



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01284-2013-PA/TC
CALLAO
EDGAR DARIÓ CONDORI HANCCO

RAZÓN DE RELATORÍA

La resolución recaída en el expediente 01284-2013-PA/TC, es aquella que declara **FUNDADA** la excepción de incompetencia por razón de la materia e **IMPROCEDENTE** la demanda, se compone del voto en mayoría de los exmagistrados Vergara Gotelli y Álvarez Miranda, y del voto dirimente del magistrado Urviola Hani. Se deja constancia que los votos de los magistrados concuerdan en el sentido del fallo y alcanzan la mayoría suficiente para formar resolución, como lo prevé el artículo 5º -cuarto párrafo- de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, y el artículo 11º -primer párrafo- del Reglamento Normativo del Tribunal Constitucional. Asimismo se deja constancia del voto singular del exmagistrado Calle Hayen que se agrega.

Lima, 13 de octubre de 2014



OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01284-2013-PA/TC
CALLAO
EDGAR DARÍO CONDORI HANCO

VOTO DIRIMENTE DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

Con el debido respeto por la opinión del exmagistrado Calle Hayen, me adhiero a lo sostenido por los exmagistrados Vergara Gotelli y Álvarez Miranda pues, conforme lo justifican, también soy de la opinión que la presente demanda debe ser declarada improcedente.

Sr.

URVIOLA HANI

LO que certifico:

.....
OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO/RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01284-2013-PA/TC

CALLAO

EDGAR DARIO CONDORI HANCO

**VOTO DE LOS MAGISTRADOS VERGARA GOTELLI
Y ÁLVAREZ MIRANDA**

Sustentamos el presente voto en las consideraciones siguientes:

1. Con fecha 13 de octubre de 2011 el recurrente interpone demanda de amparo contra el Gobierno Regional del Callao, solicitando que se deje sin efecto la carta de despido de fecha 20 de setiembre de 2011; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en su puesto de trabajo. Manifiesta que el 1 de febrero de 2007 fue contratado a plazo indeterminado al haber ganado el concurso público convocado para cubrir la plaza de Técnico en Almacén I, y que fue despedido fraudulentamente al imputársele como falta grave el haber suscrito su contrato de trabajo no obstante que conocía que no cumplía los requisitos mínimos para desempeñar el cargo al que postuló, hecho que es falso, pues cumplió todos los requisitos solicitados para ocupar la referida plaza. Asimismo, sostiene que su despido vulnera el principio de inmediatez, pues fue despedido 4 años y medio después de haberse cometido la supuesta falta.
2. Con fecha 5 de diciembre de 2011 la entidad emplazada propone la excepción de incompetencia por razón de la materia y contesta la demanda argumentando que el actor a la fecha de su inscripción como postulante al cargo de Técnico en Almacén I, no cumplía con acreditar las calificaciones que alegaba reunir y mucho menos los requisitos mínimos de experiencia, y que el despido del recurrente no ha vulnerado el principio de inmediatez, pues el procedimiento previo a su despido se inició en cuanto la nueva administración tomó conocimiento de la referida falta.
3. Con fecha 26 de abril de 2012 el Tercer Juzgado Especializado en lo Civil del Callao declara fundada la excepción de incompetencia por razón de la materia propuesta por la entidad demandada, por considerar que en autos se presentan hechos controvertidos que requieren de actividad probatoria, la cual no existe en los procesos de amparo. A su turno la Sala revisora confirma el referido auto por el mismo argumento.
4. De la Carta N.º 234-2011-GRC/GA/ORH, de fecha 31 de agosto de 2011, obrante a fojas 2, se desprende que la entidad emplazada en el proceso de verificación de los legajos de los trabajadores que habían ingresado por concurso público en períodos anteriores, detectó que el recurrente suscribió un contrato de trabajo para ocupar la plaza de Técnico en Almacén I de la Oficina de Logística de la Gerencia de Administración, a pesar de tener pleno conocimiento de que no cumplía los requisitos mínimos del cargo; específicamente se le imputó al recurrente el no contar



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01284-2013-PA/TC

CALLAO

EDGAR DARÍO CONDORI HANCO

con estudios técnicos en Administración o Contabilidad por no tener el título además de solo haber acreditado estar matriculado en un semestre de la carrera de Administración de Negocios, el no acreditar tener experiencia no menor de dos años en labores técnicas de administración de almacenes en entidades gubernamentales y no cumplir con tener capacitación en temas vinculados al área en la cual se desempeñaría.

