TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 445

EXP. N.° 00528-2013-PA/TC
LA LIBERTAD
ÓSCAR RENATO RAVELLO ESTRADA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 6 días del mes de noviembre de 2013, la Sala Primera del Tribunal Constitucional pronuncia la siguiente sentencia con el voto en mayoría de los magistrados Vergara Gotelli y Calle Hayen, y el voto dirimente del magistrado Eto Cruz, llamado a componer la discordia suscitada por el voto del magistrado Álvarez Miranda,

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Óscar Renato Ravello Estrada contra la resolución de fojas 497, su fecha 6 de setiembre del 2012, expedida por Tercera Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, que declaró fundada la excepción de incompetencia, nulo todo lo actuado y por concluido el proceso.

ANTECEDENTES

Con fecha 22 de febrero de 2012, el recurrente interpuso demanda de amparo contra el jefe de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que habría sido objeto y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de jefe de la Oficina de Informática, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir; asimismo, solicita que se aplique lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 8.° del Código Procesal Constitucional. Manifiesta que mediante la Resolución Jefatural N.° 034-98-ORRLL/JEF, de fecha 17 de febrero del 1998, fue designado en el cargo de Gerente de Informática y Estadística, cargo que en ese entonces era de confianza; que mediante la Resolución Jefatural N.° 473-2011-ZRNV/JEF, del 23 de noviembre del 2011, se da por concluida su designación en dicho cargo, aduciéndose que el mismo es de confianza; que con la finalidad de concordar su estatus laboral con la realidad, solicitó la adecuación del cargo de confianza de gerente de la Gerencia de Informática y Estadística al cargo de jefe de la Oficina de Informática, petición que fue denegada, lo que sin embargo originó su despido; que cuando ingresó a la entidad emplazada, el cargo que ocupó era calificado como cargo de confianza en los documentos de gestión de tal entidad, pero que en el año 2005 estos fueron modificados, determinándose que el cargo de jefe de Informática no era un cargo de confianza, de lo que se desprende que si bien ingresó en dicha entidad para desempeñar un cargo de confianza, por mandato de la ley dicho cargo dejó de ser de confianza y se convirtió en uno de duración indeterminada, pese a lo cual fue despedido sin expresión de causa, vulnerándose sus derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido

proceso.

El Procurador Público Adjunto de la Sunarp propone las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la vía administrativa, y contesta la demanda solicitando que se la declare infundada o improcedente, expresando que el actor no fue víctima de un despido arbitrario, sino que se le retiró la confianza; y que si no estaba de acuerdo con la calificación de su cargo, debió recurrir al Poder Judicial para que deje sin efecto tal calificación.

El Primer Juzgado Mixto de La Esperanza, con fecha 20 de junio del 2012, declaró fundadas las excepciones propuestas, nulo todo lo actuado y concluido el proceso, por estimar que la pretensión debe ventilarse en la vía contencioso-administrativa y que no se ha acreditado que el demandante haya agotado la vía administrativa.

La Sala Superior competente, confirmando la apelada, declaró fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia y que carece de objeto pronunciarse sobre la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, por considerar que la pretensión debe ventilarse en la vía contencioso-administrativa, por ser una vía procesal satisfactoria como el proceso de amparo para la protección de los derechos invocados.

FUNDAMENTOS

1) Cuestión previa

Antes de analizar el fondo de la controversia es necesario pronunciarse sobre la excepción de incompetencia por razón de la materia, que fuera declarada fundada en segunda instancia. Al respecto debe recordarse que en la STC 00206-2005-AA/TC este colegiado señaló que la vía del amparo era procedente cuando, dentro del régimen laboral privado, se denunciara un despido arbitrario, entre otros supuestos. Como en el presente caso se denuncia que el actor habría sido víctima de un despido arbitrario, la vía del proceso de amparo es procedente, debiendo desestimarse la mencionada excepción.

También debe desestimarse la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, toda vez que el acto supuestamente lesivo se ejecutó de manera inmediata, por lo que se configuró la excepción prevista en el inciso 1) del artículo 46.° del Código Procesal Constitucional.

2) Delimitación del petitorio

El demandante solicita ser repuesto en el cargo que venía ocupando, sosteniendo que ha sufrido un despido arbitrario. Afirma que, habiendo dejado de tener la condición de confianza el cargo que ocupaba, se configuró una relación laboral a plazo indeterminado, pese a lo cual fue despedido sin expresión de causa.

3) Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos de la parte demandante

El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que no obstante mantener con la entidad emplazada una relación laboral de naturaleza indeterminada, fue despedido de manera incausada.

3.2. Argumentos de la parte demandada

La parte demandada argumenta que el actor tenía pleno conocimiento de que el cargo que ocupaba era de confianza, por lo que no fue víctima de un despido arbitrario, sino que se le retiró la confianza.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22.° de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido

arbitrario reconocido en el artículo 27.° de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC N.° 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.° 05650-2009-PA/TC) dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera **incausada**, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

3.3.2. La controversia se circunscribe a establecer si al momento de producirse el cese de la relación laboral del actor el cargo que ocupaba en realidad tenía la condición de cargo de confianza o de planta, como afirma.

3.3.3. Mediante la Resolución Jefatural N.° 034-98-ORRLL/JEF (f. 96), de fecha 17 de febrero de 1998, se designó al demandante en un cargo de confianza: Gerente de Informática y Estadística de la Oficina Registral Regional La Libertad, y, mediante la Resolución Jefatural N.° 473-2011-ZRNV/JEF (f. 241), de fecha 23 de noviembre del 2011, se da por concluida dicha designación.

3.3.4. Las partes están de acuerdo en que en la fecha en que se produjo la designación del demandante en el cargo de Gerente de Informática y Estadística, este cargo era de confianza; sin embargo, el demandante sostiene que a partir del año 2005, dicho cargo perdió tal condición y que por la naturaleza de las funciones pasó a convertirse en un cargo de planta, esto es, de naturaleza indeterminada.

3.3.5. Con fecha 5 de setiembre del 2005, el Ejecutivo expide la Resolución Suprema N.° 207-2005-JUS (copia de la publicación a fojas 66), que aprueba el Cuadro para Asignación de Personal-CAP de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, apreciándose del mismo que en el caso de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo se suprimen la Gerencia de Informática y Estadística y el cargo de Gerente de Informática y Estadística, los cuales son sustituidos por la Oficina de Informática y el cargo de Jefe de la Oficina de Informática, respectivamente, **cargo que no tiene la calificación de confianza**.

3.3.6. Estas modificaciones fueron ratificadas por la Resolución de la Superintendencia de los Registros Públicos N.° 363-2009-SUNARP/SN, de fecha 13 de noviembre del 2009 (f. 69), mediante la cual se aprueba a partir del 1 de diciembre del 2009 la modificación del Cuadro para Asignación de Personal-CAP de la SUNARP, por reordenamiento de cargos; apreciándose de dicho instrumento de gestión, que obra de fojas 70 a 80, que en las diferentes Zonas Registrales de la SUNARP, a diferencia de lo que sucede con la sede central, las unidades orgánicas de Informática no cuentan con Gerencias sino con Oficinas de Informática, a cargo de un Jefe **que no tiene la condición de cargo de confianza**; se aprecia también que en la SUNARP todos los Gerentes tienen la condición de cargos de confianza; en cambio todos los Jefes, salvo el caso de los Jefes Zonales, **no están calificados como cargos de confianza**. Se desprende de la Resolución Jefatural N.° 473-2011-ZRNV/JEF, mediante la cual se da por concluida la designación del actor, que cesó en el cargo de Jefe de la Oficina de Informática de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo.

3.3.7. Por consiguiente si bien el demandante ingresó a la entidad demandada para desempeñar un cargo de confianza, por iniciativa del Ejecutivo y del propio empleador, se dejó sin efecto la calificación de cargo de confianza pues en realidad las funciones y labores que realizaba el actor no tenían dicha calificación, razón por la cual carece de sustento la afirmación de la parte demandada en el sentido de que en aplicación del artículo 61° del Decreto Supremo N.° 001-96-TR, el actor debió recurrir al Poder Judicial para que se deje sin efecto tal calificación.

3.3.8. Por otro lado obra en autos abundante documentación que demuestra que su exempleador dispensó al actor un tratamiento de personal de planta y no de trabajador de confianza a saber: **1)** se aprecia en las boletas de pago y planillas de pago que obran de fojas 99 a 127 que se consigna la condición del demandante como "nombrado"; **2)** a fojas 45 obra el Informe N.° 035-2007-Z.R.N°V/OL, de fecha 7 de marzo del 2007, que emite el Jefe de la Oficina Legal de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo, absolviendo una consulta acerca de si el laudo arbitral de fecha 28 de octubre del 2006 resulta aplicable al demandante, que desempeña el cargo de Jefe de Informática. El informe concluye que los beneficios del Convenio Colectivo 2006 (Laudo Arbitral) deben hacerse extensivos "(…) al Jefe de Informática, Renato Ravello Estrada y al Jefe de Presupuesto y Desarrollo, Carlos Pastor Casas, **por no estar calificados en la fecha en el Cuadro Analítico Personal (CAP) como personal de dirección o cargos de confianza**" (resaltado nuestro); **3)** a fojas 31

obra el Informe N.° 575-2011-SUNARP/GL, de fecha 19 de julio del 2011, emitido por el Gerente Legal de SUNARP, con relación a la aplicación de la Resolución N.° 144-2001-SUNARP/SN, de fecha 1 de junio del 2011, que otorga beneficios laborales **a todos los trabajadores que no ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.** El informe aduce que de acuerdo a lo establecido por el artículo 42.° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las disposiciones de una convención colectiva no comprenden a los servidores que ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, y habida cuenta de que el demandante no ocupa cargo de confianza, concluye que está incurso en los alcances de la Resolución N.° 144-2011-SUNARP/SN, debiendo otorgársele los beneficios laborales creados o modificados por el Laudo Arbitral del año 2011; **4)** a fojas 93 corre la Resolución Jefatural N.° 348-2011-ZRN°V-ST/JEF, de fecha 24 de agosto de 2011, que basándose entre otros documentos en el mencionado Informe N.° 575-2011-SUNARP/GL, resuelve otorgar al demandante los beneficios laborales que fueron creados o modificados por el Laudo Arbitral de fecha 11 de enero del 2011, derivado de las negociaciones colectivas de los años 2007-2008, 2008-2009 y 2009-2010; y, **5)** de fojas 128 a 139 obran diversas planillas de pago que acreditan que al demandante se le reintegraron las bonificaciones de escolaridad, cierre de pacto, movilidad y racionamiento reconocidos en el laudo arbitral; apreciándose en algunas de las planillas que se considera al actor como **contratado a plazo indeterminado; 6)** de fojas 142 a 222 corren los reportes de asistencia y control diario de personal, de los que se desprende que al demandante se le controlaba su asistencia y su horario de trabajo, como al resto del personal de planta, lo que se corrobora con los Memorandos Nos. 151-2009-Z.R.N°V/JEF (f. 229) y 005-2009-ZRN°VST-GAF/PER (f. 231), mediante los cuales se le llama la atención por haber salido de la institución sin autorización de salida (papeleta de permiso), ni autorización de su jefe inmediato ni del área de personal.

3.3.9. Debe destacarse la grave incongruencia en que incurrió la Administración en el caso del demandante; en efecto, el 24 de agosto del 2011 el Jefe de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo expide la Resolución Jefatural N.° 348-2011-ZRN°V-ST/JEF (f. 93), en la que reconoce que el demandante está incurso en los derechos que le otorga la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señalada en el Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, "(…) **por cuanto no** ocupa puesto de dirección ni **desempeña cargo de confianza en la SUNARP**" (resaltado nuestro); sin embargo, menos de tres meses después –el 23 de noviembre del mismo año– expide la Resolución Jefatural N.° 473-2011-ZRNV/JEF (f. 241),

mediante la cual da por concluida su designación, **aduciendo que el cargo que desempeña es de confianza**.

3.3.10. No debe dejarse pasar por alto el hecho irregular de que el funcionario emplazado se haya atribuido la potestad de calificar como cargo de confianza el cargo que desempeñó el actor, contraviniendo lo establecido explícitamente en el Cuadro de Asignación de Personal aprobado por resolución expedida por el titular de la Sunarp, que no prescribe tal calificación.

3.3.11. Se concluye, entonces, que por la naturaleza de las funciones que desempeñaba el actor la condición laboral se transformó por cuanto de ser un servidor de confianza pasó a ser un trabajador de planta, conforme se ha señalado precedentemente. En consecuencia, habiéndose determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; por lo tanto, la ruptura del vínculo laboral, sustentada en un supuesto retiro de confianza, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

3.3.12. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario del demandante, reconocidos en los artículos 22.° y 27.° de la Constitución.

4) Sobre la afectación de los derechos al debido proceso y de defensa

4.1. Argumentos de la parte demandante

El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa viola sus derechos constitucionales al debido proceso, pues no se ha seguido el procedimiento de despido establecido en la normativa laboral.

4.2. Argumentos de la parte demandada

La parte emplazada sostiene que habida cuenta de que el demandante no tenía la condición de trabajador de planta sino de confianza, el retiro de la confianza no está sujeto a ningún requisito y no constituye despido, por lo que no es necesario seguir el procedimiento de despido establecido en la normativa laboral.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139.°, numeral 3), de la Constitución, comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona pueda considerarse justo (STC N.° 10490-2006-AA, Fundamento 2). De ahí que este Tribunal haya destacado que el ámbito de irradiación de este derecho *continente* no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procesos administrativos (STC N.° 07569-2006-AA/TC, Fundamento 6).

También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC N.° 03359-2006-PA/TC, por todas) "que el debido proceso –y los derechos que lo conforman, p. ej., el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa".

Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139.°, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha señalado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa (de naturaleza procesal) se constituye en fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

4.3.2. En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si la entidad demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, observó el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, debe comenzarse por evaluar la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

4.3.3. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31.° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen; es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

4.3.4. En el presente caso, ya ha quedado determinado que el recurrente mantenía con la demandada una relación laboral a plazo indeterminado y que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causal válida alguna; es decir, el recurrente fue despedido sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.

4.3.5. Por lo expuesto, este Tribunal declara que en el presente caso la entidad demandada también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

5) Efectos de la presente Sentencia

5.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la entidad demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22.° y 59.° del Código Procesal Constitucional.

5.2. Asimismo de conformidad con el artículo 56.° del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

5.3. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, el Tribunal considera pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos la Administración Pública para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7.° del Código Procesal Constitucional dispone que "El Procurador Público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado".

Con la opinión del Procurador Público, puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

6) Respecto del extremo de la pretensión de pago de las remuneraciones dejadas de percibir

Considerando que la reclamación del pago de las remuneraciones dejadas de percibir tiene naturaleza indemnizatoria y no restitutoria, corresponde desestimar este extremo de la pretensión y dejar expedita la vía para que el actor acuda al proceso a que hubiere lugar.

7) Respecto a la aplicación del artículo 8.° del Código Procesal Constitucional

Por último, no evidenciándose causa probable de comisión de delito por parte de la Sala demandada, no cabe aplicar al caso de autos el artículo 8.° del Código Procesal Constitucional.

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

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 155

EXP. N.° 00528-2013-PA/TC
LA LIBERTAD
ÓSCAR RENATO RAVELLO ESTRADA

HA RESUELTO

1. Declarar **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la vía administrativa.

2. Declarar **FUNDADA** en parte la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del demandante.

3. **ORDENAR** que el Jefe de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos reponga a don Óscar Renato Ravello Estrada como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.° y 59.° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

4. Declarar **IMPROCEDENTE** el extremo de la demanda relativo al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, pudiendo recurrir a la vía que corresponda para realizar su reclamo.

5. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo en que se solicita remitir los actuados al Fiscal Penal de Turno que corresponda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

VERGARA GOTELLI
CALLE HAYEN
ETO CRUZ

Lo que certifico:

ÓSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 156

EXP. N.° 00528-2013-PA/TC
LA LIBERTAD
ÓSCAR RENATO RAVELO ESTRADA

VOTO DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

Concuerdo con los fundamentos y el fallo contenidos en el voto de los magistrados Calle Hayen y Urviola Hani, por lo que mi voto es porque se declare **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la vía administrativa y **FUNDADA** la demanda, porque se ha acreditado la vulneración del derecho del trabajo; y, por tanto, **NULO** el despido arbitrario del demandante. **ORDENAR** que el Jefe Zonal Registral Nº V-Sede Trujillo cumpla con reponer a don Éscar Renato Ravelo Estrada como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría, en el término de dos días hábiles, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22 y 59 del Código Procesal Constitucional; con el abono de los costos del proceso. Declarar **IMPROCEDENTE** el extremo que solicita el pago de las remuneraciones devengadas y la remisión de los actuados al Fiscal Penal de Turno.

SS.
ETO CRUZ

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 157

EXP. N° 00528-2013-PA/TC
LA LIBERTAD
OSCAR RENATO RAVELLO ESTRADA

VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente fundamento de voto por las siguientes consideraciones:

1. En el presente caso el recurrente interpone demanda de amparo contra el Jefe de la Zona Registral N° V-Sede Trujillo de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, con el objeto de que se deje sin efecto el despido arbitrario del que habría sido objeto, debiéndose como consecuencia de ello ordenar su reposición en el cargo de Jefe de la Oficina de Informática, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Asimismo solicita que se aplique lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 8° del Código Procesal Constitucional, puesto que ha sido despedido de manera arbitraria, vulnerándose su derecho al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso.

2. En el presente caso se observa de los actuados que estamos ante el supuesto en el que un trabajador expresa que realizando labores de trabajador estable sujeto a plazo indeterminado fue separado sin que exista causa justificada, y esto se evidencia de los medios probatorios que obran de los autos: boletas de pago y planillas de pago que obran de fojas 99 a 127 en las que se consigna la condición del demandante como "nombrado"; encontrándose sometido a las reglas de un trabajador a plazo indeterminado.

3. No obstante lo expuesto se aprecia que el recurrente desempeñó el cargo de Jefe de Oficina de Informática, cargo que a la fecha de producido el despido no estaba calificado como uno de confianza, razón por la que sólo podía ser despedido por una causa justificada ya que era un trabajador estable.

4. Por lo expuesto considero que la demanda debe ser estimada, puesto que el actor fue despedido –teniendo la condición de trabajador estable, como se comprueba de autos– sin que exista causa justificada ni un debido proceso. En tal sentido corresponde declarar la nulidad del despido, disponiendo la reposición del actor.

5. Es así que estoy de acuerdo con la resolución puesta a mi vista que desestima las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la vía administrativa, así como la declaratoria de improcedente del pedido de pago de las remuneraciones dejadas de percibir y la remisión de los actuados al Ministerio Publico.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 158

Por las razones expuestas mi voto es porque se declare **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la via administrativa, **FUNDADA** en parte la demanda en lo referido a la afectacion del derecho al trabajo, a la proteccion adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia **NULO** el despido del demandante, debiéndose reponer al actor en el cargo que venía desesmpeñando; así como declarar **IMPROCEDENTE** el extremo de la demanda referido al pago de las remuneraciones dejadas de percibir y al pedido de remisión de los actuados al Ministerio Publico.

S.

VERGARA GOTELLI

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 159

EXP. N.° 00528-2013-PA/TC
LA LIBERTAD
ÓSCAR RENATO RAVELLO ESTRADA

VOTO DEL MAGISTRADO CALLE HAYEN

Sustento el presente voto en las consideraciones siguientes:

FUNDAMENTOS

1) Cuestión previa

Antes de analizar el fondo de la controversia es necesario pronunciarse sobre la excepción de incompetencia por razón de la materia, que fuera declarada fundada en segunda instancia. Al respecto, debe recordarse que en la STC 00206-2005-AA/TC este colegiado señaló que la vía del amparo era procedente cuando, dentro del régimen laboral privado, se denunciara un despido arbitrario, entre otros supuestos. Como en el presente caso se denuncia que el actor habría sido víctima de un despido arbitrario, la vía del proceso de amparo es procedente, debiendo desestimarse la mencionada excepción.

También debe desestimarse la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, toda vez que el acto supuestamente lesivo se ejecutó de manera inmediata, por lo que se configuró la excepción prevista en el inciso 1) del artículo 46.° del Código Procesal Constitucional.

2) Delimitación del petitorio

El demandante solicita ser repuesto en el cargo que venía ocupando, sosteniendo que ha sufrido un despido arbitrario. Afirma que, habiendo dejado de tener la condición de confianza el cargo que ocupaba, se configuró una relación laboral a plazo indeterminado, pese a lo cual fue despedido sin expresión de causa.

3) Sobre la afectación de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario

3.1. Argumentos de la parte demandante

El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de sus derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, debido a que no obstante mantener con la entidad emplazada una relación laboral de naturaleza indeterminada, fue despedido de manera incausada.

3.2. Argumentos de la parte demandada

La parte demandada argumenta que el actor tenía pleno conocimiento de que el cargo que ocupaba era de confianza, por lo que no fue víctima de un despido arbitrario, sino que se le retiró la confianza.

3.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

3.3.1. El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22.° de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por la otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27.° de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC N.° 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.° 05650-2009-PA/TC) dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera **incausada**, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.

3.3.2. La controversia se circunscribe a establecer si al momento de producirse el cese de la relación laboral del actor el cargo que ocupaba en realidad tenía la

condición de cargo de confianza o de planta, como afirma.

3.3.3. Mediante la Resolución Jefatural N.° 034-98-ORRLL/JEF (f. 96), de fecha 17 de febrero de 1998, se designó al demandante en un cargo de confianza: Gerente de Informática y Estadística de la Oficina Registral Regional La Libertad, y, mediante la Resolución Jefatural N.° 473-2011-ZRNV/JEF (f. 241), de fecha 23 de noviembre del 2011, se da por concluida dicha designación.

3.3.4. Las partes están de acuerdo en que en la fecha en que se produjo la designación del demandante en el cargo de Gerente de Informática y Estadística, este cargo era de confianza; sin embargo, el demandante sostiene que a partir del año 2005, dicho cargo perdió tal condición y por la naturaleza de las funciones pasó a convertirse en un cargo de planta, esto es, de naturaleza indeterminada.

3.3.5. Con fecha 5 de setiembre del 2005, el Ejecutivo expide la Resolución Suprema N.° 207-2005-JUS (copia de la publicación a fojas 66), que aprueba el Cuadro para Asignación de Personal-CAP de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos, apreciándose del mismo que en el caso de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo se suprimen la Gerencia de Informática y Estadística y el cargo de Gerente de Informática y Estadística, los cuales son sustituidos por la Oficina de Informática y el cargo de Jefe de la Oficina de Informática, respectivamente, **cargo que no tiene la calificación de confianza**.

3.3.6. Estas modificaciones fueron ratificadas por la Resolución de la Superintendencia de los Registros Públicos N.° 363-2009-SUNARP/SN, de fecha 13 de noviembre del 2009 (f. 69), mediante la cual se aprueba a partir del 1 de diciembre del 2009 la modificación del Cuadro para Asignación de Personal-CAP de la SUNARP, por reordenamiento de cargos; apreciándose de dicho instrumento de gestión, que obra de fojas 70 a 80, que en las diferentes Zonas Registrales de la SUNARP, a diferencia de lo que sucede con la sede central, las unidades orgánicas de Informática no cuentan con Gerencias sino con Oficinas de Informática, a cargo de un Jefe **que no tiene la condición de cargo de confianza**; se aprecia también que en la SUNARP todos los Gerentes tienen la condición de cargos de confianza; en cambio todos los Jefes, salvo el caso de los Jefes Zonales, **no están calificados como cargos de confianza**. Se desprende de la Resolución Jefatural N.° 473-2011-ZRNV/JEF, mediante la cual se da por concluida la designación del actor, que cesó en el cargo de Jefe de la Oficina de Informática de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo.

3.3.7. Por consiguiente, si bien el demandante ingresó a la entidad demandada para desempeñar un cargo de confianza, por iniciativa del Ejecutivo y del propio empleador, se dejó sin efecto la calificación de cargo de confianza pues en realidad las funciones y labores que realizaba el actor no tenían dicha calificación, razón por la cual carece de sustento la afirmación de la parte demandada en el sentido que, en aplicación del artículo 61° del Decreto Supremo N.° 001-96-TR, el actor debió recurrir al Poder Judicial para que se deje sin efecto tal calificación.

3.3.8. Por otro lado, obra en autos abundante documentación que demuestra que su exempleador dispensó al actor un tratamiento de personal de planta y no de trabajador de confianza a saber: **1)** se aprecia en las boletas de pago y planillas de pago que obran de fojas 99 a 127 que se consigna la condición del demandante como "nombrado"; **2)** a fojas 45 obra el Informe N.° 035-2007-Z.R.N°V/OL, de fecha 7 de marzo del 2007, que emite el Jefe de la Oficina Legal de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo, absolviendo consulta acerca de si el laudo arbitral de fecha 28 de octubre del 2006 resulta aplicable al demandante, que desempeña el cargo de Jefe de Informática. El informe concluye que los beneficios del Convenio Colectivo 2006 (Laudo Arbitral) deben hacerse extensivos "(…) al Jefe de Informática, Renato Ravello Estrada y al Jefe de Presupuesto y Desarrollo, Carlos Pastor Casas, **por no estar calificados en la fecha en el Cuadro Analítico Personal (CAP) como personal de dirección o cargos de confianza**" (resaltado nuestro); **3)** a fojas 31 obra el Informe N.° 575-2011-SUNARP/GL, de fecha 19 de julio del 2011, emitido por el Gerente Legal de SUNARP, con relación a la aplicación de la Resolución N.° 144-2001-SUNARP/SN, de fecha 1 de junio del 2011, que otorga beneficios laborales **a todos los trabajadores que no ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.** El informe aduce que de acuerdo a lo establecido por el artículo 42.° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las disposiciones de una convención colectiva no comprenden a los servidores que ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, y habida cuenta de que el demandante no ocupa cargo de confianza, concluye que está incurso en los alcances de la Resolución N.° 144-2011-SUNARP/SN, debiendo otorgársele los beneficios laborales creados o modificados por el Laudo Arbitral del año 2011; **4)** a fojas 93 corre la Resolución Jefatural N.° 348-2011-ZRN°V-ST/JEF, de fecha 24 de agosto de 2011, que basándose entre otros documentos en el mencionado Informe N.° 575-2011-SUNARP/GL, resuelve otorgar al demandante los beneficios laborales que fueron creados o modificados por el Laudo Arbitral de

fecha 11 de enero del 2011, derivado de las negociaciones colectivas de los años 2007-2008, 2008-2009 y 2009-2010; y, **5)** de fojas 128 a 139 obran diversas planillas de pago que acreditan que al demandante se le reintegraron las bonificaciones de escolaridad, cierre de pacto, movilidad y racionamiento reconocidos en el laudo arbitral; apreciándose en algunas de las planillas que se considera al actor como **contratado a plazo indeterminado; 6)** de fojas 142 a 222 corren los reportes de asistencia y control diario de personal, de los que se desprende que al demandante se le controlaba su asistencia y su horario de trabajo, como al resto del personal de planta, lo que se corrobora con los Memorandos Nos. 151-2009-Z.R.N°V/JEF (f. 229) y 005-2009-ZRN°VST-GAF/PER (f. 231), mediante los cuales se le llama la atención por haber salido de la institución sin autorización de salida (papeleta de permiso), ni autorización de su jefe inmediato ni del área de personal.

3.3.9. Debe destacarse la grave incongruencia en que incurrió la Administración en el caso del demandante; en efecto, el 24 de agosto del 2011 el Jefe de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo expide la Resolución Jefatural N.° 348-2011-ZRN°V-ST/JEF (f. 93), en la que reconoce que el demandante está incurso en los derechos que le otorga la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señalada en el Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, "(…) **por cuanto no** ocupa puesto de dirección ni **desempeña cargo de confianza en la SUNARP**" (resaltado nuestro); sin embargo, menos de tres meses después –el 23 de noviembre del mismo año– expide la Resolución Jefatural N.° 473-2011-ZRNV/JEF (f. 241), mediante la cual da por concluida su designación, **aduciendo que el cargo que desempeña es de confianza**.

3.3.10. No debe dejarse pasar por alto que el hecho irregular de que el funcionario emplazado se haya atribuido la potestad de calificar como cargo de confianza el cargo que desempeñó el actor, contraviniendo lo establecido explícitamente en el Cuadro de Asignación de Personal aprobado por resolución expedida por el titular de la Sunarp, que no prescribe tal calificación.

3.3.11. Se concluye, entonces, que por la naturaleza de las funciones que desempeñaba el actor la condición laboral se transformó por cuanto de ser un servidor de confianza pasó a ser un trabajador de planta, conforme se ha señalado precedentemente. En consecuencia, habiéndose determinado que entre las partes existía una relación laboral de naturaleza indeterminada, el demandante solo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral; por lo tanto, la ruptura del vínculo laboral, sustentada en un supuesto

retiro de confianza, tiene el carácter de un despido arbitrario, lesivo del derecho al trabajo, frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente restitutoria de todo proceso constitucional de tutela de derechos fundamentales.

3.3.12. Por lo expuesto, considero que en el presente caso se ha configurado un despido incausado, violatorio de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario del demandante, reconocidos en los artículos 22.° y 27.° de la Constitución.

4) Sobre la afectación de los derechos al debido proceso y de defensa

4.1. Argumentos de la parte demandante

El demandante también afirma que su despido sin expresión de causa viola sus derechos constitucionales al debido proceso, pues no se ha seguido el procedimiento de despido establecido en la normativa laboral.

4.2. Argumentos de la parte demandada

La parte emplazada sostiene que habida cuenta de que el demandante no tenía la condición de trabajador de planta sino de confianza, el retiro de la confianza no está sujeto a ningún requisito y no constituye despido, por lo que no es necesario seguir el procedimiento de despido establecido en la normativa laboral.

4.3. Consideraciones del Tribunal Constitucional

4.3.1. Como este Tribunal tiene señalado, el derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 139.°, numeral 3), de la Constitución, comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmersa una persona pueda considerarse justo (STC N.° 10490-2006-

AA, Fundamento 2). De ahí que este Tribunal haya destacado que el ámbito de irradiación de este derecho *continente* no abarca exclusivamente al ámbito judicial, sino que se proyecta también al ámbito de los procesos administrativos (STC N.° 07569-2006-AA/TC, Fundamento 6).

También este Tribunal ha establecido en reiterada jurisprudencia (STC N.° 03359-2006-PA/TC, por todas) "que el debido proceso –y los derechos que lo

conforman, p. ej., el derecho de defensa– resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica, máxime si ha previsto la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión. En tal sentido, si el emplazado consideraba que el actor cometió alguna falta, debieron comunicarle, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa".

Por su parte, el derecho de defensa se encuentra reconocido expresamente por el artículo 139.°, numeral 14, de nuestra Constitución, y constituye un elemento del derecho al debido proceso. Según lo ha señalado la jurisprudencia de este Tribunal, el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos [STC 1231-2002-HC/TC]. Es así que el derecho de defensa (de naturaleza procesal) se constituye en fundamental y conforma el ámbito del debido proceso, siendo presupuesto para reconocer la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés.

4.3.2. En el caso de autos, la controversia constitucional radica en determinar si la entidad demandada, al dar por culminado el vínculo laboral con el actor, observó el debido proceso, o si, por el contrario, lo lesionó. Efectuada esta precisión, debe comenzarse por evaluar la lesión del derecho de defensa, toda vez que forma parte del derecho al debido proceso.

4.3.3. De acuerdo con lo previsto por el artículo 31.° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, el empleador no podrá despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta laboral, sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen; es decir, el despido se inicia con una carta de imputación de cargos para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa, efectuando su descargo en la forma que considere conveniente a su derecho.

4.3.4. En el presente caso, ya ha quedado determinado que el recurrente mantenía con la demandada una relación laboral a plazo indeterminado y que el empleador dio por terminada la relación laboral sin expresar causal válida alguna; es decir, el recurrente fue despedido sin que le haya remitido previamente una carta de imputación de faltas graves.

4.3.5. Por lo expuesto, estimo que en el presente caso la entidad demandada también ha vulnerado el derecho al debido proceso del recurrente, específicamente, su derecho de defensa.

5) Efectos de la presente Sentencia

5.1. En la medida en que en este caso se ha acreditado que la entidad demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso, corresponde ordenar la reposición del demandante como trabajador a plazo indeterminado en el cargo que venía desempeñando o en otro de similar categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución imponga las medidas coercitivas previstas en los artículos 22.° y 59.° del Código Procesal Constitucional.

5.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 56.° del Código Procesal Constitucional, la entidad emplazada debe asumir los costos del proceso, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia.

5.3. Teniendo presente que existen reiterados casos en los que se estima la demanda de amparo por haberse comprobado un despido arbitrario, el Tribunal considera pertinente señalar que cuando se interponga y admita una demanda de amparo contra una entidad del Estado que tenga por finalidad la reposición del demandante, ello debe registrarse como una posible contingencia económica que ha de preverse en el presupuesto, con la finalidad de que la plaza que ocupaba se mantenga presupuestada para, de ser el caso, poder actuar o ejecutar en forma inmediata la sentencia estimatoria.

En estos casos, la Administración Pública para justificar el mantenimiento de la plaza presupuestada, tendrá presente que el artículo 7.° del Código Procesal Constitucional dispone que "El Procurador Público, antes de que el proceso sea resuelto en primer grado, está facultado para poner en conocimiento del titular de la entidad su opinión profesional motivada cuando considere que se afecta el derecho constitucional invocado".

Con la opinión del Procurador Público, puede evitarse y preverse gastos fiscales, ya que la Administración Pública puede allanarse a la demanda (si es que la pretensión según la jurisprudencia y los precedentes del Tribunal Constitucional es estimable) o proseguir con el proceso.

6) Respecto del extremo de la pretensión de pago de las remuneraciones dejadas de percibir

Considerando que la reclamación del pago de las remuneraciones dejadas de percibir tiene naturaleza indemnizatoria y no restitutoria, corresponde desestimar este extremo de la pretensión y dejar expedita la vía para que acuda al proceso a que hubiere lugar.

7) Respecto a la aplicación del artículo 8.° del Código Procesal Constitucional

Por último, no evidenciándose causa probable de comisión de delito por parte de la Sala demandada, considero que no cabe aplicar al caso de autos el artículo 8.° del Código Procesal Constitucional.

Por las consideraciones precedentes, a mi juicio, corresponde:

1. Declarar **INFUNDADAS** las excepciones de incompetencia por razón de la materia y de falta de agotamiento de la vía administrativa.

2. Declarar **FUNDADA**, en parte, la demanda en lo que respecta a la afectación de los derechos al trabajo, a la protección adecuada contra el despido arbitrario y al debido proceso; en consecuencia, **NULO** el despido arbitrario del demandante.

3. **ORDENAR** que el Jefe de la Zona Registral N.° V-Sede Trujillo de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos reponga a don Óscar Renato Ravello Estrada como trabajador a plazo indeterminado, en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22.° y 59.° del Código Procesal Constitucional, con el abono de los costos procesales.

4. Declarar **IMPROCEDENTE** el extremo de la demanda relativo al pago de las remuneraciones dejadas de percibir, pudiendo recurrir a la vía que corresponda

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
OTDA
FOJAS

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SALA 1
FOJAS 168

para realizar su reclamo.

5. Declarar **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo en que se solicita remitir los actuados al Fiscal Penal de Turno que corresponda.

S.

CALLE HAYEN

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 00528-2013-PA/TC
LA LIBERTAD
OSCAR RENATO RAVELLO ESTRADA

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO ÁLVAREZ MIRANDA

Con el debido respeto por la opinión vertida por el resto de mis colegas magistrados, emito el siguiente voto singular por las siguientes consideraciones.

1. Según el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el acceso al empleo público se realiza **mediante concurso público y abierto,** por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

2. A través de dicho filtro, se persigue, en la medida de lo posible, de dotar a la Administración Pública de los mejores cuadros pues, a diferencia de lo que ocurre con los particulares, quienes guiados por el incentivo de ser cada día más eficientes bajo pena de ser expectorados del mercado, procuran captar al mejor personal en base a sus cualificaciones personales y trayectoria; ello no suele presentarse con frecuencia en el sector público, pues carece de tal incentivo.

3. De ahí que, a fin de corregir tal situación, resulta constitucionalmente lógico que el Ordenamiento Jurídico supedite el acceso al empleo público a la aprobación de un concurso en el que se evalúen tanto los méritos como las habilidades de los participantes en el marco de una evaluación transparente. Sólo de esta manera, se garantizaría que el gobierno de turno no utilice el aparato estatal para cubrir tales plazas con personas cercanas al mismo que carezcan de la idoneidad necesaria para ocuparlas.

4. Por ello, en el empleo público no cabe la aplicación mecánica del concepto de *"desnaturalización"*, pues a diferencia de una empresa particular en la que sus accionistas velan por sus legítimos intereses; el Estado que es la gran empresa de todos los peruanos, muchas veces termina siendo superado por intereses subalternos, perjudicando abiertamente a la sociedad en su conjunto, y en especial, a las personas que, a pesar de estar debidamente cualificadas y tener vocación de servicio, no logran ingresar al sector público.

5. No desconozco que, jurisprudencialmente este Colegiado ha venido amparando pretensiones tendientes a reincorporar a ex - trabajadores públicos que fueron contratados bajo un contrato de locación de servicios y contratos modales so

pretexto de una *"desnaturalización"* del mismo, sin tomar en consideración el citado filtro, pese a que de manera uniforme y reiterada se ha señalado que el proceso de amparo tiene una finalidad restitutiva y no declarativa.

6. En tal escenario, se ha venido incorporando a personas al régimen laboral de la actividad privada regulado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 a pesar de no haber pasado por un proceso evaluación previa de méritos en el que previamente se haya determinado la existencia de una plaza disponible, y en segundo término, si el recurrente cumple con los requisitos necesarios para desempeñar dicha labor. Al respecto, de lo actuado no se aprecia que exista dicha plaza ni que cumpla en teoría con lo requerido para eventualmente acceder a la misma.

Por tales consideraciones, soy de la opinión que la presente demanda debe ser declarada **IMPROCEDENTE.**

S.

ÁLVAREZ MIRANDA

Lo que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL