

Estabilidad Laboral y Acción de Amparo: Una Cuestionable Sentencia del Tribunal Constitucional

JORGE LUIS TOYAMA MIYAGUSUKU.

Abogado. Profesor de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

De los temas recurrentes que se ventilan ante el Tribunal Constitucional, uno de ellos es la materia laboral y, de ésta, el derecho frecuentemente invocado por los accionantes –además de la jubilación y las pensiones– se refiere a la estabilidad laboral.

Ante un despido, calificado como arbitrario por los trabajadores, éstos interponen sendas acciones de amparo –no optan por la vía ordinaria– para cuestionar el acto del empleador que extingue la relación laboral. Estas acciones, en última instancia, pueden ser conocidas por el Tribunal Constitucional que resuelve en forma definitiva sobre la materia controvertida.

Teniendo en cuenta que el Tribunal Constitucional es el órgano de control de la Constitución o, más propiamente como indica la doctrina, el “supremo intérprete” de la Constitución y que, precisamente, las acciones de amparo se interponen contra la transgresión de derechos constitucionales, las decisiones que emite revisten enorme importancia y trascendencia en nuestro ordenamiento jurídico.

En la sentencia que reseñamos a continuación (publicada el 19 de junio de 1997 en el diario oficial El Peruano), el Tribunal Constitucional declaró fundada una acción de amparo –sobre la base de la supuesta lesión de un derecho constitucional: la libertad de trabajo– presentada por un trabajador del régimen laboral de la actividad privada –este será el único régimen que analizaremos en esta oportunidad– que no acudió a la vía ordinaria y que impugnó la validez de un despido; pero, sin explicación alguna, mediante una fe de erratas (publicada el 21 de junio de 1997 en el diario oficial El Peruano) el Tribunal resolvió que el trabajador no tenía derecho a la reposición sin que señalara ningún fundamento para ello.

Hay, pues, varios temas relevantes en esta ejecutoria que han sido abordados por el Tribunal Constitucional.

I. RESEÑA DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:

1. La sentencia

“Exp. N° 111-96-AA/TC
Hugo Pitman Rojas

Sentencia del Tribunal Constitucional

En Lima a los trece días del mes de junio de mil novecientos noventa y siete, reunido el Tribunal Constitucional en Sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores Magistrados:

Acosta Sánchez, Presidente Encargado
Nugent;

Díaz Valverde;

García Marcelo.

actuando como secretaria la doctora María Luz Vázquez, pronuncia la siguiente sentencia:

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto como de casación por HUGO PITMAN ROJAS contra la sentencia de vista de fecha siete de marzo de mil novecientos noventa y seis, en la acción seguida contra la empresa Azucarera “El Ingenio” S.A. sobre la amenaza de violación de los derechos laborales.

ANTECEDENTES

El demandante interpone Acción de Amparo contra la Empresa Azucarera "El Ingenio" S.A. Huaura, por haber sido cesado injustificadamente mediante Carta Notarial de fecha catorce de octubre de mil novecientos noventa y cinco, suscrita por el Gerente General de la Empresa. Señala que ha sido trabajador durante veintiuno años de la empresa en mención. Agrega, que en el mes de octubre de mil novecientos noventa y cinco solicita el período de vacaciones que le correspondía, de esta forma, el Jefe e la División Administrativa, Planeamiento y Desarrollo, mediante Memorándum N° 136/95 ordena que otro trabajador lo reemplace.

El tres de octubre de mil novecientos noventa y cinco, día en que debía entrar de vacaciones, mediante una Carta Notarial del Vicepresidente del Directorio se le comunica que ha incurrido en la comisión de falta grave por apropiación de seis bolsas de azúcar que supuestamente había extraído de la fábrica de la empresa, en complicidad con el chofer Jorge Ocaña Gamarra. El mismo día mediante otra carta notarial se le dice que está incumpliendo el Memorándum N° 136/95 que dispone que antes de tomar sus vacaciones debía entregar el inventario físico hasta el 30 de setiembre de mismo año. Mediante una tercera Carta Notarial de la Jefatura de División Administrativa se le concede el plazo de 24 horas para que realice el inventario, así como la presencia de un Supervisor General, pues pendía sobre él la denuncia de apropiación ilícita.

La empresa incumplió con los requerimientos solicitados para llevar adelante el inventario, razón por la cual este no se realizó. El seis de octubre, el demandante envía una carta al jefe de personal insertando la relación de documentos y enseres del almacén que se quedaban a cargo del auxiliar del mismo. Pero por carta notarial del 7 de octubre se le comunica que ha incurrido en falta grave prevista en el inciso a) del artículo 58° del Decreto Legislativo N° 728, que se refiere a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.

De otro lado, en la investigación del Ministerio Público sobre la denuncia de apropiación en contra del demandante se concluyó con la exculpación del mismo. Ampara su demanda en los Artículos 22°, 23° 26°, incisos 1), 2), 3); 2°, inciso 15), y 138° de la Constitución Política.

Corrido el traslado, la demanda es contestada por el apoderado de la empresa, negándola y contradiciéndola en todas sus partes. Señala que el demandante ha incurrido en la comisión de falta grave por el delito de apropiación consumada de bienes de la empresa previsto en el Artículo 58° inciso c) del Decreto Legislativo N° 728, así como en la falta grave prevista en el inciso a) el citado dispositivo, que se refiere a la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.

Que el demandante debió recurrir al juez de trabajo competente para solicitar su reposición, pero que en todo caso, el plazo para solicitarlo ha caducado, conforme lo establece el Artículo 69° del Decreto Legislativo N° 728.

A fojas veintiocho, el juez de Primera Instancia declara fundada la acción por considerar que el delito se le imputa a la demandante no fue probado durante la investigación efectuada por el Ministerio Público. Que la falta grave de resistencia a las órdenes relacionadas con la labor, queda desvirtuada con el contenido del memorándum cursado por el apoderado de la empresa a otro trabajador, encargándosele la jefatura de almacén mientras dure las vacaciones del ahora demandante.

A fojas ciento treinta y ocho, la sentencia de vista revoca la apelada y la declara improcedente por considerar que el accionante fue despedido de su trabajo dentro del marco de facultades del empleador, preceptuados en el Decreto Legislativo N° 728.

Contra esta resolución se interpone recurso extraordinario, siendo enviados los autos al Tribunal Constitucional.

FUNDAMENTOS

Que en autos no ha quedado acreditado que el demandante sea el responsable del presunto robo de 6 bolsas de azúcar que le imputa la parte demandada, y que fuera una de las causales de despido. Más bien, como consta a fojas cuarenta y seis, el Fiscal Provincial archivó el caso definitivamente respecto al demandante por no hallar responsabilidad, y no así en cuanto al otro coresponsable. Si bien es cierto que el Fiscal determina que por el monto pasen los actuados al juez de paz, no consta en el expediente que se le hubiera abierto proceso por este motivo. Que en cuanto

a la causal argumentada por la demandada, de reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores de parte del demandante, no tiene sustento, tal como consta a fojas cinco, el accionante solicitó mediante carta que se le proporcionara el tiempo y el personal necesario para realizar el inventario solicitado, ya que sólo no lo podía efectuar en el término de veinticuatro horas, pero a pesar de ello, se comprometía a realizarlo al día siguiente. Solicitud que no fue contestada por la parte demandada. A pesar de ello, el demandante envió una carta al Jefe de Personal, insertando una relación de documentos y enseres del almacén.

Que si bien es cierto que el demandante pudo recurrir a la vía laboral, tal como lo señala el Artículo 59° del Decreto Legislativo N° 728, en caso de no hacerlo, no impide que quede expedito su derecho de recurrir a la vía de amparo como vía paralela, por la causal prevista en el inciso 10) del Artículo 24° de la Ley N° 23506. Debe entenderse que el derecho de trabajo está amparado por la Constitución, en el Artículo 22°, y como tal, debe ser protegido de toda forma de abuso que pretenda transgredirlo.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución y su Ley Orgánica,

FALLA

Revocando la sentencia de vista que declaró improcedente la Acción de Amparo, que revocó la apelada que la declaró FUNDADA. Y ordena que se reponga al demandante en el puesto de trabajo que tuvo al momento de la afectación de sus derechos laborales. MANDARON se publique en el Diario Oficial El Peruano, dentro del plazo previsto por la Ley número veintitrés mil quinientos seis.

SS. ACOSTA SANCHEZ; NUGENT;
DIAZ VALVERDE; GARCÍA MARCELO" (sic).

2. La Fe de Erratas

"Exp. N° 111-96-AA/TC

Fe de erratas de la publicación aparecida en la sección "Garantías Constitucionales" del día jueves 19 de junio del presente año, en la página 79, en la parte

del FALLO, cuarto renglón, correspondiente al Expediente N° 111-96-AA/TC

DICE:

y se ordena que se reponga

DEBE DECIR:

y ordena que no se reponga (sic)".

COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. La estabilidad laboral, la acción de amparo y las vías paralelas

En este caso, el Tribunal Constitucional señaló que la acción de amparo puede utilizarse para la tutela de derechos constitucionales que también son apreciados en la vía ordinaria. Nosotros consideramos que la acción de amparo no debería ser admitida si existe una vía ordinaria que pueda acoger la pretensión del accionante.

Antes de analizar la procedencia de la acción de amparo, es importante dedicar algunas líneas al derecho de estabilidad laboral.

1.1. La estabilidad laboral

La estabilidad laboral es uno de los derechos laborales que ha sufrido cambios radicales en los últimos años a niveles constitucional y legal. En esta línea, es importante apreciar si las variaciones que ha tenido el contenido del derecho a la estabilidad laboral generan una modificación en la protección jurisdiccional que pueda conferirse, concretamente, mediante una acción de amparo.

La estabilidad laboral es un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo -el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanencia- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad. En palabras del profesor PLA RODRÍGUEZ, entendemos por este último principio como la tendencia del Derecho del Trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral.

Sin la estabilidad laboral, serían mínimas o nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos y los mecanismos para la tutela de los mismos no tendrían la suficiente «exigibilidad» frente al empleador. Así, la estabilidad laboral, es, como ha dicho VILLAVICENCIO,¹ la «garantía imprescindible para el ejercicio de los demás derechos laborales».

1.1.1. La estabilidad laboral en la Constitución de 1979

El artículo 48 de la Constitución de 1979 establecía que «El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada».

Al estar inserto en la Constitución, se otorgaba al derecho de estabilidad laboral no sólo jerarquía constitucional sino también, como veremos, se lo rodeaba de las máximas garantías, de tal modo que podía ser eficazmente tutelado en sede judicial. Dentro del esquema de la Constitución de 1979, estábamos ante un derecho fundamental de la persona.

En opinión de muchos laboristas, el artículo 48 de la Constitución recogía las dos más importantes manifestaciones del principio de continuidad: comprendía tanto la estabilidad de salida («El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa») como la de entrada (pues indicaba que «El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo»).

La estabilidad de entrada otorga al trabajador la posibilidad de acceder a la estabilidad en el trabajo, esto es, que frente a labores ordinarias y permanentes, pueda tener, ab initio, estabilidad laboral.

Por otro lado, respecto de la conocida estabilidad de salida, ésta busca proteger al trabajador ante un despido arbitrario. En la Constitución de 1979, la terminación del vínculo laboral sólo podía producirse por causa justificada, pudiendo ser ésta la comisión de falta grave por el trabajador, la reducción de personal por razones económicas, la renuncia, etc. (la Ley No. 24514, Ley de Estabilidad Laboral, desarrolló lo expuesto en la Constitución señalando las causales justificadas de terminación de la relación laboral).

Ahora, el grado de protección frente a un despido estabilidad laboral de salida- puede ser, grosso modo, absoluto o relativo: el primero supone la declaración de nulidad del despido y, en consecuencia, la reposición del trabajador; en cambio, el segundo también importa la nulidad, en caso que se estime la demanda, pero se establece como sanción el pago de una indemnización por el despido. En el marco expuesto, la estabilidad laboral de salida, reconocida en la Constitución de 1979, era absoluta: frente a un despido «incausado» procedía la reposición del trabajador en el centro de labores.

Así, el contenido esencial -entendido éste como las características intrínsecas que identifican a un derecho- de la estabilidad laboral en la Constitución de 1979, comprendía la estabilidad de salida absoluta y, además, la estabilidad de entrada.

1.1.2. La estabilidad laboral en la Constitución de 1993

El actual artículo 27 de la Constitución de 1993 prevé que «La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario». La disposición aludida se encuentra ubicada dentro del Capítulo II («De los Derechos Sociales y Económicos») del Título I («De la Persona y de la Sociedad»).

De acuerdo a la Constitución de 1993, sólo los derechos enunciados en el Capítulo I del Título I son considerados «Derechos Fundamentales de la Persona». Ergo, el derecho de estabilidad laboral ya no sería catalogado como un derecho fundamental, sino como un derecho social-económico.

Sin embargo, consideramos que el derecho de estabilidad laboral sigue siendo un derecho fundamental. A continuación explicaremos las razones que respaldan esta aseveración.

En primer lugar, la relación de derechos que aparece en el Capítulo I del Título I de la Constitución («De los Derechos Fundamentales de la Persona») no es taxativa. En efecto, el artículo 3 del propio Capítulo I de la Constitución de 1993 precisa -al igual que la Constitución uruguaya de 1967 y la Constitución de 1979, respecto de los derechos fundamentales- que

¹ Cfr. VILLAVICENCIO, Alfredo. "PROEM". En: Revista Coyuntura Laboral No. 09. DESCO. Lima, 1996. P. 9.

«La enumeración de los derechos establecidos en este Capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza...». De esta manera, el derecho de estabilidad laboral, al estar inserto en la Constitución, es un derecho fundamental de acuerdo a las disposiciones contenidas en la misma.

En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que el criterio de «fundamentalidad» de los derechos no reside en la «etiqueta» que le asignen los Estados o el nivel de protección institucional o procesal existente en un ordenamiento. El verdadero fundamento está en la relación de un derecho cuestionado, determinada ideológica, teórica e históricamente, con «la dignidad y la libertad de la persona humana»².

En tercer lugar, la Constitución de 1993 no establece ningún trato diferencial a los derechos económicos y sociales con relación a los que aparecen en el Título I de la propia Constitución - es decir, los catalogados como «Fundamentales de la Persona»-. En efecto, todos los derechos reconocidos en la Constitución son protegidos por la acción de amparo (numeral 2 del artículo 200 de la Constitución). La Constitución española de 1978 sí prevé un trato diferenciado: los derechos sociales y económicos no pueden ser tutelados mediante una acción de garantía; en cambio, los considerados como fundamentales sí pueden ser materia de este tipo de acción.

Como vemos, hay una variación respecto de la Constitución de 1979. No existe un precepto general sobre la estabilidad laboral, encontrándonos ante una disposición concreta y específica: una protección frente al despido arbitrario que será desarrollada por el legislador.

El reconocimiento de la estabilidad laboral en el ámbito constitucional trae otras consecuencias importantes respecto de su regulación en el ámbito primario. El principio de reserva legal se impone de manera automática: sólo por ley puede regularse un derecho

constitucional y, además, ésta y cualquier otra norma deben sujetarse a los parámetros establecidos en la Constitución (artículo 51 de la Constitución de 1993).

Del texto constitucional fluye la regulación expresa de la estabilidad laboral de salida, es decir, se garantiza al trabajador la protección frente al «despido arbitrario» y ello es una manifestación de la estabilidad de salida. No hay, en el nuevo texto, mención alguna sobre la estabilidad laboral de entrada, remitiéndose, por consiguiente, la regulación de este extremo a las normas de nivel «infraconstitucional».

Pese a lo dicho, siguiendo a NEVES MUJICA³, la estabilidad laboral de salida importa el reconocimiento de la estabilidad laboral de entrada. Sin la estabilidad de entrada, la estabilidad de salida no tendría mayor contenido en la medida que los trabajadores no alcanzarían la estabilidad laboral.

*«... hay una tendencia cierta
hacia la creación de
grandes espacios políticos...»*

La propia estabilidad de salida no cuenta con el mismo grado de protección. El artículo indica que se protegerá al trabajador, frente al despido arbitrario. No se señala el grado o nivel de tutela pero, si la hay en el nivel primario, no necesariamente será la reposición de trabajador. A diferencia de

la Constitución de 1979, no se reconoce la estabilidad laboral absoluta -que importa la nulidad del despido y la reposición del trabajador- en el ámbito constitucional.

La Constitución sólo desarrolla los lineamientos genéricos, buscando «contener» sólo disposiciones generales que aspiran a ser permanentes (estabilidad de salida) y, de otro, se permite que la ley regule materias que pueden variar en el tiempo de acuerdo a las circunstancias (estabilidad de entrada).

Por último, es necesario referirnos a las normas internacionales sobre la estabilidad laboral. En primer lugar, el Convenio Internacional del Trabajo No. 158 de la OIT -no ratificado por el Perú, pero que tiene la eficacia de una Recomendación- señala que la

² Cfr. SOLCZABAL, Juan. «Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales». En: Revista de Estudios Políticos (Nueva Época) No. 71. Madrid, 1991. p. 92.

³ Cfr. NEVES MUJICA, Javier. «La estabilidad laboral en la Constitución de 1993». En: La Constitución de 1993. Análisis y comentarios II. CAJ. Serie Lecturas sobre Temas Constitucionales No. 11. Lima, 1995. P. 48.

legislación de los países puede reconocer la estabilidad laboral de salida absoluta o relativa.

En segundo lugar, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos -ratificado por el Perú- prevé que, en caso de despido injustificado, el trabajador debe tener derecho a la reposición, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la legislación interna (acápito 7.d).

Así, y teniendo en consideración lo expuesto en la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Constitución (los derechos previstos en la Constitución se interpretan de acuerdo a las normas internacionales sobre derechos humanos aprobados por el Perú), es válido que la Constitución de 1993 no haya reconocido un tipo de estabilidad laboral: de entrada o de salida -en este último caso, absoluta o relativa- a los trabajadores.

En atención a lo expuesto, estimamos que la Ley de Fomento del Empleo -en adelante LFE-, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo No. 05-95-TR, vigente al momento del despido del trabajador, no transgrede la Constitución en la medida que prevé, como regla general, el pago de una indemnización ante un despido arbitrario. Finalmente, la LFE cumple lo dispuesto en la Constitución al regular un tipo de protección a los trabajadores despedidos arbitrariamente. Hoy, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo No. 003-97-TR, establece los mismos alcances que la LFE.

1.2. Naturaleza de la acción de amparo y las vías paralelas

La acción de amparo es la acción de garantía más utilizada en nuestro ordenamiento jurídico, siendo los derechos laborales uno de los más invocados por los demandantes afectados.

Como sabemos, la acción de amparo se interpone contra los actos que vulneren o amenacen derechos constitucionales, teniendo por finalidad el regreso a la situación anterior a la transgresión del derecho

constitucional. Con la acción de amparo, el afectado busca la tutela de su derecho lesionado y, si la demanda es estimada por el órgano jurisdiccional, se declara la nulidad del acto que se considera inconstitucional.

Dada la fórmula de la Constitución de 1993 (numeral 2 del artículo 200⁴, la acción de amparo se puede interponer contra la aplicación de un acto normativo, un acto no normativo -del Estado o de particulares-, una acción u omisión, un acto jurisdiccional -en este último caso, cuando dicho acto contravenga el principio del debido proceso-, etc.

En nuestro ordenamiento, pues, puede interponerse una acción de amparo para tutelar derechos reconocidos en la Constitución que son vulnerados por los particulares.

Ahora, no todos los derechos recogidos en la Constitución son tutelables mediante la acción de amparo. Los derechos constitucionales pueden dividirse, en función a su eficacia, como de preceptividad inmediata o aplazada. En el primer caso, el derecho puede ser ejercido por las personas sin que sea necesaria una reglamentación o un acto posterior del Estado: la sola consagración constitucional asegura el derecho y su pleno ejercicio. En cambio, los derechos de preceptividad aplazada requieren de desarrollo legal para que puedan tener exigibilidad dado que la Constitución «delega» al legislador el contenido del derecho.

La distinción expuesta no es gratuita dado que solamente los derechos de preceptividad inmediata pueden ser tutelados directamente mediante una acción de amparo.

Pero, la sola consagración y/o desarrollo del derecho ¿basta para que proceda la interposición de una acción de garantía? Conocemos la frase de SAGUES sobre el particular: el amparo es una vía excepcional, residual, y hasta «heroica»⁵. Este es uno de los puntos más controvertidos de la acción de amparo y está vinculado al tema de las vías paralelas y previas (establecidos en el numeral 3 del artículo 6 y numeral 3 del artículo 28 -aplicable sólo para la acción de amparo- de la Ley No. 23506, Ley de Hábeas Corpus y Amparo, respectivamente).

⁴ La disposición constitucional prevé que "La Acción de Amparo, que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza los demás derechos reconocidos por la Constitución. No procede contra normas legales ni contra resoluciones judiciales emanadas de procedimiento regular".

⁵ Cfr. SAGUES, Néstor. Derecho procesal constitucional. Acción de amparo. Astrea. Bs. As., 1988. P. 16.

Por vía paralela, tomando lo dicho por ABAD⁶, entendemos cualquier proceso judicial, diferente del amparo, mediante el cual «se puede obtener la protección del derecho constitucional vulnerado o amenazado». Sobre el particular, el numeral 3 del artículo 6 de la Ley No. 23506 dispone:

«No proceden las acciones de garantía:

(...) 3) Cuando el agraviado opta por recurrir a la vía judicial ordinaria».

En tanto vía paralela, y no existiendo disposición en contrario, BLANCAS BUSTAMANTE⁷ entiende que estamos ante vías optativas y, pese a la existencia de un proceso llamado a ser el aplicable, es posible utilizar los mecanismos de garantía constitucional en tanto nuestro ordenamiento no sigue los cánones de la legislación argentina.

Frente a lo expresado, se señala que la acción de amparo sólo procede en la medida en que no exista una vía idónea, capaz de tutelar de manera rápida y eficaz un derecho constitucional afectado. Por lo demás, admitir el carácter optativo de la acción de amparo generaría una «amparización» y ello desnaturaría la propia esencia de la acción de amparo, entendida como vía excepcional. En este punto, resulta útil citar a SAGUES⁸:

«Únicamente es admisible el amparo, entonces, ante la inoperancia de todos los demás trámites procesales ya legislados, para atender idóneamente el problema planteado: el amparo, se ha dicho, presupone el desamparo».

En todo caso, dentro de la teoría de quienes postulan que la acción de amparo es una vía optativa, debe tenerse en cuenta que ello tenía razón de ser solamente dentro del contexto que imperaba cuando se emitió la Ley de Acción de Amparo y Hábeas Corpus, como apunta GARCÍA BELAUNDE⁹. En ese entonces, las vías ordinarias no brindaban los mecanismos adecuados e idóneos para tutelar la vulneración de derechos constitucionales. En cambio, luego de la

emisión de los códigos procesales –dentro de ellos, la nueva Ley Procesal del Trabajo- y las reformas judiciales, nosotros nos inclinábamos por una variación en la interpretación judicial de tal manera que se adopte el criterio residual de las acciones de amparo frente a la utilización de las vías ordinarias.

La acción de amparo y la estabilidad laboral

1.3.1. En nuestra opinión, teniendo en consideración lo expuesto en la Constitución de 1993, resultaría cuestionable que se pueda interponer una acción de amparo contra la vulneración al derecho de estabilidad laboral del trabajador.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que el derecho a la estabilidad laboral, entendido como una garantía de reposición del trabajador despedido arbitrariamente, no encuentra sustento en la nueva Constitución. En efecto, tal como lo mencionamos precedentemente, el contenido esencial del derecho a la estabilidad laboral no comprende, en la nueva Constitución, la reposición del trabajador: la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario. No existe, de este modo, un régimen de estabilidad laboral absoluta en la Constitución.

Nos encontramos ante un derecho de estabilidad que tiene preceptividad aplazada o eficacia diferida ya que corresponde a la ley señalar el contenido de este derecho; por consiguiente, no cabe la interposición de una acción de amparo contra un despido arbitrario que no se ajusta a lo expuesto en las normas legales.

El artículo 27 de la Constitución «delega» a la ley la protección que debe brindarse al trabajador que es sujeto de un despido arbitrario. La Constitución ha reconocido el derecho de estabilidad laboral pero ha señalado que la ley protegerá al trabajador, esto es, el legislador determinará el nivel de protección o el tipo de estabilidad laboral (absoluta o relativa).

⁶ Cfr. ABAD, Samuel. «La acción de amparo y vías paralelas». En: *Lecturas sobre temas constitucionales* No. 4. CAJ. Lima, 1990. p. 144.

⁷ Cfr. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El derecho de estabilidad en el trabajo*. ADET-ATC. Lima, 1991. P. 310.

⁸ Cfr. SAGUES, Néstor. *Ob. Cit.* pp. 169-170.

⁹ Cfr. GARCÍA BELAUNDE, Domingo. «La jurisdicción constitucional en el Perú». En: *AA.VV. La jurisdicción constitucional en Iberoamérica*. Madrid, 1996. p.848.

Desarrollando lo expuesto en la Constitución, la LFE ha previsto un sistema de protección del derecho de estabilidad laboral basado en el pago de una indemnización (la reposición es un supuesto reservado para los despidos nulos), opción que es compatible con el texto de la Carta Magna y las normas internacionales sobre estabilidad laboral.

Ciertamente en la vía ordinaria la actual LFE no reconoce, el derecho a la reposición -estabilidad laboral de salida absoluta- y, con ello, podría alegarse que esta vía no brinda una eficaz protección al trabajador despedido; empero, como hemos señalado, este argumento quedaría desvirtuado por la imposibilidad de interponer una acción de amparo en función al contenido del artículo 27 de la actual Constitución.

Sobre el tema en cuestión, BLANCAS BUSTAMANTE¹⁰ manifiesta que el reconocimiento del derecho de estabilidad laboral en la Constitución confiere a los trabajadores la posibilidad de interponer una acción de amparo frente a un despido arbitrario.

Nosotros no compartimos la posición del profesor BLANCAS BUSTAMANTE en la medida que, como ya hemos apuntado, la Constitución ha diferido el grado de protección ante un despido arbitrario a los designios de la ley: la sanción frente a un despido es el pago de una indemnización.

La Constitución de 1979 sí reconocía el derecho de estabilidad laboral y establecía que el trabajador solamente podía ser despedido por causa justa. Al existir un reconocimiento de la estabilidad laboral absoluta y encontrarnos ante una norma de preceptividad inmediata, cabía, como señalaba NEVES MUJICA, la interposición de una acción de amparo¹¹.

La situación descrita, no podría trasladarse a la Constitución de 1993 en tanto ha diferido no solamente la aplicación del derecho sino el grado de protección del mismo a la ley. Por consiguiente, no cabría la interposición de una acción de amparo frente a un despido arbitrario¹².

Nótese, finalmente, que el régimen común u ordinario no otorga el derecho de reposición a los trabajadores en una opción compatible con la Constitución y, la acción de amparo, declararía la nulidad del acto lesivo ordenando, por consiguiente, la reposición del trabajador despedido.

*«... hay una tendencia cierta
hacia la creación de
grandes espacios políticos...»*

1.3.2. Si bien hemos concluido en el punto anterior que no procedería la interposición de una acción de amparo ante un despido arbitrario en tanto esta consecuencia no está prevista en la Constitución, existen determinados supuestos donde sería posible que, ante un despido, proceda la interposición de una acción de amparo.

Lo expuesto precedentemente se produciría cuando, con ocasión del despido, se vulneraran derechos constitucionales de preceptividad inmediata. Nos referimos a la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional Español sobre el despido radicalmente nulo que puede trasladarse a nuestro ordenamiento: los casos de lesión de derechos fundamentales producidos con ocasión del despido, en concreto, el despido por razones sindicales o ideológicas, por atentar contra las libertades de información y de expresión, contravenir la tutela judicial efectiva, etc.¹³.

Inclusive, existen algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional Español que ordenan la reposición frente a despidos calificados como fraudulentos o ficticios que comprenden los despidos producidos

¹⁰Exposición del Dr. Carlos Blancas Bustamante en el tema de "El Recurso de Amparo en Materia Social" del Forum Internacional "El proceso laboral. A propósito del Proyecto de Ley Procesal del Trabajo". En: La Ley Procesal del Trabajo (Editor: Oswaldo Sandoval). Lima, 1996. P. 73 y ss.

¹¹Cfr. NEVES MUJICA, Javier. "La estabilidad laboral en la Constitución". En: Revista Thémis. No. 9. Lima, 1987. P. 28.

¹²Cfr. MORALES CORRALES, Pedro. "Acciones de hábeas corpus, amparo y hábeas data en materia laboral". En: Revista Thémis No. 34, Segunda Época. Lima, 1996. P. 108.

¹³Cfr. PALOMEQUE, Manuel. "La calificación del despido como improcedente o nulo". En: AA.VV. La reforma de la legislación laboral (Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García). Marcial Pons Ed. Madrid, 1995 p. 411 y ss.

en clara transgresión de los más elementales principios del ordenamiento jurídico tales como la buena fe laboral -se dice que estamos ante despidos que tienen un «plus de anticonstitucionalidad»¹⁴.

Sin duda, la mayoría de las transgresiones a los derechos fundamentales que se producen con ocasión de un despido forman parte llamados «derechos laborales inespecíficos» por la doctrina española¹⁵, esto es, derechos que son de titularidad general -que pueden ser ejercidos por todos los ciudadanos-, pero que también tienen un contenido laboral. Así, el derecho a la igualdad y no-discriminación, a la intimidad personal, a la libre expresión, a la tutela judicial efectiva, al honor y a la propia imagen, etc. forman parte de esta categoría de derechos: todos son de titularidad general, pero cuando son ejercidos por los trabajadores adquieren un carácter laboral.

En estos casos, como apunta PALOMEQUE¹⁶, hay que distinguir «la lesión del derecho y el ámbito material de relaciones jurídicas en que la misma se ha producido» de tal suerte que el hecho del despido es desplazado por la afeción del derecho constitucional.

Estamos, entonces, ante actos del empleador que contravienen, expresamente, derechos fundamentales de la persona y, por tal razón, correspondería la tutela mediante una acción de amparo que, de declararse fundada, concluiría en la reposición del trabajador. Más que un despido, entonces, existe una vulneración de un derecho fundamental.

Sobre la procedencia de la acción de amparo, el Tribunal Constitucional señala que «si bien el demandante pudo recurrir a la vía laboral, tal como lo señala el Artículo 59 del Decreto Legislativo No.728, en caso de no hacerlo, no impide que quede expedito su derecho de recurrir a la vía de amparo como vía paralela, por la causal prevista en el inciso 10) del Artículo 24 de la Ley No. 23506». De esta forma, el Tribunal Constitucional estima que la acción de amparo resulta procedente, afiliándose a la teoría de las vías optativas.

Cuando se produjo del despido del trabajador (7 de octubre de 1995), estaba vigente la LFE. Esta norma, como ya anotamos, establecía -al igual que la normativa vigente- una indemnización a favor de los trabajadores que eran despedidos en forma arbitraria (artículo 67) y tal precepto era constitucional dada la amplia fórmula prevista en la Constitución de 1993.

Como ya apuntamos, nosotros consideramos que la acción de amparo no puede ser utilizada para apreciar la validez o no de un despido laboral. En el presente caso, el Tribunal Constitucional no desarrolla las razones por las cuales admite la acción de amparo, remitiéndose simplemente al texto de la Ley No. 23506. Creemos que el Tribunal Constitucional debió declarar improcedente la acción de amparo teniendo en consideración la existencia de una vía ordinaria que podía proteger los derechos del trabajador despedido o, en todo caso, señalar las razones por las cuales admitía la acción de amparo; ciertamente no cabía, en la vía ordinaria, la posibilidad de reponer al trabajador pero se podía establecer una indemnización a favor del trabajador si el despido fue arbitrario -opción que se encuentra dentro de los alcances del artículo 27 de la Constitución-.

Pese a lo dicho, debemos indicar que no existiría un criterio unívoco del Tribunal Constitucional para apreciar la procedencia de las acciones de amparo presentadas contra un despido calificado como arbitrario por los accionantes. En efecto, en la resolución recaída en el Expediente No. 061-97-AA/TC¹⁷, se indica que la acción de amparo es «un recurso de carácter excepcional, sólo es aplicable cuando no existe otra vía para restablecer el derecho de los justiciables, y en el presente caso dicha vía existe».

Además, la Sala de Derecho Constitucional y Social, cuando conocía de las acciones de amparo, en forma reiterada señalaba que no se podía cuestionar un despido del empleador en sede jurisdiccional¹⁸.

En la resolución comentada, se habría resuelto conforme a la interpretación que, estimamos, debería

14. Cfr. MOLINA, Cristóbal. «Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los derechos fundamentales». En: Revista de Trabajo y Seguridad Social No. 3. MTSS. Madrid, 1991. P. 91 y ss.

15. Cfr. PALOMEQUE, Manuel. «El sistema constitucional de relaciones sindicales en España». En: AA.VV. Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo (Director: Oscar Ermida). F.C.U. Montevideo, 1993.

16. Cfr. PALOMEQUE, Manuel. Los derechos laborales en la Constitución Española. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, 1991. Pp. 89-90.

17. Publicada en el diario oficial El Peruano el 20 de octubre de 1997.

18. Por todas, véase la ejecutoria recaída en el Expediente No. 2083-92, publicada en el diario oficial El Peruano el 11 de octubre de 1993.

brindarse a las acciones de amparo presentadas contra un despido arbitrario –aun cuando en la vía ordinaria no exista un “restablecimiento” del derecho como anota el Tribunal Constitucional sino una reparación indemnizatoria–.

En este punto, no queremos dejar de mencionar que, cuando menos en una oportunidad, la Tercera Sala Laboral de Lima se ha pronunciado sobre las relaciones de las acciones de amparo y las laborales, ante un despido arbitrario. Al respecto, la ejecutoria recaída en el Expediente No. 4694-97-BS-S del 7 de octubre de 1997, indica que la acción de amparo es una vía excepcional, “a la cual se debe acudir ante la inoperancia de las demás vías procesales”.

Por otro lado, se aprecia que el Tribunal Constitucional dedica parte de sus considerandos al análisis de lo ocurrido en el presente proceso: analiza si el trabajador se defendió en el trámite interno, la empresa le otorgó las facilidades respectivas para realizar el inventario, se cometió robo sobre los bienes de la empresa, etc. Estos elementos indicarían que el Tribunal Constitucional valoró determinadas pruebas y analizó los puntos controvertidos pudiendo requerir de una etapa probatoria para confirmar que el trabajador no cometió una falta grave. En otros pronunciamientos –en procesos muy idénticos al presente caso–, el Tribunal Constitucional declaró la improcedencia de la acción de amparo porque el caso analizado requería de una etapa probatoria, la misma que es incompatible con la acción de amparo¹⁹.

En función a lo expresado, y sin perjuicio del tratamiento que nosotros consideramos que debería brindarse a las acciones de amparo contra un despido arbitrario, el Tribunal Constitucional debería tener un solo criterio para pronunciarse sobre las referidas acciones. No debemos olvidar que el Tribunal Constitucional es el “supremo intérprete” de la Constitución y, por ello, debería tener sumo cuidado al momento de resolver y evitar resoluciones contradictorias.

2. La acción de amparo: la incidencia del proceso penal en la valoración del despido laboral

Una de las razones por las cuales se estima la acción de amparo, se contrae en la determinación de la comisión de la falta grave del trabajador. La empresa despide al trabajador porque –entre otras razones–, supuestamente, había robado seis bolsas de azúcar. Al respecto, el Tribunal Constitucional anota que la denuncia penal se archivó en lo que se refiere al trabajador y, por ello, no se habría configurado una falta grave por este extremo.

En nuestro parecer la vía penal es independiente o autónoma de la laboral. En este sentido, no cabría resolver una acción de amparo sobre la base de lo actuado en la vía penal: es decir, indicar que no existió la comisión de falta grave porque no se ha verificado el delito penal.

Siguiendo a VALDES DAL RE, «el proceso laboral es el cauce natural de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en materia laboral». Con la citada frase²⁰, se resume la razón fundamental por la cual consideramos que en el proceso laboral o, en su caso, constitucional, en cuanto al análisis de las faltas graves, debe ventilarse sin que exista dependencia o sujeción a otros procedimientos (penales, civiles, administrativos, etc.).

El proceso laboral cuenta con una serie de principios típicos y que son de ineludible observancia: las facultades del juez, una serie de disposiciones derivadas del principio protector, la redistribución de la carga probatoria, etc.²¹. Todas estas características «tipifican» al proceso laboral, le otorgan autonomía respecto de otros procesos.

Como consecuencia del «cauce natural», el proceso laboral tiene una «vis atractiva», la cual motiva que exista una interpretación restrictiva de las excepciones (otras vías judiciales o administrativas. Incluyendo las acciones de garantía) y una interpretación

19. Véase la ejecutoria recaída en el Exp. No. 017-97-AA/TC, publicada en el diario oficial El Peruano el 27 de octubre de 1997.

20. Cfr. VALDES DAL-RE, Fernando. «El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales». En: CRUZ VILLALON, Jesús & VALDES DAL-RE, Fernando. *Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*. Madrid, 1991. p. 467.

21. Cfr. PASCO COSMOPOLIS, Mario. «Los principios del derecho procesal del trabajo». Material fotocopiado. Lima, 1990.

expansiva del principio general (competencia laboral)²². Lo expuesto abona nuestra tesis de la improcedencia de las acciones de amparo ante un despido arbitrario.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el proceso penal es la última fase del proceso de expansión de la tutela de los derechos fundamentales²³. En términos generales, en el proceso penal se busca tutelar intereses y bienes que «socialmente» son relevantes.

Una misma conducta tiene distintas valoraciones en las áreas penal, laboral, constitucional, administrativo, etc.: con ello, se obliga al legislador a efectuar una serie de operaciones complejas -de exclusión o inclusión- que determinan que una conducta pueda ser conocida en una o más vías, o en ninguna de ellas.

Así, las áreas del Derecho tutelan diferentes bienes e intereses jurídicos y, por lo cual, varias vías procesales pueden conocer un mismo hecho pero en cada una de ellas se apreciará -o sustanciará- el interés que se quiere tutelar: por ejemplo, determinadas faltas laborales no califican como delitos penales pero pueden constituir una falta grave laboral.

Ciertamente, los diferentes procesos pueden «auxiliarse» entre sí compartiendo informaciones, investigaciones o pruebas que busquen conocer mejor los hechos. Empero, en ningún caso, puede acumularse un procedimiento penal a uno constitucional o viceversa alegando que existe identidad procesal o, no admitir una demanda en una vía porque se presentó una anterior en otra sede judicial.

Como consecuencia de lo expuesto, puede existir sentencias contradictorias -en diferentes sedes judiciales- que tengan la calidad de cosa juzgada. De esta forma, en el procedimiento penal puede declararse inocente a una persona pero en el laboral, por el mismo acto, reconocerse la existencia de una falta laboral.

Lo expuesto precedentemente no cuenta con total respaldo de la doctrina. Hay quienes afirman que el principio «non bis» (competencia para conocer un mismo hecho en más de una vía judicial) se produce por una incorrecta técnica legislativa, que permite que un mismo hecho pueda ser delito, infracción administrativa y/o acto estrictamente laboral ventilado por los jueces de trabajo. Se indica que la primacía debe corresponder al Derecho Penal: un orden sancionador acompañado de más garantías, impone sanciones más aflictivas y está dirigido a comportamientos más graves.

En función a lo expresado, consideramos que el Tribunal Constitucional no debió tener en cuenta lo resuelto en la vía penal -el archivamiento de la denuncia penal contra el trabajador- para declarar procedente la acción de amparo. La vía penal es independiente de lo que debe resolverse en sede jurisdiccional o laboral. Inclusive, la LFE señalaba expresamente que la valoración de una falta grave laboral se realizaba con prescindencia de las connotaciones penales que pudiera revestir (artículo 59, actual artículo 26 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

*«... hay una tendencia cierta
hacia la creación de
grandes espacios políticos...»*

3. Los derechos constitucionales vulnerados

En la sentencia del Tribunal Constitucional, se valora solamente la libertad de trabajo como derecho constitucional vulnerado para declarar procedente la acción de amparo. Además, de acuerdo a los antecedentes de la resolución comentada, el trabajador invoca los artículos 22, 23, 26 (incisos 1,2 y 3), 2.15 y 138 de la Constitución de 1993.

3.1. Como se aprecia en la sentencia comentada, el derecho realmente vulnerado, que es la estabilidad laboral (artículo 27), no habría sido alegado por el trabajador al momento de interponer la acción ni por el Tribunal Constitucional cuando resolvió la causa.

22. Cfr. VALDES DAL-RE, Fernando. Ob. Cit. p. 479.

23. Cfr. TERRADILLOS, Juan. «Delitos de libertad sindical y el derecho de huelga». En: Revista Relaciones Laborales No.12. Madrid, 1989. p. 664.

De entrada, y sin dejar de tener en cuenta que no procede la acción de amparo contra la vulneración de la estabilidad laboral, el Tribunal Constitucional habría resuelto de acuerdo a un derecho constitucional que no guarda relación con el presente caso.

Por otra parte, veamos el único derecho constitucional supuestamente vulnerado, la libertad de trabajo (artículo 22)²⁴. Sobre este artículo, que prevé el derecho y deber al trabajo, entendemos que no podría utilizarse para interponer una acción de amparo en la medida que es un derecho de preceptividad aplazada e importa la actuación del Estado para disminuir los niveles de desempleo y subempleo en nuestro país.

Al respecto, PASCO COSMÓPOLIS indica que el referido artículo contiene una declaración principista “de la que resulta difícil extraer correlato práctico”²⁵. El artículo 22 solamente consagraría el derecho programático de acceder al trabajo pero no el derecho concreto de conservar el trabajo (artículo 27 de la Constitución).

Pese a lo dicho, reconocemos que autores como MONTOYA MELGAR²⁶ consideran posible que, a partir del genérico derecho al trabajo, pueda derivarse la interpretación que comporte la protección a quienes ya tienen trabajo. En esta línea, el mencionado autor destaca que podría interponerse una acción de amparo ante un despido arbitrario cuyo fundamento se encontraría en el genérico derecho al trabajo. Sin embargo, en nuestro esquema constitucional, al existir un artículo 27 en la Constitución, que expresamente reconoce el derecho a la estabilidad laboral, estimamos que esta posición no tendría sustento.

En resumidas cuentas, el Tribunal Constitucional habría declarado fundada la acción en función a un artículo que no sería el pertinente para estimar una demanda contra un despido arbitrario. En todo caso, hubiera sido deseable que el Tribunal indicara y desarrollara las razones por las cuales el artículo comentado sería el pertinente.

No queremos dejar de analizar los otros derechos que habría señalado el actor para respaldar la demanda.

En primer lugar, tenemos el artículo 23 de la Constitución. Al respecto, del extenso contenido del artículo 23, la parte más cercana al presente caso sería el tercer párrafo: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Nos parece que la disposición citada supone la vulneración de derechos constitucionales específicos o inespecíficos de los trabajadores, dentro de la relación laboral. En este sentido, el trabajador podría oponerse a una orden del empleador que atente contra su dignidad o, desde otro punto de vista, sería inconstitucional el pacto por el cual el empleador y trabajador fijan la remuneración en un monto menor a la remuneración mínima vital. En todo caso, al existir un artículo específico que contiene la vulneración a la estabilidad laboral, éste fue el derecho constitucional que debió ser abordado en la presente resolución.

No estamos, por consiguiente, “cerca” de la estabilidad laboral al invocar el artículo 23 de la Constitución, derecho que no tomó en consideración el Tribunal Constitucional.

Por otro lado, tenemos el artículo 26 que contiene los llamados “derechos o principios individuales” de los trabajadores: igualdad de trato, irrenunciabilidad de derechos e indubio pro operario. ¿Tantos derechos se lesionaron en este caso? De lo que podemos apreciar en la resolución, no se verifican elementos o, cuando menos, rasgos de una transgresión a la igualdad de trato, una renuncia a un derecho por el trabajador y una duda sobre la aplicación de una norma. Estamos ante una “acumulación” indebida de derechos que, afortunadamente, no han sido considerados por el Tribunal Constitucional.

El derecho a la libertad de trabajo (artículo 2.15) tampoco sería aplicable por las razones que hemos expuesto en el numeral anterior.

24. El artículo 22 de la Constitución de 1993 prevé lo siguiente: “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

25. Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “El trabajo en la Constitución”. En: Revista Ius Et Veritas No. 7. Lima, 1993. p. 28.

26. Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. «La protección constitucional de los derechos laborales». En: AA.VV. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución. Madrid, 1980. p. 288.

Finalmente, tenemos lo expuesto en el artículo 138 de la Constitución que establece la exclusividad del Poder Judicial en la administración de justicia y el control difuso en la aplicación de normas por parte de los jueces. Creemos que esta mención solamente serviría como referente procesal para la admisión de la acción; no consideramos que el trabajador solicitaba la inaplicación de la norma laboral (la LFE) que no establecía el derecho a la reposición ante un despido arbitrario y, por ello, devenía en inconstitucional. Inclusive, en esta posibilidad remota, consideramos que las normas laborales solamente han desarrollado el amplio contenido del artículo 27 de la Constitución.

En virtud de lo expuesto, consideramos que los derechos invocados por el actor no servirían para estimar la demanda de amparo; pese a ello, el Tribunal Constitucional declaró procedente la acción en función al artículo 22 de la Constitución que no prevé el derecho a la estabilidad laboral.

4. Las relaciones entre los considerandos y la resolución: Una extraña fe de erratas

Por la acción de amparo, se pretende la reposición al estado anterior a la vulneración del derecho constitucional. El propio artículo 1 de la Ley de Hábeas Corpus y Amparo prevé que el "objeto de las acciones de garantía es el reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional". En el caso de un despido arbitrario, al margen de nuestra oposición respecto de su procedencia, la sentencia estimatoria de una acción de amparo supone la reposición del trabajador en el centro de trabajo.

En el caso que nos ocupa se declara fundada la demanda –resolución que es expresa consecuencia de los considerandos esgrimidos por el Tribunal Constitucional– y se ordena la reposición del actor. Empero, posteriormente, mediante una fe de erratas, se declara que no se reponga al trabajador(?). Estamos ante una inusual resolución que, estimando la acción en función a sus considerandos, no ordena la reposición del trabajador.

Como anota SAGUES²⁷, las sentencias de las acciones de amparo son condenatorias y establecen una conducta para la persona que transgredió un derecho constitucional. Las sentencias de amparo no son declarativas ya que imponen el cumplimiento de una prestación. En la ejecutoria bajo análisis se admite y estima una acción de amparo –con considerandos cuestionables– pero no se fija alguna sanción para el empleador; finalmente, se ganó un proceso pero éste no tendrá eficacia en el trabajador porque no será repuesto; entonces, ¿de qué le sirvió al actor ganar el proceso judicial?, ¿qué condena recibe el emplazado que, bajo la interpretación del Tribunal Constitucional, atentó contra un derecho constitucional?

Además, no resulta coherente emitir una sentencia estimatoria y denegar la reposición del actor sin que exista motivación alguna. En efecto, la fe de erratas no explica las razones por las cuales no se repone al trabajador pese a obtener un resultado favorable. Aquí, se habría vulnerado el principio procesal de motivación de la sentencia –reconocida en el acápite 5 del artículo 139 de la Constitución– en la medida que no se han señalado las razones por las cuales es imposible reponer al trabajador y; menos todavía, se puede aceptar una sentencia que es modificada mediante una fe de erratas.

En nuestro parecer, la fe de erratas no sería tal porque dispone que no cabe la reposición del trabajador sin que esta consecuencia resulte de los antecedentes y argumentos esgrimidos por el Tribunal Constitucional; con ello, podría indicarse que la fe de erratas realmente modificó el contenido de la sentencia, la desnaturalizó, la "vació" de contenido.

Finalmente, consideramos –con independencia de nuestra opinión sobre la procedencia del amparo contra un despido– que, en tanto resolución judicial, cabría la interposición de una acción de amparo contra la resolución comentada ya que se habría transgredido el principio del debido proceso; en concreto, la falta de reposición del trabajador no tendría motivación alguna y, ello sería suficiente para obtener un resultado favorable.

27. Cfr. SAGUES, Néstor. Op. Cit. p.457.

A título de conclusión

La sentencia del Tribunal Constitucional que hemos analizado tiene varios temas relevantes y, algunos de ellos controvertidos. Lamentablemente, el Tribunal Constitucional no habría apreciado todas las consideraciones que se desprendían del caso que resolvió.

Teniendo en cuenta que se erige como el supremo intérprete de la Constitución, estimamos que el Tribunal Constitucional debería tener sumo cuidado al exponer los argumentos por los cuales estima o no una

acción de amparo así como respaldarse en el respectivo precepto normativo.

De igual modo, es necesario evaluar todas las consecuencias jurídicas, políticas, sociales, económicas, etc. de las resoluciones que emite, para evitar corregirlas desnaturalizando las acciones de garantías y generar una jurisprudencia sólida, no contradictoria.

Así, el precedente vinculante que se desprendería de la presente resolución del Tribunal Constitucional, no debería tomarse en cuenta por las siguientes resoluciones de este órgano constitucional ni de las diversas instancias del Poder Judicial. [DXXI](#)