5. Respecto de las referidas imputaciones el actor en su carta de descargo, obrante a fojas 4, manifiesta que sí cumplió los requisitos exigidos para el cargo pues tiene estudios realizados en IPAE –hecho que está acreditado en su legajo y consignado en su hoja de vida–, y que ha acreditado también el tener experiencia en labores técnicas de almacén, pues fue subdirector de Sistema administrativo I, dependiente de la Oficina de Logística, en la Municipalidad Provincial del Callao, así como asesor en administración, coordinación y organización del Mercado Regional de la citada Municipalidad. Asimismo en su recurso de agravio constitucional (fojas 111) el actor precisa que en su demanda no está cuestionando la causa justa de despido sino el despido fraudulento del que ha sido víctima, el cual forma parte de un plan puesto en marcha por la entidad demandada para despedir a más de medio centenar de trabajadores contratados a plazo indeterminado por la administración anterior.
6. En el fundamento 8 de la STC N.º 00206-2005-PA/TC, que constituye precedente constitucional vinculante, se ha señalado que “En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos” (subrayado nuestro).
7. De acuerdo a los criterios de procedencia establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la sentencia precitada, que constituyen precedente vinculante, se determina que en el presente caso la pretensión de la parte demandante no procede porque existe una vía procedural específica igualmente satisfactoria para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado, en la que se puede actuar medios probatorios por las partes dado que el recurrente sostiene que cumple los requisitos para ocupar el cargo que viene desempeñando y, además, afirma que su despido forma parte de un plan de la entidad demandada para despedir a trabajadores que fueron contratados por la anterior administración, siendo necesario contar con una etapa probatoria para validar o desechar tales asertos.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 01284-2013-PA/TC

CALLAO

EDGAR DARIO CONDORI HANCO

8. Si bien en el precedente vinculante mencionado se hace referencia a las reglas procesales establecidas en los fundamentos 54 a 58 de la STC N.º 01417-2005-PA/TC —publicada en el diario oficial *El Peruano* el 12 de julio de 2005—, es necesario precisar que dichas reglas son aplicables sólo a los casos que se encontraban *en trámite* cuando la STC N.º 00206-2005-PA/TC fue publicada, supuesto que no se presenta en autos, dado que la demanda se interpuso el 13 de octubre de 2011.

Por estas consideraciones, estimamos que se debe declarar **FUNDADA** la excepción de incompetencia por razón de la materia e **IMPROCEDENTE** la demanda.

SS.

VERGARA GOTELLI
ÁLVAREZ MIRANDA

—Lo que certifico:

.....
OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 1284-2013-PA
CALLAO
EDGAR DARÍO CONDORI HANCO

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO CALLE HAYEN

Puesto los autos a mi despacho, con el debido respeto del voto emitido por el magistrado ponente, procedo a emitir el presente voto singular:

1. Con fecha 13 de octubre de 2011, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Gobierno Regional del Callao, solicitando que se deje sin efecto la carta de despido de fecha 20 de setiembre de 2011; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en su puesto de trabajo. Manifiesta que el 01 de febrero de 2007 fue contratado a plazo indeterminado al haber ganado el concurso público convocado para cubrir la plaza de Técnico en Almacén I, y que fue despedido fraudulentamente al imputársele como falta grave el haber suscrito su contrato de trabajo no obstante que conocía que no cumplía con todos los requisitos mínimos para desempeñar el cargo al que postuló; afirmación que refiere es falsa, pues cumplió con todos los requisitos solicitados para ocupar la referida plaza. Asimismo sostiene que su despido vulnera el principio de inmediatez, pues fue despedido 4 años y medio después de haberse cometido la supuesta falta.

Por su parte la demandada contesta la demanda la misma que corre a fojas 49 de autos y deduce la excepción de incompetencia por la materia, bajo el argumento de que la vía de amparo no es la vía idónea para el cuestionamiento de la causa justa de despido cuando se trata de hechos controvertidos, pues en el caso de autos según refiere al actor se le despidió por falta grave al no haber adjuntado documentos sustentatorios y requisitos mínimos del cargo.

El Tercer Juzgado Especializado en lo Civil del Callao, con fecha 26 de abril de 2012, resolvió declarar Fundada la Excepción de Incompetencia en razón a existir hechos controvertidos que requieren de actividad probatoria, sentencia que es confirmada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Justicia del Callao.

2. En el precedente vinculante establecido en la STC N.º 0206-2005-PA/TC, este Tribunal precisó cuáles son las pretensiones laborales susceptibles de protección a través del proceso de amparo. En efecto, en la referida sentencia se determinó que el amparo es la vía satisfactoria para dilucidar casos en los que se alegue haber sido objeto de un despido fraudulento, como sucede en la demanda de autos, por lo que el Juzgado Constitucional es el competente para el conocimiento de la presente acción, no requiriéndose de una extensa actividad probatoria para determinar si en efecto nos encontramos frente a un despido fraudulento y si se ha vulnerado el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 1284-2013-PA
CALLAO
EDGAR DARÍO CONDORI HANCCO

principio de inmediatez en el procedimiento de despido, pues se le estaría imputando al actor hechos que de ser ciertos debió ser advertido por el empleador oportunamente.

3. Que en efecto a fojas 02 corre la carta N° 234-2011-GRC/GA/ORH de fecha 31 de agosto de 2011 , mediante la cual el Gobierno Regional del Callao remite al actor una carta previa de imputación de cargos, precisando que del Informe N° 002-2011-2-5355 denominado “Examen Especial a la Administración de Recursos Humanos” Periodo de Evaluación 2009-2010- Código N° 2-5355-2011-001, han tomado conocimiento que abría incurrido en la comisión de falta grave contemplada en el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728; pues precisa que dicho informe concluye que las personas que ganaron concurso público de méritos y que accedieron a las plazas del CAP de la entidad no contaban con los requisitos mínimos para ejercer el cargo; sin embargo suscribieron contratos laborales para ocupar plazas vacantes del Cuadro de Asignación de Personal, pues en el legajo no se encontró título de Técnico en Administración o Contabilidad, solo ha presentado un certificado de analista y programador otorgado por CESCA que no tiene relación con la especialidad; no cumple con experiencia no menor de dos años en labores técnicas de administración de almacenes en entidades gubernamentales; pues en su legajo no se encuentra certificados que acredite la experiencia laboral de dos años en labores técnicas de administración de almacenes en entidades públicas; no cumple con capacitación en temas referentes al área.
4. A fojas 04 corre la carta de descargo del accionante debidamente recepcionado por la demandada, mediante la cual precisa que ingresó a laborar por concurso público de mérito en febrero de 2007, cumpliendo satisfactoriamente con los requisitos exigidos en el curso. Que posteriormente una vez declarado ganador suscribió contrato con fecha 01 de febrero de 2007 designándolo en el área de logística para el desempeñar el cargo de Técnico en Almacén 1 Nivel T1, plaza 143; que debido a sus méritos fue nombrado Jefe encargado de la Unidad de Menor cuantía cargo superior al de técnico de almacén, el que desempeñó hasta el mes de marzo del 2011. Que a partir de marzo 2011 se le transfiere al área de Unidad de Valor referencial, para posteriormente trabajar en la Gerencia de Infraestructura la cual tiene su cargo la Unidad de Maquinaria Pesada. Refiere que ante la imputación precisa que el requisito exigía estudios técnicos en administración o contabilidad, el cual cumple, mas no exige el título, como sí lo exige para otros cargos; que cuenta con abundante experiencia en labores técnicas de almacén, ya que en la Municipalidad Provincial del Callao fue Sub Director de Sistema administrativo I dependiente de la oficina de Logística.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 1284-2013-PA
CALLAO
EDGAR DARÍO CONDORI HANCO

5. La demandada mediante Carta N° 249-2011-GRC/GA/ORH, de fecha 12 de setiembre que corre a fojas 08-09, da por concluido la relación laboral por la causal prevista en el numeral a) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR que precisa: El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con la labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial aprobados según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.
6. Que si bien es cierto conforme lo señala la demandada en la carta de cese segundo punto que el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Gobierno Regional establece para el desempeño del cargo cierto requisitos mínimos; también es cierto que el actor para asumir el cargo ha pasado por un proceso de evaluación mediante concurso público de méritos, cuya evaluación curricular y de conocimientos correspondía al Gobierno Regional, quien después del proceso de evaluación procedió a contratar al actor para desempeñar el cargo de TECNICO EN ALMACEN I, hecho que se produjo el 1 de febrero de 2007, pues obviamente tuvo que cumplir con las exigencias curriculares correspondientes, es más conforme lo señala el actor en su carta de descargo que el mes de marzo de 2007 fue nombrado como Jefe encargado de la Unidad de Menor Cuantía cargo superior al de Técnico en Almacén, afirmación que no ha sido desmentida por la demandada, con lo cual queda demostrado que el actor si cumplía con las exigencias requeridas en la convocatoria.
7. Cabe advertir que el informe N° 002-2011-2-5355 que motivó el despido del actor, precisa que el Examen Especial a la Administración de Recursos Humanos se efectuó por el periodo de evaluación 2009-2010, con lo cual no le alcanzaría al actor, por cuanto el periodo de evaluación del actor que dio mérito a su contratación se produjo en el mes de Enero de 2007, siendo contratado el actor el 01 de febrero del mismo año, con lo cual queda claro que las personas que hace referencia el informe respecto a que ganaron el concurso público de méritos y accedieron a las plazas CAP de manera indebida son los que corresponde al concurso público de méritos cuya evaluación se produjo entre los años 2009-2010, con lo cual se acredita que los hechos alegados al actor resultan fraudulentos.
8. Por otro lado, nos encontramos frente a una imputación de cargos que datan de más de 4 años, con lo cual la demandada habría vulnerado el principio de inmediatez; principio que constituye un límite temporal a la facultad del empleador de sancionar al trabajador por la comisión de una falta.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 1284-2013-PA
CALLAO
EDGAR DARÍO CONDORI HANCO

9. El principio de inmediatez en el procedimiento de despido ha sido regulado en el artículo 31º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR (TUO LPCL DS 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 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.

10. Así, el legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibíd. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007), pág.234.) el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en causa justa. Por otro lado, si bien es cierto que el legislador no le ha establecido un plazo determinado es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, y deja al juzgador, al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia.

11. 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,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 1284-2013-PA
CALLAO
EDGAR DARÍO CONDORI HANCCO

debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibidem. Comentario a la Casación N.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 decisarios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo .
12. 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*, teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento, tal como ha sido señalado *supra*.
13. 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”, con lo cual queda claro que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 1284-2013-PA
CALLAO
EDGAR DARÍO CONDORI HANCCO

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.

Por las consideraciones expuestas, encontrándonos frente a un despido fraudulento en la que además se ha vulnerado el principio de inmediatez, mi voto es porque se declare **FUNDADO** la demanda, al haberse acreditado la vulneración al derecho fundamental al trabajo, consecuentemente **NULO** el despido de la que fue objeto el actor, **ORDENO** que el Gobierno Regional del Callao reponga a don Edgar Darío Condori Hancco, en su mismo puesto de trabajo u en otro de igual categoría o nivel, en el plazo de dos días, bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas coercitivas prescritas en los artículos 22º y 59º del Código Procesal Constitucional. Infundada la Excepción propuesta.

Sr.

CALLEL HAYEN

—Lo que certifico:

.....
OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELACIONES
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL