 de agosto de 2017, caso Lagos del Campo vs. Perú (ver especialmente los puntos 149 y 151).

MPA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

Así, el Decreto Supremo 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, en su artículo 34º, prescribe:

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. [...].

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38 [énfasis añadido].

Como puede apreciarse, la citada ley laboral señala que el despido arbitrario (“*por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio*”) se resarce con la indemnización; no con la reposición del trabajador. A mi juicio, esta disposición resulta constitucional, pues, como hemos visto, la Constitución faculta al legislador para concretar la “*adecuada protección contra el despido arbitrario*”. Y, conforme con los tratados mencionados, el legislador tiene la posibilidad de brindar esa protección ordenando la reposición del trabajador o su indemnización. Nuestro legislador ha optado, en el régimen laboral de la actividad privada, por esta última modalidad, lo cual es perfectamente compatible con la Constitución y las obligaciones internacionales del Perú.

Tutela constitucional ante los despidos nulos

Convengo también con el citado artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, cuando dispone que el despido declarado nulo por alguna de las causales de su artículo 29º -afiliación a un sindicato, discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma, embarazo, etc.-, tiene como consecuencia la reposición del trabajador. Y tratándose de un despido nulo, considero que este puede reclamarse a través del proceso de amparo, como lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 00206-2005-PA/TC, siempre que se trate de un caso de tutela urgente⁴.

⁴ Cfr., por ejemplo, STC 0666-2004-AA/TC.

MA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 04800-2017-PA/TC

PUNO

JAVIER ARTURO SALAS GOMEZ

En el caso de autos, el demandante pretende su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando alegando que fue despedido arbitrariamente (fraudulentamente).

Por las consideraciones expuestas, voto por declarar **IMPROCEDENTE** la demanda, de conformidad con el artículo 5º, inciso 1 del Código Procesal Constitucional.

S.

FERRERO COSTA

Lo que certifico:

.....
Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL