



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

RAZÓN DE RELATORÍA

La sentencia recaída en el Expediente N.º 3360-2011-PA/TC es aquella conformada por los votos de los magistrados Vergara Gotelli, Mesía Ramírez y Eto Cruz, que declara **FUNDADA** la demanda. Se deja constancia que, pese a no ser similares, los votos de los magistrados concuerdan en el sentido del fallo y alcanzan el *quórum* de tres para formar sentencia, 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.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 29 días del mes de octubre de 2013, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Urviola Hani, Vergara Gotelli y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia, con los votos concurrentes de los magistrados Vergara Gotelli y Eto Cruz, el voto en discordia del magistrado Urviola Hani, el voto del magistrado Calle Hayen, llamado a dirimir, que expresa una posición singular; el voto del magistrado Álvarez Miranda, convocado a dirimir, que se suma a la posición del magistrado Urviola Hani, y el voto finalmente dirimente del magistrado Mesía Ramírez, que adhiere a la posición del magistrado Eto Cruz; votos, todos, que se agregan a los autos.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Víctor Taype Zúñiga contra la resolución expedida por la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 188, su fecha 25 de mayo de 2011, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 30 de diciembre de 2010, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y doña Silvia Gastulo Chávez, Juez Suplente del Quinto Juzgado Transitorio Laboral de Lima, solicitando la suspensión del proceso laboral de nulidad de despido, Exp. N° 11886-98, y que se ordene su reposición en el cargo de perforista, con el pago de los costos y costas del proceso. Señala que ha laborado para la citada compañía desde el 23 de noviembre de 1973 hasta el 8 de septiembre de 1998, fecha en que fue despedido por tercera vez, siendo el motivo de los despidos anteriores el haber sido dirigente del Sindicato y de la Federación Nacional de Mineros de Huancavelica. Manifiesta que el último despido se produjo mediante carta notarial del 8 de septiembre de 1998, cuando el proceso laboral materia del segundo despido aún se encontraba en ejecución de sentencia, razón por la que inició un nuevo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N ° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

proceso judicial en la vía laboral, el cual, transcurridos 13 años de duración, ha devenido en una vía procedimental inviable e insatisfactoria pues aún no se resuelve en forma definitiva su pretensión de reposición.

El Primer Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 14 de enero de 2011, declaró improcedente de manera liminar la demanda, por considerar que los procesos constitucionales no proceden cuando el agraviado ha recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional, de acuerdo con lo previsto por el artículo 5, inciso 3 del Código Procesal Constitucional

La Sala Superior competente confirmó la apelada por similares fundamentos.

FUNDAMENTOS

Por los fundamentos que a continuación se exponen en los votos que se acompañan, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

Declarar **FUNDADA** la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

VERGARA GOTELLI
MESÍA RAMÍREZ
ETO CRUZ



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente voto bajo las siguientes consideraciones:

- 1 En el presente caso el recurrente interpone demanda de amparo contra la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y doña Silvia Gastulo Chávez, Juez Suplente del Quinto Juzgado Transitorio Laboral de Lima, solicitando la suspensión del proceso laboral del nulidad de despido (Exp N° 11886-98) y se ordene su reposición en el cargo de perforista y el pago de los costos y costas del proceso.

Refiere el actor que ha laborado para la citada compañía desde el 23 de noviembre de 1973 hasta el 8 de setiembre de 1998, fecha en que fue despedido por tercera vez, siendo el motivo de los despidos anteriores el haber sido dirigente del Sindicato y de la Federación Nacional de Mineros de Huancavelica. Manifiesta que el último despido se produjo mediante carta notarial del 8 de setiembre de 1998 cuando el proceso laboral materia del segundo despido aún se encontraba en ejecución de sentencia, razón por la que inició un nuevo proceso judicial en la vía laboral, el cual transcurridos 13 años de duración ha devenido en una vía procedimental inviable e insatisfactoria pues aún no se resuelve en forma definitiva su reposición.

Cuestión previa

- 2 Tenemos en el caso de autos una situación singular puesto que:
 - a) El recurrente expresa que fue despedido el 8 de setiembre de 1998, fecha en que fue despedido por tercera vez por la entidad emplazada.
 - b) El primer despido acaeció el 2 de enero de 1989, el que duró hasta el 24 de abril de 1993, fecha en que fue repuesto por Resolución emitida por el Decimotavo Juzgado Laboral de Lima, quien estimó su demanda sobre nulidad de despido (Exp. N° 632-89).
 - c) El segundo despido ocurrió el 25 de abril de 1993, al día siguiente de la reposición del primer despido, durando hasta el 20 de marzo de 1996, fecha en que fue repuesto por Resolución Judicial emitida por el Decimo Séptimo Juzgado de Trabajo de Lima (Exp. N° 5361-1993)



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

- d) El tercer despido ocurrió el 8 de setiembre de 1998, interponiendo con fecha 7 de octubre de 1998 demanda sobre nulidad de despido en contra de la Compañía Minera Buenaventura S.A. (Exp N° 11886-98), demanda que fue estimada por Resolución de fecha 26 de octubre de 2001, declarándose la nulidad del despido del demandante producido el 8 de setiembre de 1998, disponiéndose que se le reponga. Por Resolución de fecha 21 de mayo de 2002 se declaró la nulidad de la citada Resolución, disponiendo la emisión de una nueva decisión. Con fecha 4 de mayo de 2004 se emitió nueva sentencia estimando la demanda sobre nulidad de despido, siendo nuevamente anulada por Resolución de fecha 4 de noviembre de 2004. Ante dicha nulidad se expide nueva Resolución con fecha 7 de setiembre de 2006, la que fue anulada por tercera vez por Resolución de fecha 17 de mayo de 2007, expidiéndose nueva decisión con fecha 3 de octubre de 2007, anulándose ésta por cuarta vez por Resolución 30 de diciembre de 2008. Con fecha 8 de noviembre de 2010 se emite nueva resolución (en primera instancia) desestimando la demanda sobre nulidad de despido por infundada.
3. Tenemos entonces que el recurrente interpone demanda de amparo con la finalidad de que *i)* se disponga la suspensión del proceso ordinario laboral de nulidad de despido, tramitado ante el Quinto Juzgado Laboral de Lima, *ii)* se disponga su reincorporación a su centro de labores como minero perforista de la compañía de Mina Buenaventura SAA Unidad Julcani, y *iii)* se disponga el pago de costos y costas del proceso.
4. Las instancias precedentes han rechazado liminarmente la demanda considerando que no proceden los procesos constitucionales cuando el agraviado ha recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5.3 del Código Procesal Constitucional.
5. Entonces tenemos que el tema de la alzada trata de un rechazo liminar de la demanda (*ab initio*), en las dos instancias (grados) precedentes, lo que significa que no hay proceso y por lo tanto no existe demandado (emplazado). Por ello cabe mencionar que si el Superior no está conforme con el auto venido en grado debe revocarlo para vincular a quien todavía no es demandado puesto que no ha sido emplazado por notificación expresa y formal requerida por la ley. Lo que se pone en conocimiento es "el recurso interpuesto" y no la demanda. Por esto es que el Tribunal Constitucional al intervenir como tribunal de alzada debe limitarse al auto de rechazo liminar.
6. Debo manifestar que al concedérsele al actor el recurso extraordinario de agravio constitucional, el **principio de limitación** aplicable a toda la actividad recursiva le impone al Tribunal Constitucional (Tribunal de alzada) la limitación de sólo referirse al tema de la alzada, en este caso nada más y nada menos que el auto de rechazo liminar.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

7. Debo señalar que el artículo 47º del Código Procesal Constitucional en su último párrafo precisa ciertamente que “si la resolución que declara la improcedencia (auto de rechazo liminar evacuado por el Juez al calificar la demanda) fuese apelada, el juez pondrá en conocimiento del demandado el recurso interpuesto”. Este mandato tiene un sustento en la más elemental lógica: el recurso de apelación concedido y notificado al que debería ser considerado demandado si la sala superior revoca el auto cuestionado, produce efectos para ambas partes.
8. Por cierto si el Superior revoca el auto venido en grado, para vincular a quien todavía no es demandado puesto que no ha sido emplazado por notificación expresa y formal por no existir proceso y no ser él, por tanto, demandado, tiene que ponerse en su conocimiento “el recurso interpuesto” y no la demanda, obviamente.
9. En atención a lo señalado es materia de la alzada el pronunciamiento del Tribunal Constitucional respecto del rechazo liminar, estando en facultad sólo para pronunciarse por la confirmatoria del auto recurrido o por la revocatoria de éste, y excepcionalmente en cuando se trate de casos que amerite un pronunciamiento de emergencia por tutela urgente del derecho se podría ingresar al fondo del asunto controvertido.
10. Tengo la ocasión de manifestar mi opinión respecto a expresiones emitidas por mis colegas en otros casos, puesto que he observado que el sustento para justificar el ingreso al fondo de la controversia –pese al rechazo liminar de la demanda– es el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional. ¿Qué nos dice el citado artículo? Este artículo nos refiere que:

“Los procesos constitucionales se desarrollan con arreglo a los principios de dirección judicial del proceso, gratuidad en la actuación del demandante, economía, inmediación y socialización procesales

El Juez y el Tribunal Constitucional tienen el deber de impulsar de oficio los procesos, salvo en los casos expresamente señalados en el presente Código

Asimismo, el Juez y el Tribunal Constitucional deben adecuar la exigencia de las formalidades previstas en este Código al logro de los fines de los procesos constitucionales. (subrayado agregado).

11. Respecto a ello es pertinente señalar que la expresión del articulado que refiere que *se deben adecuar las exigencias de las formalidades previstas en este Código al logro*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

de los fines de los procesos constitucionales no justifica de ninguna manera el ingreso al fondo, puesto que la defensa del demandado no puede asumirse de modo alguno como una formalidad. Digo esto por qué? El proceso ha sido concebido como aquella vía a la cual pueden recurrir las partes a efectos de que se resuelva una controversia suscitada en la sociedad. Tal participación de ambas partes requiere de la admisión de la pretensión por parte del juzgador a efectos de que admitida la demanda se notifique al presunto agresor a efectos de vincularlo no solo al proceso sino a la decisión. Ya con la participación de ambas partes, éstas se someten al proceso, pero no solo se someten a las reglas del proceso sino que se someten a la determinación final del juzgador. Es decir la presencia de ambas partes no solo implica que el juez tenga la obligación de resolver conforme a la Constitución y las leyes la controversia sino que las partes respeten su decisión. He ahí donde encuentra legitimidad la decisión del juzgador, puesto que no puede concebirse una decisión emitida en un proceso judicial, cuando no será respetada ni cumplida por alguna de las partes. Por ello considero que la exigencia de la participación de ambas partes en un proceso se encuentra vinculada al derecho a la tutela judicial efectiva, ya que no puede exigirse el cumplimiento de una decisión arribada en un proceso judicial a una persona que no ha tenido participación en el citado proceso, lo que implica que tal decisión es ineficaz, ya que no generara consecuencias respecto de quien no participó.

12. Los procesos constitucionales tienen una especial importancia, puesto que su finalidad es la vigencia efectiva de los derechos fundamentales y el respeto por la Constitución del Estado, teniendo por ello que determinarse al presunto agresor de un derecho fundamental. Por ende, por tal relevancia, es que afirmo que con mayor razón no puede soslayarse la intervención de la persona a la que se le acusa de la violación de un derecho fundamental, puesto que la determinación a la que arribe el Tribunal necesariamente va exigir determinada acción de dicho emplazado. Pero ¿cómo puede exigirse la realización de un acto o el cese del mismo si no ha participado en el proceso?, es decir ¿cómo puede exigirse el cumplimiento de una decisión que no es legítima para ambas partes? La respuesta es obvia, no puede exigirse el cumplimiento de una decisión en la que una de las partes desconoce totalmente la pretensión, no teniendo legitimidad ni vinculación alguna para la persona que no participó. Claro está que existen casos en los que es evidente que el presunto demandado –si bien no ha sido emplazado con la demanda– conoce del conflicto, como por ejemplo casos en los que la discusión se ha visto administrativamente, en los que, considero, que el Tribunal puede ingresar al fondo, pero solo si se verifica una situación especial en la que se advierta que la dilación del proceso convierta la afectación en irreparable.
13. Es precisamente por ello que el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional ha permitido la omisión de algunas “formalidades” para lograr el objeto



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

del proceso constitucional, pero no puede considerarse que la defensa del presunto emplazado es una formalidad sino una exigencia que legitima el propio proceso. Por ello considero que tal afirmación no solo es impropia sino también quebranta el proceso en el cual se pretende la defensa de los derechos constitucionales, lo que puede interpretarse que por la defensa de un derecho fundamental puede afectarse otro, lo que es incorrecto.

14. En el caso de autos tenemos una situación excepcional por las razones siguientes:

- a) Si bien el recurrente interpuso demanda sobre nulidad de despido en la vía ordinaria, se evidencia que dicho proceso data del año 1998, lo que implica que a la fecha han transcurrido más de 13 años, situación que afecta toda concepción a la razonabilidad de la duración de un proceso
- b) Asimismo tenemos que el actor ha buscado en la vía ordinaria la forma de solucionar el conflicto laboral suscitado con su empleadora, no encontrando respuesta alguna a su pretensión.
- c) Que este caso constituye una excepción a la regla, puesto que si bien el Código Procesal Constitucional en su artículo 5º, inciso 3) expresa que el proceso constitucional es improcedente cuando *“El agraviado haya recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional.”*, también debe tenerse presente que cuando el legislador asumió la improcedencia del proceso constitucional de amparo por el hecho de que el afectado recurrió al otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional, lo hizo asumiendo de que tal vía sería diligente, idónea y eficaz, y no como en el presente caso en el que la vía a la que acudió el actor se ha convertido en ineficaz, puesto que transcurridos 13 años no existe una decisión firme respecto a la pretensión del actor.
- d) El actor busca su reposición como trabajador, encontrando una situación singular y de urgencia que amerita un pronunciamiento de fondo por parte del Tribunal Constitucional.

15 En tal sentido tenemos una situación excepcional que amerita un pronunciamiento de fondo por parte del Tribunal Sobre el pedido del demandante respecto de la suspensión del proceso laboral ordinario, debo señalar que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado sobre el derecho al plazo razonable de la duración de un proceso estableciendo que:

“El derecho a ser juzgado en un plazo razonable constituye una manifestación implícita del derecho al debido proceso (artículo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

139°, inciso 3 de la Constitución), y goza de reconocimiento expreso en el artículo 14°. inciso 3.c de Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que establece: *“Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas... c) A ser juzgado sin dilaciones indebidas”*; y en el artículo 8°, inciso I de la Convención Americana de Derechos Humanos, que prescribe. *“ Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”* Tales disposiciones cobran vigencia efectiva en nuestro ordenamiento a través del artículo 55 de la Constitución Asimismo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de esta Carta Política exige que las normas relativas a los derechos y las libertades que la Constitución reconoce se interpreten de conformidad con los tratados sobre derechos humanos ratificados por el Perú.”

16. Realizado el análisis de la causa laboral encontramos que el demandante fue despedido el 8 de setiembre de 1998, interponiendo con fecha 7 de octubre de 1998 demanda sobre nulidad de despido en contra de la Compañía Minera Buenaventura S.A. (Exp N° 11886-98), demanda que fue estimada por Resolución de fecha 26 de octubre de 2001, declarándose la nulidad del despido del demandante producido el 8 de setiembre de 1998, disponiendo que se le reponga. Por Resolución de fecha 21 de mayo de 2002 se declaró la nulidad de la citada resolución, disponiendo la emisión de una nueva decisión. Con fecha 4 de mayo de 2004 se emitió nueva sentencia estimando la demanda sobre nulidad de despido, siendo nuevamente anulada por Resolución de fecha 4 de noviembre de 2004. Ante dicha nulidad se expide nueva resolución con fecha 7 de setiembre de 2006, la que fue anulada por tercera vez por Resolución de fecha 17 de mayo de 2007, expidiéndose nueva decisión con fecha 3 de octubre de 2007, anulándose ésta por cuarta vez por Resolución 30 de diciembre de 2008. Con fecha 8 de noviembre de 2010 se emite nueva resolución (en primera instancia) desestimando la demanda sobre nulidad de despido por infundada. Es decir tenemos que en 6 oportunidades se han anulado las decisiones emitidas en el proceso laboral en primera instancia, encontrándose el proceso aún en estado de que se emita pronunciamiento en segunda instancia. Tal situación no solo la considero inaceptable sino también atentatoria a los derechos fundamentales del actor, quien



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

ha recurrido y confiado su pretensión a la justicia ordinaria, sin tener respuesta firme en 13 años que han transcurrido, afectándose el derecho a tener un plazo razonable en un proceso y el derecho a la tutela judicial efectiva.

17. Por ello –conforme lo he expresado líneas arriba– considero que esta situación brinda la ocasión al Tribunal Constitucional para introducir una excepción a la regla impuesta en el artículo 5.3 del Código Procesal Constitucional, puesto que lo contrario constituiría aceptar y aplicar a rajatabla tal articulado, cuando se observa de autos que tal vía ya no es una vía de tutela de derechos constitucionales, sino que se ha convertido propiamente en un atentado en contra de los citados derechos. Se presenta así una circunstancia extraordinaria que exige inaplicar dicho articulado en atención a las especiales características del presente proceso de amparo.
18. Por lo expuesto se aprecia que aplicando los criterios para verificar si se ha vulnerado el derecho al plazo razonable encontramos que: *i)* el proceso laboral no tenía mayor complejidad que evaluar la validez del despido al que fue sometido el actor, *ii)* de autos se aprecia que la conducta del demandante no ha sido obstruccionista ni dilatoria, por lo que no puede atribuírsele la demora del proceso laboral, puesto que las nulidades decretadas por el superior se dieron en razón a la advertencia de vicios en las sentencias emitidas; y *iii)* también se observa que el proceso laboral está regido por un régimen abreviado, puesto que los plazos legales son cortos, aparte de reunir en una sola audiencia el saneamiento del proceso, la conciliación y la actuación de pruebas, siendo imputable la demora del proceso al órgano jurisdiccional. Debemos tener presente que los efectos de declarar la afectación al derecho al plazo razonable y a la tutela procesal efectiva en un proceso penal no puede ser el mismo que un proceso laboral, puesto que las situaciones son diferentes. En el proceso penal se otorga un plazo perentorio bajo apercibimiento de archivarse el proceso penal, mientras que en el laboral la suspensión del propio proceso laboral y la dilucidación de la controversia en otra sede que sea más eficaz e idónea, constituye la mejor solución a efectos de proteger y defender debidamente el derecho al trabajo y a la libertad sindical.
19. Por lo expuesto considero que el Tribunal Constitucional debe asumir competencia respecto a la pretensión del actor referida a su reposición, por haber sido despedido de manera arbitraria, debiéndose disponer para ello no solo la suspensión del proceso ordinario sobre nulidad de despido sino también ordenar la remisión de los actuados a la Oficina de Control de la Magistratura y al Consejo Nacional de la Magistratura a efectos de que determinen la responsabilidad funcional de los jueces que tuvieron a cargo el proceso laboral referido.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

20 Conuerdo así con lo expresado con el voto del magistrado Eto Cruz, en el sentido que considera que la vía laboral ha devenido en inidónea para la dilucidación de la controversia causada, razón por la que corresponde analizar si en realidad –en el caso de autos- estamos ante un supuesto de despido nulo.

21 Tenemos que el recurrente denuncia la afectación de sus derechos por haber sido objeto de un despido nulo, argumentando que ha sido discriminado por el hecho de ser dirigente sindical, y haber demandando a su empleador con la finalidad de que se le reponga en su puesto de trabajo.

22. De los medios probatorios adjuntados al expediente encontramos que si bien el demandante cesó en su labor de dirigente sindical, habiéndose llamado a elección de una nueva Junta Directiva de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú para el período 1998-2000, tenemos también que la empresa demandada despidió al actor sin expresión de causa, alegando en el proceso ordinario de nulidad de despido que el recurrente “ya no era necesario” argumento que a todas luces revela la arbitrariedad del actuar de la emplazada Compañía Buenaventura S.A.A.

Asimismo se observa de autos que el recurrente tuvo un actuar activo representando a los trabajadores de la citada compañía.

Además de autos también se observa que antes del despido materia de análisis el actor fue sometido a 2 despidos conforme lo expresamos en el fundamento 2 del presente voto, habiéndose dispuesto a la vez su reposición por haberse declarado discriminatorio tal accionar de la demandada.

23. Por ende a lo largo de los procesos laborales la empresa emplazada no ha dado ninguna justificación que sustente la decisión de despido del demandante, por lo que se evidencia que el tercer despido tiene como principal sustento el hecho de que el actor se desempeñó como dirigente sindical –como en los casos de los despidos anteriores-, razón por la que corresponde disponer la reposición del demandante en el puesto que venía desempeñando por haberse afectado sus derechos al plazo razonable, al trabajo y a la libertad sindical, debiéndose en consecuencia declarar la nulidad del despido al que fue sometido.

Por las razones expuestas mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda de amparo por haberse acreditado la vulneración de los derechos al plazo razonable, al trabajo y a la libertad sindical del demandante, por lo que corresponde disponer la suspensión del proceso de nulidad de despido (Exp. N.º 11886-98) y declarar la nulidad del despido del actor,



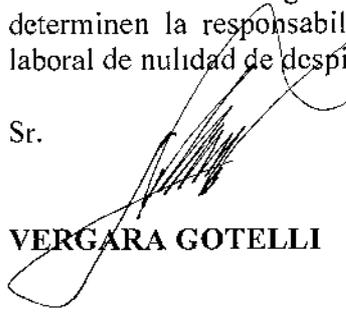
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



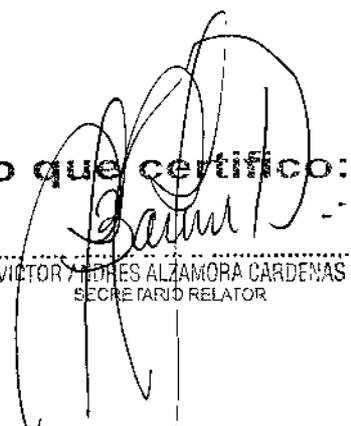
EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

correspondiendo su reposición en el mismo cargo. Asimismo debe notificarse a la Oficina de Control de la Magistratura y al Consejo Nacional de la Magistratura a efectos de que determinen la responsabilidad funcional de los jueces que tuvieron a cargo el proceso laboral de nulidad de despido.

Sr.


VERGARA GOTELLI

Lo que certifico:


VICTOR TORRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

VOTO DEL MAGISTRADO ETO CRUZ

Visto el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Víctor Taype Zúñiga contra la resolución expedida por la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 188, su fecha 25 de mayo de 2011, que declaró improcedente la demanda de autos, el magistrado firmante emite el siguiente voto:

ANTECEDENTES

Con fecha 30 de diciembre de 2010, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y doña Silvia Gastulo Chávez, Juez Suplente del Quinto Juzgado Transitorio Laboral de Lima, solicitando la suspensión del proceso laboral de nulidad de despido, Exp N° 11886-98, y que se ordene su reposición en el cargo de perforista, con el pago de los costos y costas del proceso. Señala que ha laborado para la citada compañía desde el 23 de noviembre de 1973 hasta el 8 de septiembre de 1998, fecha en que fue despedido por tercera vez, siendo el motivo de los despidos anteriores el haber sido dirigente del Sindicato y de la Federación Nacional de Mineros de Huancavelica. Manifiesta que el último despido se produjo mediante carta notarial del 8 de septiembre de 1998, cuando el proceso laboral materia del segundo despido aún se encontraba en ejecución de sentencia, razón por la que inició un nuevo proceso judicial en la vía laboral, el cual, transcurridos 13 años de duración, ha devenido en una vía procedimental inviable e insatisfactoria pues aún no se resuelve en forma definitiva su pretensión de reposición.

El Primer Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 14 de enero de 2011, declaró improcedente de manera liminar la demanda, por considerar que los procesos constitucionales no proceden cuando el agraviado ha recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional, de acuerdo con lo previsto por el artículo 5, inciso 3 del Código Procesal Constitucional.

La Sala Superior competente confirmó la apelada por similares fundamentos.

FUNDAMENTOS

1. Delimitación del petitorio.

- 1 El recurrente pretende, en puridad, dos cosas: i) en primer lugar, que se ordene la suspensión del proceso laboral ordinario, donde planteó originalmente su demanda de nulidad de despido; y ii) que, producto de lo anterior, su pretensión de reposición sea examinada y acogida en el presente proceso de amparo. En consecuencia, lo que cabe evaluar es, en primer lugar, si resulta posible decretar la suspensión del proceso laboral ordinario y asumir competencia para resolver el fondo del asunto, fundado en las razones que esgrime el demandante respecto al carácter inidóneo del proceso laboral de nulidad de despido. Lo que se debe decidir, en sustancia, es si la materia



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

controvertida puede ser sustraída del proceso laboral ordinario para ser resuelta en sede constitucional, tal como lo ha planteado el demandante

2. En segundo lugar, y solo en caso se ampare la pretensión de suspensión del proceso, se podrá dilucidar si procede o no la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, luego de examinar si en el caso concreto se encuentran acreditadas las vulneraciones a los derechos fundamentales alegados por la parte demandante.

2. Sobre la pretensión de suspensión del proceso laboral ordinario

3. El artículo 5, inciso 3 del Código Procesal Constitucional (C.P.Const.) dispone que un proceso constitucional es improcedente cuando el demandante decidió recurrir previamente a otra vía para pedir tutela de sus derechos fundamentales. En el presente caso, como el recurrente acudió previamente a la vía ordinaria laboral, específicamente a través del proceso de nulidad de despido, para cuestionar la separación de la que fue objeto, el amparo debería ser declarado improcedente como medio para discutir aquello que ya decidió discutirse en el proceso laboral. Este es el razonamiento que, en todo caso, han utilizado las instancias previas para declarar improcedente la demanda de amparo

4. La regla que impone al juez constitucional decretar la improcedencia en caso el demandante haya recurrido previamente a otra vía para tutelar sus derechos parece *en principio* inexorable y obliga al justiciable a decidir adecuadamente el proceso judicial idóneo para la tutela de sus derechos, de modo que quien escogió la vía ordinaria, debe continuar en ella, sin poder luego recurrir al proceso constitucional. El recurrente, sin embargo, ha planteado que en el presente caso dicha regla no puede aplicarse, pues el proceso de nulidad de despido, en teoría idóneo para proteger su derecho fundamental al trabajo, en la práctica, producto de una serie de afectaciones ius-fundamentales ocurridas en la tramitación del referido proceso, se ha vuelto inidónea para la protección de su derecho fundamental al trabajo. Como consecuencia de ello, solicita que dicho proceso judicial se suspenda y que su pretensión sea vista en sede constitucional. En síntesis, el recurrente pretende que el Tribunal Constitucional introduzca una excepción a la regla contenida en el artículo 5, inciso 3 del C.P.Const. por la presencia de circunstancias extraordinarias que exigirían inaplicar dicha regla al caso concreto. Corresponde, por tanto, determinar si existen razones que justifiquen dejar de lado la causal de improcedencia alegada.

5. El demandante ha manifestado básicamente que el proceso judicial de nulidad de despido ha devenido inidóneo para la tutela de su derecho al trabajo porque a pesar de haber transcurrido trece años, a la fecha no se cuenta con resolución definitiva que ponga fin a la controversia planteada. En efecto, el proceso de nulidad fue planteado el 7 de octubre de 1998 y hasta la fecha de presentación de la demanda de amparo (30 de diciembre de 2010) han transcurrido poco más de 12 años y, de acuerdo a lo obrante en autos, no cuenta con resolución sobre el fondo que ponga fin al proceso.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

6. Como el Tribunal Constitucional ha sostenido en diversas ocasiones, la duración prolongada de un proceso judicial afecta, en principio, el derecho a la *tutela judicial efectiva*, que tiene entre sus componentes, el derecho a que una situación jurídica llevada ante los órganos jurisdiccionales se resuelva en un *plazo razonable*. El derecho al plazo razonable ha sido recogido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14°, inciso, 3.c) y en la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 8°, inciso 1), el cual dispone que:

“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un **plazo razonable**, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la **determinación de sus derechos** y obligaciones de orden civil, **laboral**, fiscal o de cualquier otro carácter”

Es decir el *ámbito protegido* por el derecho al plazo razonable incluye, además de la interdicción de duración excesiva e injustificada de un proceso penal, la interdicción de duración excesiva e injustificada de *cualquier* proceso judicial donde se definan los derechos y obligaciones de las personas, sean estos derechos de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier índole. Y ello es así, porque el derecho a la tutela judicial efectiva o derecho al *acceso a un recurso* sencillo, rápido y eficaz para la protección de los derechos consagrados en la Convención Americana de Derechos Humanos o para la tutela de los derechos fundamentales, supone justamente que el proceso judicial dispuesto por el Estado para la protección de estos derechos sea, en términos prácticos, lo suficientemente efectivo, *rápido* y sencillo, de modo que el derecho afectado tenga la posibilidad de ser reparado en los hechos y no se convierta solo en un “derecho sobre el papel”. El derecho a un plazo razonable, conectado con el derecho al acceso a un recurso efectivo, sencillo y rápido (derecho a la tutela judicial efectiva) se encuentra pues en la base misma que legitima un modelo de Estado Constitucional construido sobre el discurso de “los derechos”.

7. La duración excesiva o prolongada del proceso judicial no es sin embargo el único elemento que permite afirmar que se ha violado el derecho al plazo razonable. Como se ha establecido en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) (STC 5350-2009-PHC/TC, fundamentos 24-27), recogiendo la doctrina elaborada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el *Caso Kawas Fernández vs Honduras*, en la determinación de si se ha vulnerado el derecho al plazo razonable es preciso considerar los siguientes elementos:

a) **La complejidad del asunto**. Sobre este aspecto, en referencia al proceso penal el TC ha establecido que “La complejidad del proceso penal tiene que determinarse en función de las circunstancias *de jure* y *de facto* del caso concreto, que a su vez, alternativamente, pueden estar compuestas por: a) el establecimiento y esclarecimiento de los hechos, los cuales pueden ser simples o complejos; b) el análisis jurídico de los hechos por los cuales se inicia el proceso penal; c) la prueba



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZUÑIGA

de los hechos, la cual puede ser difícil, necesariamente prolongada o de complicada actuación, y, d) la pluralidad de agraviados o inculpados, con sus respectivas defensa, entre otros elementos”. En el caso de autos la referida complejidad no se refleja, pues al margen de tratarse de un proceso laboral, en principio mucho más sencillo que un proceso penal, el proceso judicial de nulidad de despido: i) solo requería la definición de dos situaciones (si el trabajador despedido lo había sido en razón de su condición de dirigente sindical o si lo había sido en razón al proceso judicial que seguía contra la empresa Buenaventura S.A.A.), ii) las normas que definen el despido nulo son pocas y su interpretación no requiere una argumentación muy amplia, iii) la prueba necesaria para determinar estas dos situaciones si bien podía requerir la evaluación de indicios, la recolección de los datos es limitada, y iv) se evaluaba el despido de un solo trabajador.

b) La actividad o conducta procesal de las partes. Sobre este elemento el TC ha precisado que “para determinar si la conducta procesal del imputado ha contribuido a la demora en la resolución del proceso penal, es necesario verificar si ésta ha sido obstruccionista o dilatoria y si ha trascendido o influido en la resolución de éste, para lo cual debe tenerse presente si ha hecho uso abusivo e innecesario de los instrumentos que la ley pone a su disposición, bajo la forma de recursos o de otras figuras”. En el caso de autos, el demandante en el proceso de nulidad de despido (y también parte demandante en el presente proceso de amparo) no ha sido el causante de la demora del proceso laboral, pues las cuatro nulidades decretadas por la Tercera Sala Laboral de Lima de las sentencias dictadas por el Noveno Juzgado Laboral de Lima se han hecho en razón a supuestos defectos en las sentencias de primera instancia (sentencias favorables al demandante) y no en razón a recursos inoficiosos que hubiera presentado el recurrente.

c) La actividad de las autoridades judiciales. Sobre este punto el TC ha sostenido que “Para evaluar la conducta o comportamiento de las autoridades judiciales es necesario tener presente: a) la insuficiencia o escasez de los tribunales, b) la complejidad del régimen procesal; y c) si los actos procesales realizados han contribuido, o no, a la pronta resolución del proceso penal” Al margen de la ya conocida sobrecarga procesal que existe en el Poder Judicial, la excesiva duración del proceso de nulidad de despido (12 años) no se justifica en tanto: i) el régimen del proceso ordinario laboral (que de acuerdo con la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, es el proceso donde se ventila la impugnación del despido) es un régimen *abreviado* dado que los plazos legales son cortos, además de reunir en un audiencia única, el saneamiento del proceso, la conciliación y la actuación de pruebas (arts. 61 a 69 de la Ley N° 26636), y ii) los actos procesales efectuados por los órganos jurisdiccionales han sido determinantes en la duración excesiva del proceso laboral; así tenemos:

- En primer lugar, el análisis excesivamente *formal* realizado por la Tercera Sala Laboral de Lima (resoluciones de fechas 4 de noviembre de 2004, 17 de mayo de 2007 y 30 de diciembre de 2008) al anular la **segunda, tercera y cuarta**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZUÑIGA

sentencias, de fechas 4 de mayo de 2004, 7 de septiembre de 2006 y 3 de octubre de 2007, respectivamente, expedidas por el Noveno Juzgado Laboral de Lima, pues si bien es cierto que la Sala consideró que existía nulidad de dichas sentencias al no haberse resuelto las tachas formuladas por la parte demandada y no haberse considerado la pericia grafotécnica referida a la validez del documento que sustentaba la calidad de dirigente sindical del actor en el momento del despido; también es cierto que el Noveno Juzgado Laboral no se basó, para declarar fundada la demanda, en el hecho de que el recurrente fuera dirigente sindical en el *momento* de su despido, sino que enunció una *serie* de hechos que servían de *indicios* para afirmar que su despido fue con motivo de su afiliación y actividad sindical: i) la calidad de dirigente sindical en diversas oportunidades (tanto a nivel del sindicato de la empresa, como de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú) hasta pocos meses antes del despido; ii) los dos despidos de los que fue objeto anteriormente el mismo trabajador por parte de la empresa Buenaventura y que el Poder Judicial determinó que fueron por su condición de dirigente sindical; iii) el proceso penal iniciado por la empresa Buenaventura S.A.A. en contra del trabajador (entre 1993 y 1997), el que fue finalmente archivado por la Corte Suprema, iv) el hecho de que el trabajador fue promovido a “auxiliar de oficina” antes de su despido; y v) el hecho de que finalmente se le despide sin expresión de causa, alegando solo en la contestación de la demanda que el puesto del actor “ya no era necesario”, afirmación que además de no estar fácticamente sustentada, era jurídicamente impropia de cara a sustentar el despido. Además de ello, el Juzgado había basado sus sentencias estimativas en el hecho de que el trabajador había ganado un proceso judicial de nulidad de despido incoado contra la empresa Buenaventura S.A.A., el que no podía ser ejecutado en su integridad (en el rubro de los devengados) por la oposición formulada por la empresa. Esta segunda causal del despido nulo (ser despedido por plantear o tener un reclamo en trámite contra el empleador), fue también obviado por la Sala. En ambos casos, la devolución del expediente para resolver las tachas y determinar la certeza respecto a la calidad de dirigente sindical del actor en el momento de su despido, cuando en la sentencia de primera instancia se recogían *otros* hechos que demostrarían la ilegitimidad del despido, no parecía una medida adecuada de cara a dar una respuesta *pronta* sobre el fondo de la controversia planteada. Es decir, la Tercera Sala Laboral, en lugar de pronunciarse por los hechos esgrimidos por el Noveno Juzgado Laboral, prefirió prolongar más el debate, a pesar de la duración excesiva que ya sufría el proceso judicial en trámite

- En segundo lugar, el Noveno Juzgado Laboral también tuvo responsabilidad en la duración excesiva del proceso, pues su *negligencia* al no resolver las tachas o no precisar la inconducencia de los medios probatorios destinados a definir la calidad de dirigente sindical del actor en el momento de su despido, y finalmente al no pronunciarse por la impugnación efectuada por la parte demandada en el sentido de que el actor habría cobrado sus beneficios sociales



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

e indemnización por despido arbitrario, *posibilitó* la anulación hasta en cuatro oportunidades de las sentencias estimativas expedidas.

- En tercer lugar, la violación del derecho al plazo razonable no puede determinarse solo en función a los actos procesales concretos que llevaron a cabo los órganos jurisdiccionales implicados, que finalmente impidieron una prosecución más célere del proceso, sino en función a las *omisiones* en las que incurrieron de cara a dar pronta respuesta a la controversia planteada por el actor. En el presente caso, era claro para los órganos jurisdiccionales encargados de la resolución del proceso de nulidad de despido que el paso del tiempo hacía necesaria una respuesta pronta a la controversia planteada; sin embargo, no se aprecia de la revisión del expediente ningún esfuerzo o acto destinado a reducir el tiempo en el que debía dictarse una decisión definitiva con calidad de cosa juzgada. Si bien la Sala tenía la facultad de anular las sentencias emitidas por el Juzgado Laboral, dicha facultad no podía ser ejercida indefinidamente en tal medida que sacrifique el derecho del recurrente a que su pretensión se resuelva en un plazo razonable, tal como lo dispone el artículo 8, inciso 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Por lo demás, a pesar de la demora en la resolución del proceso laboral, y de la obligación consecuente de darle un *trámite preferencial* al expediente, procurando resolver en los plazos que señala la ley, se aprecia que entre cada sentencia (de primera y de segunda instancia) hay un lapso de por lo menos 1 año; lo cual, a pesar de la carga que habitualmente tienen los juzgados, no era justificable en un proceso que requería, cada vez con más urgencia, una respuesta pronta y célere.

d) La afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso. Sobre este punto el TC ha sostenido que “Este cuarto elemento importa determinar si el paso del tiempo del proceso penal incide o influye de manera relevante e intensa en la situación jurídica (derechos y deberes) del demandante. Ello con la finalidad de que el proceso penal discurra con más diligencia a fin de que el caso se resuelva en un tiempo breve, si es que éste incide o influye de manera relevante e intensa sobre la situación jurídica del demandante, es decir, si la demora injustificada le puede ocasionar al imputado daño psicológico y/o económico”. En el caso de autos es evidente que el paso excesivo del tiempo no solo afectaba el derecho del recurrente a que su causa se resuelva con prontitud, infligiéndose un daño tanto *psicológico* (debido al natural desgaste que un proceso judicial tan largo puede causar y a la sensación de injusticia ante un sistema jurisdiccional que no puede dar respuesta pronta a la pretensión planteada) como *económico* (debido al costo de mantenerse en un proceso judicial tan prolongado); sino que también se veía menoscabado el *derecho material* en cuestión, esto es, el derecho del recurrente a su reposición en el caso de que se declarase la existencia de un despido nulo (y ello porque resulta obvio que al no ser protegido con prontitud, el derecho material en juego no solo corría el riesgo de convertirse en irreparable, sino que perdía su fuerza como derecho *fundamental* de la persona y



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

como *límite* al poder, privado en este caso: un derecho fundamental que no es protegido a tiempo difícilmente puede jugar el papel legitimador y regulativo que tiene en el Estado Constitucional) Por último, al ser el derecho al trabajo un derecho indispensable para el disfrute de otros derechos básicos como la alimentación, la vivienda, la salud, la educación, etc., su no protección colocaba al recurrente en un estado delicado de vulnerabilidad.

En conclusión, estimo que en el proceso judicial de nulidad de despido seguido por el recurrente se ha vulnerado el derecho al plazo razonable; por lo que al margen del modo en que haya de ser reparada dicha afectación, cabe notificar a la Oficina de Control de la Magistratura y al Consejo Nacional de la Magistratura, a efectos de que determinen la responsabilidad funcional de los jueces que tuvieron a su cargo el proceso laboral de nulidad de despido

Además de ello, debe precisarse que el daño infligido a don Víctor Taipe Zúñiga, por el actuar negligente de los órganos jurisdiccionales implicados, puede ser reparado a través de la vía ordinaria (proceso de indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad de los funcionarios del Estado), dejándose a salvo el derecho del recurrente para que lo haga valer en dicha vía si así lo estima pertinente.

8. La consecuencia de la afectación del derecho al plazo razonable, en el caso de un proceso penal, ha variado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Así, en el caso *Chacón Málaga* (STC 3509-2009-PHC/TC) se determinó que la vulneración del derecho a ser juzgado en un plazo razonable suponía la extromisión del imputado del proceso penal en cuestión y su archivamiento respecto de éste. Posteriormente en el caso *Julio Salazar Monroe* (STC 5350-2009-PHC/TC), ponderando el hecho de que en el proceso penal en curso se ventilaba la responsabilidad por el caso *Barrios Altos*, se estableció que la vulneración del derecho al plazo razonable no suponía la extromisión del procesado, sino la conminación a la Sala Penal para que definiese la situación jurídica del procesado en un plazo de 60 días naturales.
9. El caso de autos no trata sin embargo de un proceso penal, sino de un proceso laboral ordinario de nulidad de despido. Si en el proceso penal el archivamiento del proceso o la extromisión del procesado puede no decretarse en función a la ponderación que es necesaria hacer con el derecho a la verdad y los fines preventivos generales de la pena; en el caso del proceso laboral ordinario, la suspensión del proceso laboral y la dilucidación de la controversia en otra sede donde pueda resolverse la pretensión planteada por el demandante no resiste un ejercicio de ponderación de ese tipo, pues lo que se pretende no es sustraerse de determinadas responsabilidades, sino tutelar adecuadamente el derecho al trabajo y a la libertad sindical (en este caso), pretensión a la cual, a pesar del prolongado tiempo transcurrido, no se ha dado respuesta en sede ordinaria.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

Por otro lado, es preciso destacar que, a diferencia del proceso penal que es de exclusiva competencia de los jueces penales, en el caso de la nulidad de despido, el Tribunal Constitución ha establecido que

“si bien la legislación laboral privada regula la reposición y la indemnización para los casos de despido nulo conforme a los artículos 29.º y 34.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Tribunal Constitucional ratifica los criterios vertidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, en el punto referido a su **competencia** para conocer los casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos constitucionales que originan un despido nulo, dadas las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados (). Por tanto, cuando se formulen demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo, el amparo será procedente por las razones expuestas, considerando la protección urgente que se requiere para este tipo de casos, sin perjuicio del derecho del trabajador a recurrir a la vía judicial ordinaria laboral, si así lo estima conveniente” (STC 0206-2005-PA/TC, fundamentos 9 y 16)

Es decir, en los casos de nulidad de despido, el Tribunal ha reservado su competencia para examinar dichos casos a través del proceso de amparo. Si bien el recurrente optó por ventilar dicha controversia en sede laboral ordinaria, dicha opción ha devenido en *inidónea* para la tutela de sus derechos fundamentales, por entera responsabilidad de los órganos judiciales pertinentes. Por lo tanto, estimo que, en el caso específico de autos, se encuentra justificada la pretensión de suspensión del proceso laboral ordinario, de modo tal que la pretensión de reposición, en virtud de la supuesta existencia de un despido nulo, puede discutirse a través de la tutela urgente que brinda el amparo.

10/ Por último, cabe precisar que el Quinto Juzgado Transitorio Laboral de Lima, al que fue remitido el expediente, mediante sentencia de fecha 8 de noviembre de 2010 ha resuelto declarar infundada la demanda de nulidad de despido, apartándose de los criterios que había tenido el Noveno Juzgado Laboral hasta en cuatro ocasiones para estimar la pretensión restitutoria, sin expresar –sin embargo– los motivos de dicho apartamiento. En efecto, el Quinto Juzgado Laboral no expresa las razones por las cuales no le da valor a los indicios que indicarían un motivo discriminatorio en el despido del recurrente y que habían sido detallados por el Noveno Juzgado Laboral en sus sentencias anteriores (indicios recogidos en el fundamento 7, párrafo c) de esta sentencia) Tampoco indica el juzgado las razones por las cuales se aparta del criterio adoptado por el Noveno Juzgado Laboral en sus sentencias anteriores, según el cual la *protección legal* contra la represalia del empleador ante un reclamo administrativo y judicial cubría hasta tres meses después que la decisión final de dicho reclamo se encuentre consentida y *ejecutoriada*, tal como lo dispone el artículo 47 del D.S. N.º 001-96-TR. De acuerdo con la jueza del Quinto Juzgado Laboral, dado que el proceso judicial de nulidad de despido interpuesto por el trabajador contra la empresa Buenaventura S A A. (ante un despido anterior del que fue objeto el recurrente) había concluido con la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZUÑIGA

sentencia de fecha 6 de noviembre de 1995, el trabajador ya no se encontraba amparado por esta protección legal. No explica el juez, sin embargo, por qué no considera a la fase de ejecución de dicha sentencia (cuando, como ha dicho este Tribunal, el derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales forma parte del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva) como parte de la protección legal, tal como sí lo había estimado de ese modo el Noveno Juzgado Laboral hasta en cuatro ocasiones.

Si bien un juez tiene la facultad de escoger las razones por las cuales decide estimar o desestimar una demanda, con lo cual -como ha dicho el Tribunal Constitucional en innumerables ocasiones- el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no exige una determinada amplitud o extensión en la motivación, también es cierto que dicha facultad no puede ejercerse arbitrariamente, desvinculada de aspectos jurídicos o fácticos esenciales, cuyo examen haya sido planteado como determinante de cara a dar respuesta adecuada a la pretensión planteada en el proceso. En el caso de autos, la jueza del Quinto Juzgado Laboral no solo ha obviado justificar por qué es que no considera a la etapa de ejecución de sentencia como una fase del proceso que se ubica dentro de la protección legal contra el despido nulo, sino que ha obviado pronunciarse por los indicios que indicarían, que al margen de la condición de dirigente sindical en el momento del despido, el caso de autos se trataba de uno de discriminación por motivos sindicales. Y esta última omisión argumentativa resulta especialmente grave si se tiene en cuenta que el Noveno Juzgado Laboral había sustentado hasta en cuatro oportunidades que los referidos indicios constituían razón suficiente para declarar fundada la demanda. Al ignorar el razonamiento del Noveno Juzgado Laboral, la jueza del Quinto Juzgado Laboral no solo incurrió en un déficit de motivación, que acarrea la nulidad de la referida sentencia, sino que hizo perder al sistema de impartición de justicia un mínimo de *coherencia*, dado que buena parte de la actividad procesal desplegada con anterioridad a dicha sentencia (que había cubierto un lapso irrazonable de 12 años) era simplemente desconocida, dejando la grave impresión de que todo el tiempo transcurrido había sido inútil.

El evidente *déficit* en la *motivación* de la última sentencia expedida por el Quinto Juzgado Laboral no hace más que agregar otro motivo a la decisión de no ordenar la continuación del proceso en sede laboral ordinaria, pues ello supondría generar "una nulidad más" en el seno de dicho proceso, ampliando quizás *ad infinitum* un debate que, sin embargo, requiere una decisión definitiva con carácter perentorio.

11. Por último, si bien en el presente caso se ha producido un *rechazo liminar* de la demanda de amparo en las dos instancias previas, este Tribunal estima que existen suficientes razones para ingresar al fondo del asunto, dado que la urgencia de resolución de la presente controversia es más que evidente, además de haberse garantizado el derecho de defensa del Poder Judicial, a través de su Procurador Público y de la empresa Buenaventura S.A.A., al notificárseles tanto el auto que concede el recurso de apelación como el que concede el recurso de agravio



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

constitucional. Finalmente, como veremos en lo que sigue, las piezas obrantes en el expediente son más que suficientes para resolver el fondo de la controversia.

3. Sobre la pretensión de reposición del demandante

12. En lo que se refiere a la pretensión de reposición, el recurrente no solo ha esgrimido, en el presente proceso de amparo, que el despido del que fue objeto es nulo, en razón a los motivos discriminatorios alegados (afiliación y actividad sindical) y al hecho de mantener un proceso judicial contra su empleador (el que aún no cuenta con sentencia ejecutoriada), sino que el actor también ha agregado a estas razones el hecho de que su despido ha sido *incausado* y que, por tanto, es inconstitucional y nulo en los términos expuestos por el Tribunal Constitucional en el caso *Llanos Huasco* (STC 0976-2001-AA/TC).
13. En cuanto a la nulidad del despido por motivos discriminatorios basados en su condición de trabajador sindicalizado, estimo que dicha pretensión debe ser amparada. Y ello en razón de que si bien es cierto que el artículo 46 del D.S. 001-96-TR establece que la protección del *fuero sindical*, a los dirigentes y representantes de los trabajadores, solo se extiende hasta 90 días después de haber cesado en el cargo, y se encontraba probado en el expediente laboral que se comunicó a la empresa Buenaventura S A A. de la elección de una nueva Junta Directiva de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú para el período 1998-2000 (la que iniciaba sus funciones a partir del 27 de abril de 1998 y en la que no se encontraba comprendido el señor Víctor Taype Zúñiga), con lo cual la protección del fuero sindical se extendía sólo hasta el 26 de julio (mientras que el despido se produjo el 8 de septiembre de 1998); también es cierto que la *interpretación* de la protección legal contra el despido nulo por motivos discriminatorios debe efectuarse no desde la ley, sino *desde la Constitución*.

Así, aunque la protección legal haya sido acotada a 90 días luego de que un dirigente sindical deja el cargo, si los medios probatorios obrantes en el expediente demuestran con un grado suficiente de certeza, que el motivo del despido ha sido su permanente presencia como dirigente sindical, sus constantes actividades sindicales, en suma su cualidad de “trabajador incómodo” para el empleador; el despido debe considerarse como “discriminatorio”, desde un punto de vista constitucional, pues ésta protege la libertad sindical y la proscripción de la discriminación en un sentido amplio y no reducido a estrictos términos legales. Si finalmente la ley ha considerado fijar la protección del fuero sindical hasta 90 días después de que el dirigente sindical deja el cargo, este plazo justamente es para evitar posibles represalias contra quien se desempeñó como dirigente y no para afirmar categóricamente que quien es despedido luego de ese plazo ya no lo es en razón a su actividad sindical



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

En el caso de autos, varias son las razones que llevan a concluir que el despido del actor fue con motivo de su prolongada labor como dirigente sindical y de su actividad sindical permanente.

- En primer lugar, el hecho probado de que la empresa Buenaventura S.A.A. despidió al señor Víctor Taype Zúñiga sin expresión de causa (carta de despido de fojas 74) y de que en el seno del proceso de nulidad de despido solo alegó de que el puesto donde se desempeñaba el recurrente “ya no era necesario”, argumento que como ya dijimos no solo no fue acreditado, sino que es inconducente desde un punto de vista jurídico, dado que la ley no prevé este motivo como causal de despido.
- En segundo lugar, el hecho probado de que el recurrente se desempeñó como Secretario General del Sindicato de Trabajadores Mineros de la Compañía Buenaventura S.A.A., que en 1984 fue elegido miembro del Consejo Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos del Perú, que en 1989 fue elegido Presidente del Consejo Nacional de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, que por el período 1991-1993 fue elegido vicepresidente de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, y que fue elegido subsecretario general para el período 1996-1998 de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.
- En tercer lugar, el hecho probado de que la empresa Buenaventura S.A.A. despidió, antes del despido que es objeto de impugnación, hasta en dos oportunidades al actor (el 2 de enero de 1989 y el 5 de mayo de 1993); despidos que fueron declarados como discriminatorios por el Poder Judicial, en razón de la condición de dirigente sindical del recurrente (Exp. N.º 632-89 y Exp. N.º 5361-93, que culminó con sentencia de fecha 17 de agosto de 1995).
- En cuarto lugar, el hecho probado de que en el segundo proceso de nulidad de despido, si bien la empresa cumplió con reponer a don Víctor Taype Zúñiga en su puesto de trabajo, no cumplió con el otro extremo ordenado en la sentencia, esto es, el pago de las remuneraciones devengadas, para cuya liquidación puso obstáculos, tal como consta en los informes de los peritos y en las resoluciones que imponían multas a la empresa Buenaventura S.A.A. por no cumplir con presentar los libros de planillas a efectos de efectuar la liquidación correspondiente (fojas 36).
- En quinto lugar, el hecho probado de que, con fecha 20 de junio de 1996, la empresa Buenaventura S.A.A. promovió al accionante al puesto de “auxiliar de oficina” (fojas 35).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

En síntesis, dado que el empleador despidió al actor sin expresión de causa y no ha mostrado a lo largo del proceso de nulidad de despido ningún motivo válido para su separación, y al contrario promovió al actor, antes del despido, a otro puesto de trabajo, con lo cual el desempeño laboral del actor no parece haber influido en la rescisión del contrato laboral; y teniendo en cuenta además la serie de indicios que muestran un *animus* de la empresa contra el actor en virtud de su calidad de dirigente sindical, y el hecho adicional de que finalmente el actor es despedido apenas un mes después de que culminó la protección brindada por el fuero sindical, considero que el despido ha ocultado un motivo discriminatorio en razón a la actividad sindical del actor, por lo que la demanda debe ser estimada en este extremo.

14. Además de ello, en el presente caso se ha producido, como ya se ha anotado, un despido incausado, pues la carta de despido de fecha 8 de septiembre de 1998 cursada por la empresa Buenaventura S.A.A no expresa motivo ni causa alguna del despido, limitándose a indicar al actor "Sírvasse acercarse a la Oficina de Huancavelica, para recabar la liquidación de sus beneficios sociales, así como la indemnización por despido arbitrario..." (fojas 74).

Por estos fundamentos, mi voto es por:

1. Declarar **FUNDADA** la demanda, por haberse acreditado la vulneración de los derechos al plazo razonable, al trabajo y a la libertad sindical, en consecuencia, debe disponerse suspender el proceso de nulidad de despido seguido en el Expediente N° 11886-98 y declarar **NULO**, en sede del presente proceso de amparo, el despido de don Víctor Taype Zúñiga
- 2 **ORDENAR** a la empresa Buenaventura S.A.A. cumpla con reponer al demandante en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar categoría, en el término de dos días de notificada la presente sentencia, bajo apercibimiento de imponerle el juez de ejecución los apremios establecidos en el artículo 22 del C P.Const., más el pago de los costos y costas del proceso.
3. **NOTIFICAR** a la Oficina de Control de la Magistratura y al Consejo Nacional de la Magistratura a efectos de que determinen la responsabilidad funcional de los jueces que tuvieron a su cargo el proceso laboral de nulidad de despido, del actor.

Sr.

ETO CRUZ

Lo que certifico:


VÍCTOR ANDRÉS ALZAMORA CARDEÑAS
SECRETARIO/RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAIPE ZÚÑIGA

VOTO DIRIMIENTE DEL MAGISTRADO MESÍA RAMÍREZ

Llamado por ley a dirimir la presente discordia, me adhiero al voto del magistrado Eto Cruz, esto es, por la estimación de la demanda.

En el presente caso es manifiesta la violación del derecho a ser juzgado en un plazo razonable, pues desde el año 1998 hasta la presente fecha aún no se decide la situación jurídica del demandante en el proceso laboral de nulidad de despido recaído en el Exp. N° 11886-98. Esto demuestra que dicho proceso es ineficiente e injusto, pues no ha resuelto la situación jurídica del demandante. Esto motiva que, por excepción, el Tribunal ingrese a evaluar la pretensión de reposición del demandante, pues se ha demostrado que el proceso laboral de nulidad de despido es contrario a los valores y principios que fundamentan el Estado constitucional.

Sr.

MESÍA RAMÍREZ

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC

LIMA

VÍCTOR TAIPE ZÚÑIGA

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

Visto el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Víctor Taipe Zúñiga contra la resolución expedida por la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 188, su fecha 25 de mayo de 2011, que declaró improcedente la demanda de autos, el magistrado firmante emite el siguiente voto:

1. Con fecha 30 de diciembre de 2010 el recurrente interpone demanda de amparo contra la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y doña Silvia Gastulo Chávez, magistrada suplente del Quinto Juzgado Transitorio Laboral de Lima, solicitando la suspensión del proceso laboral de nulidad de despido, Exp. N.º 11886-98, y se ordene su reposición en el cargo de perforista y el pago de los costos y costas del proceso. Señala que ha laborado para la citada compañía desde el 23 de noviembre de 1973 hasta el 8 de diciembre de 1998, fecha en que fue despedida por tercera vez, siendo el motivo de los dos despidos anteriores el haber sido dirigente del Sindicato y de la Federación Nacional de Mineros de Huancavelica. Manifiesta que el último despido se produjo mediante carta notarial del 8 de setiembre de 1998, cuando el proceso laboral materia del segundo despido aún se encontraba en ejecución de sentencia, razón por la que inició un nuevo proceso judicial en la vía laboral, el cual transcurridos 13 años de duración ha devenido en una vía procedimental inviable e insatisfactoria pues aún no se resuelve en forma definitiva sobre la violación a su derecho al trabajo y su reposición a su centro laboral.
2. El Primer Juzgado Constitucional de Lima, con fecha 14 de enero de 2011, declaró improcedente de manera liminar la demanda considerando que los procesos constitucionales no proceden cuando el agraviado ha recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional, de acuerdo con lo previsto por el artículo 5º, inciso 3) del Código Procesal Constitucional. La Sala Superior competente confirmó la apelada por similares fundamentos.
3. A tenor del artículo 5º, inciso 3) del Código Procesal Constitucional: "(...) no proceden los procesos constitucionales cuando el agraviado haya recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional". El Tribunal Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que el objeto de la causal de improcedencia descrita es evitar que se emitan sentencias contradictorias sobre el mismo asunto controvertido y se configura cuando el proceso judicial ordinario se inicia con anterioridad al proceso constitucional y exista simultaneidad en la tramitación de los mismos, vale decir, cuando se genere una



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA/TC

LIMA

VÍCTOR TAIPE ZÚÑIGA

articulación disfuncional al haber acudido a la vía ordinaria antes que a la constitucional para la defensa del derecho fundamental. La identidad de dos procesos que determina la causal de improcedencia por haber recurrido a una vía paralela se produce cuando ambos procesos comparten las partes, el petitorio —es decir, aquello que efectivamente se solicita— y el título, esto es, el conjunto de fundamentos de hecho y de derecho que sustentan el pedido. (Cfr. Exp. N° 6293-2006-AA/TC).

4. De fojas 3 de autos se advierte que el recurrente ha iniciado el proceso de nulidad de despido signado con el N.° 11886-1998, el cual se inició ante el 9° Juzgado de Trabajo y que actualmente está pendiente de pronunciamiento por parte de la Corte Suprema de Justicia, según el dicho del demandante en su escrito de 21 de septiembre de 2011, razón por la cual considero que será en dicho proceso judicial que el justiciable podrá interponer los recursos que considere convenientes a su derecho y solicitar que el colegiado dicte los apremios previstos por ley, a fin de que se resuelva en definitiva su situación jurídica laboral, razón por la que su pretensión de que a través del presente proceso constitucional de amparo se ordene la suspensión del citado proceso laboral deviene en improcedente, por cuanto el Tribunal Constitucional se encuentra impedido de avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el Poder Judicial, salvo casos en que se acredite de manera indubitable la violación de derechos constitucionales ocurrida en la secuela de dicho proceso, lo cual no ocurre en el presente caso.
5. En consecuencia, de conformidad con el artículo 5°, inciso 3), del Código Procesal Constitucional, se concluye que al optarse por recurrir a otro proceso para pedir tutela respecto de su derecho constitucional, se ha incurrido en la causal de improcedencia que tal dispositivo prevé.

Por estas consideraciones, mi voto es por declarar **IMPROCEDENTE** la demanda.

Sr.

URVIOLA HANI

Lo que certifico:

VÍCTOR ALDRES ALZAMORA CARDENAS
SECRETARIO RELATOR



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N.º 03360-2011-PA/TC
LIMA
VÍCTOR TAYPE ZÚÑIGA

VOTO DEL MAGISTRADO ÁLVAREZ MIRANDA

Llamado por ley a dirimir la discordia surgida en autos, me adhiero al voto del magistrado Urviola Hani, pues, conforme lo justifica, también considero que la demanda debe ser declarada **IMPROCEDENTE**.

Sr.

ÁLVAREZ MIRANDA

Lo que certifico:

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N° 03360-2011-PA-TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

VOTO DIRIMIENTE DEL MAGISTRADO CALLE HAYEN

Puestos los autos a despacho para dirimir la discordia surgida, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5º, párrafo quinto, de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, así como en los artículos 11º y 11º-A de su Reglamento Normativo, procedo a emitir el siguiente voto

- 1 Conforme es de verse de la demanda que corre a fojas 126, el demandante recurre a este órgano jurisdiccional alegando vulneración a la tutela jurisdiccional efectiva, y solicitando que cese la violación a su derecho constitucional y fundamental a tener un juicio efectivo, rápido y justo, la violación a su derecho al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario y libertad sindical, y que se suspenda el proceso ordinario laboral de nulidad de despido (Exp N° 11886-98) que gira por ante el Quinto Juzgado Transitorio Laboral de Lima, por haberse convertido en el ente violador de su derecho fundamental a un juicio justo rápido y eficaz. Refiere que dicho órgano jurisdiccional no es la vía idónea para resolver su reincorporación a su centro de trabajo, solicitando como consecuencia su reincorporación a su centro de labores
- 2 Refiere que con fecha 7 de noviembre de 1998 interpuso por tercera vez demanda de nulidad de despido en el fuero laboral en contra de la emplazada, la que se inició ante el Noveno Juzgado de Trabajo de Lima, para luego ser remitido al Quinto Juzgado Transitorio, donde actualmente continúa en giro; y que es sobre esta demanda que está solicitando la suspensión del proceso, por haberse convertido en el fuero ineficaz para alcanzar la reposición a su centro de trabajo.
3. La modalidad de despido nulo aparece establecida en el artículo 29º del Decreto Legislativo 728, como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2º, inciso 1) del artículo 26º e inciso 1) del artículo 28º de la Constitución; así tenemos que se produce el despido nulo cuando: a) se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales; b) se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición), c) se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.; d) se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto); e) se despide al trabajador por razones de ser portador de sida (Cfr. Ley N.º 26626); f) se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050); estos efectos restitutorios obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22º, 103º e inciso 3) del artículo 139º de la Constitución



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA-TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

4. En el caso de autos, de las pruebas ofrecidas como medios probatorios, se puede inferir que el actor recurrió a la vía ordinaria demandando nulidad de despido pues refiere que si bien se le envió una carta notarial con fecha 8 de setiembre de 1998, mediante la cual se le comunica su cese y último día de labores y se le ofrece la indemnización correspondiente en aplicación de lo dispuesto por el artículo 38° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; esta no fue aceptada por su persona por cuanto refiere que las causales reales de su despido obedecen a su participación en diversas actividades sindicales debido a su conocida actividad sindical, consolidada por los cargos dirigenciales que ha tenido durante su vínculo laboral; por lo que procedió a demandar la nulidad del despido.
5. Que el hecho de haber recurrido a la vía ordinaria demandando nulidad de despido obedece a que el actor considera que la verdad real de su despido obedeció al hecho de haber participado en actividades sindicales, por haber actuado en calidad de dirigente sindical, por haber participado en proceso judicial contra su empleador y por habersele discriminado por razón de opinión; aspectos que necesariamente requieren de una estación probatoria, no resultando suficiente lo alegado por las partes, sino que se demuestre con pruebas contundentes y ciertas que creen convicción al juez respecto de los hechos alegados.
6. El Tribunal Constitucional en la STC 474-2008-PA/TC, ha sostenido que los procesos constitucionales tienen un carácter sumario, ya que son procesos configurados para la defensa de derechos constitucionales cuya vulneración es manifiesta y evidente, por lo que carecen de una etapa procesal de actuación de pruebas. Es decir, la protección que a los derechos fundamentales prodiga el amparo, se encuentra condicionada a que en la dilucidación de la controversia, la lesión del derecho constitucional o la amenaza que a este se produzca sea de tal manera evidente que no sea necesario transitar por una previa estación probatoria. Afirmar que la agresión del derecho fundamental deber ser manifiesta, exige que no sea controvertida ni la titularidad del derecho, ni los hechos que configuran la agresión. El derecho fundamental respecto del cual se pide la tutela constitucional deber ser uno cuya titularidad por parte del demandante sea cierta y no controvertida, y cuya afectación se produzca de manera clara y manifiesta para que sea susceptible de ser amparado mediante el proceso de garantía
7. Estando a que el agraviado ha recurrido previamente a otro proceso judicial para pedir tutela respecto de su derecho constitucional, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 3), la pretensión de que el Tribunal Constitucional se pronuncie por el despido nulo deviene improcedente.
8. Por otro lado, se alega la vulneración al plazo razonable En efecto de las piezas procesales que corren en el proceso constitucional corriente de fojas 12 a 70,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA-TC
LIMA
VICTOR TAYPE ZUÑIGA

aparecen copia de piezas procesales del expediente laboral N° 11886-1998,183409 inicialmente a cargo del Noveno Juzgado Laboral de Lima, el mismo que ha transitado por diferentes juzgados, y si bien por razón de la prevención lo ha visto la misma sala, debido a la conformación anual de la sala ha sido conocido por diferentes magistrados, sin que se haya emitido sentencia firme, emitiéndose pronunciamientos dilatorios en beneficio de la producción jurisdiccional pero en desmedro de los justiciables, y ello se advierte de las reiteradas veces que la sala ha venido declarando nula la sentencia de primera instancia, cuando las decisiones podrían haber sido solo integradas conforme a la facultad que le confiere la Ley Orgánica del Poder Judicial a la instancia superior, lo que demuestra negligencia, irresponsabilidad, poca sensibilidad por los justiciables y carencia de vocación de servicio, pues no se puede permitir que un proceso laboral transite por los órganos jurisdiccionales por más de 12 años, sin que a la fecha cuente con sentencia firme, vulnerándose en exceso el plazo razonable, hecho que merece investigación por el órgano de control.

9. El artículo 8 de la Convención Americana, refiriéndose a las garantías judiciales, consagra los lineamientos del llamado “debido proceso legal” o “derecho de defensa procesal”, que consisten “en el **derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada en su contra (.)**”. (Negritas agregadas).

A ello debe agregársele que en la misma sentencia, la Corte IDH, siguiendo la jurisprudencia del TEDH, precisó que para determinar la razonabilidad del plazo debe analizarse en forma global el proceso penal. En tal sentido, señaló que: “[a]dicionalmente al estudio de las eventuales demoras en las diversas etapas del proceso, la Corte Europea ha empleado para determinar la razonabilidad del plazo en el conjunto de su trámite lo que llama “*análisis global del procedimiento*” (Motta, *supra* 77, párr 24, Eur. Court H.R , *Vernillo* judgment of 20 February 1991, Series A no. 198 y Eur. Court H.R , *Unión Alimentaria Sanders S.A.* judgment of 7 July 1989, Series A, no. 157)”.

10. De ahí que en la RTC 03509-2009-PHC/TC el Tribunal Constitucional haya ampliado su posición jurisprudencial en el sentido de que no sólo “no pueden existir zonas exentas de control constitucional”, sino que “tampoco pueden haber **plazos ni tiempos exentos de control**”. Y es que la naturaleza y características propias del Estado Constitucional, así como las obligaciones internacionales asumidas por el Estado en materia de derechos humanos, exigen la necesidad insoslayable de que la justicia sea impartida dentro de un plazo razonable y sin dilaciones indebidas o demoras injustificadas.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP N° 03360-2011-PA-TC

LIMA

VICTOR TAYPE ZUÑIGA

11. El Tribunal Constitucional en el fundamento 40 de la STC 5350-2009-PHC/TC, en mérito del principio constitucional de cooperación y colaboración que debe guiar la actuación de los poderes públicos y de los órganos constitucionales, estimó que la solución respecto la vulneración al plazo razonable establecida en la STC 03509-2009-PHC/TC, tenía que ser racionalizada y ampliada. Consideró, entre otras formas de solución obviamente referidas al proceso de hábeas corpus y que aplicamos de manera análoga, las siguientes:

En caso de que se constate la violación del derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable, **además de estimarse la demanda** se ordenará a la Sala Penal emplazada que conoce el proceso penal que, en el plazo máximo de sesenta días naturales, emita y notifique la correspondiente sentencia que defina la situación jurídica del favorecido

Consideramos que este criterio debe ser aplicado a la presente causa, al encontrarse probada la vulneración al plazo razonable por parte de los jueces que han conocido el presente proceso, máxime si el derecho vulnerado que fue materia de la interposición de la demanda de nulidad de despido es el derecho al trabajo, derecho fundamental que merece ser tutelado con urgencia; de lo contrario se podría afirmar, atendiendo a la vulneración incurrida por la judicatura ordinaria, que la vía laboral no sería la igualmente satisfactoria para los derechos laborales vulnerados.

Por los fundamentos expuestos, mi voto es porque se declare **IMPROCEDENTE** la demanda respecto a la suspensión del proceso ordinario; y **FUNDADA** la demanda respecto al plazo razonable, debiendo el Juez ordinario emitir pronunciamiento en el plazo máximo de 60 días, bajo responsabilidad; y atendiendo a la vulneración en la que han incurrido los magistrados que han conocido el proceso laboral N° 11886-1998-183409, notifíquese al Consejo Nacional de la Magistratura y a la Oficina de Control del Poder Judicial y su Consejo Ejecutivo, a efectos de que inicien las investigaciones pertinentes y se apliquen las sanciones correspondientes.

Sr

CALLE HAYEN

Lo que certifico:

ORGANISMO PROMOTOR DE JUSTICIA
OFICINA GENERAL DE ASESORIA
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL