

Tres vías judiciales y la protección contra un despido: ¿seguridad jurídica o justicia?

Jorge Toyama Miyagusuku

Abogado. Profesor de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Asociación Civil IUS ET VERITAS.

Uno de los ideales de todo sistema jurídico es la coincidencia entre la sentencia judicial y la justicia. Las normas, sustantivas y adjetivas, apuntan directa o indirectamente a lograr que las sentencias sean justas o, cuando menos, se acerquen a este objetivo.

Dentro de este marco, la «revisión» de sentencias judiciales que tienen la condición de cosa juzgada pero que no son «justas» constituye un tema de suma discusión en la doctrina: para unos, se debe valorar más la «justicia» (con lo cual se admite la revisión de la sentencia); para otros, la seguridad jurídica debe imperar (en este caso, la sentencia es inmutable) y; para terceros, dependerá de la causal alegada -por aspectos formales o sustantivos- para admitir la nulidad de la sentencia.

La sentencia que comentaremos proviene de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, la misma que se pronuncia sobre una acción de amparo interpuesta por un trabajador -sustentada en una sentencia, obtenida en sede penal, que lo declaró inocente de la comisión de un delito- contra una sentencia laboral que desestimó la demanda del propio trabajador ante una carta de despido de su empleador por la comisión de una falta grave -esta falta grave, además, motivó el inicio del procedimiento penal-. En otras palabras, estamos ante tres procesos judiciales: una acción de amparo -que es la que comentaremos- que opta por una de dos sentencias contradictorias (laboral y penal).

Los puntos centrales que trataremos son dos: 1) la posible preeminencia del proceso penal sobre el

laboral y, 2) la admisión de una acción de amparo contra una resolución judicial que tiene el carácter de cosa juzgada.

I. SÍNTESIS DE LA SENTENCIA.

1. Dictamen Fiscal.

«Exp. No. 2171-90

La Libertad

Sala de Derecho Constitucional y Social

Dictamen Fiscal No. 089-91

«Señor Presidente:

El accionante a fojas 34, sostiene que con fecha 17 de abril de 1986, mediante carta cursada con intervención del Juez de Paz de Pacasmayo, la destinataria de la acción, le hace saber el despido de su trabajo, imputándole falsa y calumniosamente, responsabilidad de hechos dolosos que constituían falta grave, prevista en los incisos a), c) y d) del Artículo 4 del Decreto Ley No. 22126 actualmente derogado por la Ley No. 24514; que su empleadora formuló denuncia penal, por los mismos hechos, contra el accionante y otras personas, la misma que luego de un dilatado proceso ha concluido con sentencia absolutoria a favor del accionante, habiendo sido condenados los verdaderos responsables, contra esta sentencia el empleador no hizo valer los recursos impugnatorios que la Ley provee, habiendo quedado en esta forma consentida y ejecutoriada la sentencia; que al haber sido despedido injustificadamente, interpuso la respectiva denuncia

laboral, para su reposición, al estar vigente en ese momento el Decreto Ley No. 22126, correspondió a la Autoridad Administrativa de Trabajo, conocer, con el procedimiento administrativo establecido en el D.S. No. 006-72-TR (...); que luego de la promulgación de la Ley No. 24514; la acción laboral incoada pasó a conocimiento del Juzgado en lo Civil de San Pedro de Lloc, que expidió sentencia declarando infundada la petición, justificando el despido. Sentencia que es confirmada por el Tribunal de Trabajo de La Libertad, estando aún pendiente de resolver el proceso penal referido por los mismos hechos; que habiendo quedado plena y absolutamente establecido que el accionante no tuvo ninguna responsabilidad en los hechos que motivaron al despido del trabajo, tal despido deviene en injustificado a mérito de lo resuelto en el proceso penal...

En consecuencia, existe conflicto respecto a si procede o no la Acción de Amparo respecto a un acto sobre el cual ya se pronunció sentencia. Teniendo en cuenta que, en una correcta interpretación de la Constitución, no debe permitirse, que la misma sea violada aun por una sentencia que tenga la calidad de cosa juzgada; consecuentemente la Acción de Amparo procede contra aquellas sentencias violatorias de derechos constitucionales, contra los cuales no queda recurso procesal alguno.

Un conflicto de normas constitucionales, debe ser superado con una interpretación constitucional adecuada, por tanto la violación de un derecho fundamental constitucionalmente reconocido, no puede quedar sin protección, emane de quien emane tal violación, ya que lo importante no es de quien proviene la agresión, sino el hecho mismo que conculca un derecho constitucional, debiéndose dar prioridad al valor justicia, sobre el valor seguridad jurídica; en consecuencia la Acción de Amparo contra sentencias, constituye una excepción constitucional, al principio de la cosa juzgada, sin que ello comporte revivir un proceso, ya que la ejecutoria tiene el carácter de norma constitucional, cuya jerarquía jurídica invalida cualquier acto emanado de cualquiera de los poderes del Estado.

Por lo expuesto, habiendo quedado meridianamente acreditado que el accionante ha sido investigado y juzgado ampliamente en el proceso penal en el cual resulta eximido de toda responsabilidad en la comisión de los hechos que se le imputan, al haber sido absuelto de la acusación fiscal; el fundamento principal de la sentencia del Tribunal de Trabajo que confirma la del juzgado de origen que declara infundada la demanda de reposición por la comisión de falta grave en agravio de la demandada, ha quedado completamente desvirtuada; por lo que este Ministerio Público opina HABER NULIDAD en la recurrida, y reformándola debe declararse fundada la Acción de Amparo incoada» (sic).

2. Sentencia de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República.

«Lima, veintitrés de junio de mil novecientos noventidós.-

VISTOS; de conformidad con el dictamen del señor Fiscal; por los fundamentos de la sentencia de Primera Instancia; y CONSIDERANDO, además: que el fin supremo de la Acción de Amparo es garantizar el respeto de los derechos constitucionales distintos a la libertad individual, reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación ejercida por la autoridad, funcionario o persona contra tales derechos; que en el presente caso, en el proceso penal seguido contra el demandante y otros por delito contra el patrimonio y contra la fe pública no se acreditó la responsabilidad penal que se le atribuyó por los mismos hechos que determinaron su despedida del trabajo, declarándose su absolución y condenando a los verdaderos autores de los delitos; que, consecuentemente, habiendo desaparecido la causa que llevó a tal determinación al Banco Internacional del Perú, sucursal de Pacasmayo, debe operar la finalidad reparadora que caracteriza a la acción de garantía mediante su reposición al empleo, por habersele conculcado el derecho a la estabilidad laboral consagrado en el Artículo cuarentiocho de la Constitución del Estado; que debe preferirse el valor justicia sobre el de seguridad jurídica en apoyo de la persona humana en atención a que el trámite de la acción laboral administrativa no permitió al actor amplitud en su defensa y porque el Tribunal de Trabajo de La Libertad dictó fallo sobre los hechos ventilados en la acción penal con autos diminutos; declararon HABER NULIDAD en la sentencia de vista de fojas setenta, su fecha veintidós de agosto de mil novecientos noventa, que revocando la apelada de fojas cincuenta, fechada el diez de abril del mismo año, declara improcedente la Acción de Amparo interpuesta a fojas treinticuatro por don Carlos Miguel Mendoza Escurra contra el Banco Internacional del Perú-Sucursal de Pacasmayo; reformando la de vista, CONFIRMARON la de Primera Instancia, que declara FUNDADA la referida Acción de Amparo, y en consecuencia, se ordena que el demandante sea repuesto en su empleo como Cajero de la Sucursal de Pacasmayo, del Banco demandado, con lo demás que contiene; y constituyendo la presente una resolución final; MANDARON se publique en el Diario Oficial «El Peruano» dentro del término previsto por el Artículo cuarentidós de la Ley número veintitrés mil quinientos seis; y los devolvieron.

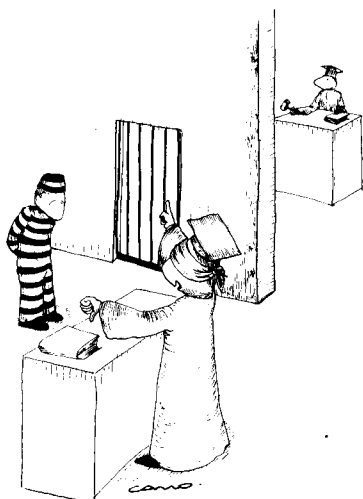
SS. SILVAV.; BUENDÍAG.; ORTIZ B.; BALLÓN-LANDA C.; REYES R.» (sic).

II. ANTECEDENTES.

1. El día 17 de abril de 1986 el Banco Internacional del Perú, Sucursal de Pacasmayo, cursó una carta notarial de aviso de despido al señor Carlos Miguel Mendoza Escurra. De acuerdo al tenor de la carta de despido, el trabajador había cometido, junto con otras personas, las

faltas graves descritas en los literales a), c) y d) del artículo 4 de la Ley No. 22126 de 21 de marzo de 1978, Ley sobre la Estabilidad en el Empleo (hoy Ley de Fomento del Empleo).

En concreto, las faltas graves imputadas se contraen a la disposición de bienes en perjuicio del empleador, así como la entrega a terceros de información confidencial de la empresa.



2. Para enervar el despido el trabajador interpone una denuncia laboral -donde solicita la nulidad del despido- ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (posteriormente, el Juez Civil en Primera Instancia y el Tribunal de Trabajo de La Libertad en Segunda Instancia conocen del proceso, por mandato de la Ley No. 24514, Ley de Estabilidad Laboral).

Por su parte, el empleador interpone una denuncia penal contra el trabajador que, supuestamente, cometió las faltas graves -dichas faltas calificadas como delitos por la legislación penal- que motivaron el despido.

3. El proceso laboral culmina desestimando la demanda del trabajador Carlos Miguel Mendoza Escurra y, posteriormente, en el proceso penal se declara la inocencia de este trabajador de la comisión de los delitos -y a la vez faltas graves- que motivaron el despido de la empresa.

Ante ello, el trabajador interpone una acción de amparo solicitando su reposición en el centro de trabajo

ya que, en el proceso penal, fue declarado inocente de los delitos que se le imputaron. La sentencia que hemos transcrito declara fundada la demanda (luego de un dilatado proceso), por lo cual, ordena la reposición del trabajador ya que prefiere lo resuelto en sede penal sobre la sentencia recaída en la jurisdicción laboral.

III. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA.

A. Vías paralelas: procesos laboral y penal.

1. Antes de describir el tema propuesto, queremos efectuar una importante delimitación. Nuestro objeto de estudio no comprende la tendencia que sigue el Derecho Penal del Trabajo de reprimir conductas típicamente laborales -más propiamente, se trata de conductas empresariales-(1) tales como la omisión de pagar remuneraciones a los trabajadores o la presión para que un trabajador se afilie a un sindicato.

En nuestro ordenamiento la represión de estas conductas se encuentra prevista en el artículo 168 del Código Penal(2).

Cuando hablamos de los procesos laborales y penales como vías paralelas, nos referimos a los supuestos donde un acto del trabajador es considerado como falta «grave laboral» y, a la vez, «delito penal». Nos encontramos en la otra «cara de la moneda»: no el doble proceso judicial que se puede iniciar contra el empleador sino el doble proceso judicial contra el trabajador. En otras palabras, estamos ante la comisión de una falta grave laboral que, al mismo tiempo, tiene connotaciones penales y, por ello, hay una doble calificación, una típicamente laboral y otra inespecífica penal.

El tema que nos preocupa es la confluencia o la «colisión» de las resoluciones judiciales recaídas en sedes penal y laboral sobre un mismo acto del trabajador. La pregunta que intentaremos resolver es ¿existe independencia o «dependencia» de una de estas sedes (penal y laboral) sobre la otra?

2. Primero, revisemos las normas laborales. El artículo 9 del Decreto Supremo No. 003-88-TR de 4 de febrero de 1988, Reglamento de la Ley de Estabilidad Laboral, disponía que la investigación de la falta consistente en la utilización o disposición de bienes o servicios de propiedad del empleador se efectúa con

(1) Como apunta Juan TERRADILLOS, se observa una tendencia a «criminalizar» conductas de los empleadores que son contrarias a los intereses de los trabajadores («Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga». En: AA.VV. Comentarios a la legislación penal. Madrid, 1983, págs. 661 y ss.).

(2) Dos interesantes comentarios sobre este artículo pueden encontrarse en CARO CORIA, Carlos. «El Derecho Penal Laboral en el Perú». En: Revista Asesoría Laboral. Lima, febrero de 1995, págs. 28 y ss. y LOVATÓN PALACIOS, David. «Protección penal y relaciones laborales». En: Revista Asesoría Laboral. Lima, diciembre de 1993, págs. 11 y ss.

prescendencia de las connotaciones penales o civiles.

Luego, el artículo 7 del Decreto Supremo No. 032-91-TR de 17 de octubre de 1991, Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley de Estabilidad Laboral, dispuso que todas las faltas laborales se analizan con prescindencia de las connotaciones penales o civiles que pudieran revestir.

Posteriormente, desde el Decreto Legislativo No. 728 de 13 de noviembre de 1991, Ley de Fomento del Empleo, tiene nivel primario en la jerarquía de normas, la regla expuesta en el Decreto Supremo No. 032-91-TR. En efecto, el artículo 59 del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 05-95-TR de 17 de agosto de 1995, dispone que las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones civiles o penales que pudieran tener.

Así, se puede apreciar que existe una tendencia legislativa que culmina en la total prescindencia de las connotaciones civiles o penales que pudiera tener cualquier falta grave «laboral».

3. «El proceso laboral es el cauce natural de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales en materia laboral». La frase reseñada corresponde al español Valdés Dal-Re⁽³⁾ y en ella se resume la razón fundamental por la cual consideramos que el proceso laboral, 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.⁽⁴⁾. 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) y una interpretación expansiva del principio general (competencia laboral)⁽⁵⁾.

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 fundamentales⁽⁶⁾. 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, 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.

Ahora, válidamente, 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 laboral 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, pueden 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 afflictivas y está dirigido a comportamientos más gra-

(3) Cfr. VALDÉS DAL-RE, Fernando. «El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales». En: CRUZ VILLALÓN, Jesús & VALDÉS DAL-RE, Fernando. Lecturas sobre la reforma del proceso laboral. Madrid, 1991, pág. 467.

(4) Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. «Los principios del derecho procesal del trabajo». Material fotocopiado. Lima, 1990.

(5) Cfr. VALDÉS DAL-RE, Fernando. Op. cit., pág. 479.

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

ves; sólo si faltara algún elemento típico penal (grave-
dad), se aplicaría la competencia laboral⁽⁷⁾.

4. La jurisprudencia laboral⁽⁸⁾ es rica respecto del
tema que estamos tratando.

Primero, tenemos sentencias que se vinculan
con las conclusiones a las cuales hemos arribado en el
punto 3 precedente. En el expediente No. 1506-92-BS
de 5 de febrero de 1993 (emitida por una de las Salas
Laborales de la Corte Superior de Lima) se señaló que
la falta laboral se analiza con prescindencia de las
derivaciones de carácter penal. En la misma línea, en
el expediente No. 2710-81 de 11 de noviembre de 1981
(Tribunal de Trabajo de Lima) se indicó que el despido
es válido aun cuando el proceso penal haya sido archi-
vado y en el expediente No. 2008-83-S de 9 de enero de
1984 (Tribunal de Trabajo de Lima) se declaró que la
inocencia de una persona en la vía penal (disposición
de bienes) no importa la inexistencia de una falta grave
laboral.

Un segundo grupo de resoluciones judiciales
se refieren a la consideración de las pruebas actuadas
en el proceso penal que son importantes en la apreciación
de una determinada falta grave. En el expediente No.
3748-93-R (Primera Sala Laboral de la Corte Superior de
Lima) se dispuso: «que aun cuando el artículo 62 de la
precitada norma legal -la Ley de Fomento del Empleo,
establece que las faltas graves se configuran por su
comprobación objetiva en el procedimiento laboral,
con prescindencia de las connotaciones de carácter
penal o civil que tales hechos pudieran revestir, es de
señalar que por la naturaleza de los hechos imputados,
tanto el Atestado Policial (...), como la fotocopia de la
resolución recaída en el Expediente No. 381-92 emana-
da de la Cuarta Sala Penal, acreditan fehacientemente
la improcedencia del despido».

En la misma línea, en el expediente No. 515-93-
S (CD) de 7 de octubre de 1993 (Segunda Sala Laboral de
la Corte Superior de Lima) se falló indicando que si bien
la falta laboral debe resolverse con prescindencia del
proceso penal, como en el caso hay íntima relación con
la apropiación ilícita, se solicita copia de los actuados en
el procedimiento penal.

Por otro lado, hay sentencias que se pronun-
cian sobre la suspensión de un proceso laboral mientras

no concluya el juicio penal. Así, en el expediente No.
1545-88 (Tribunal de Trabajo de La Libertad) de 25 de
enero de 1989 se indicó que no procedía la suspensión
del fallo laboral mientras se dilucida una acción penal -es
un asunto de «distinta naturaleza»; empero, para este
mismo fuero, si está comprobada la falta grave laboral,
resulta «inoficioso esperar el resultado del proceso
penal» (expediente No. 1165-88 de 18 de mayo de 1989).
En el expediente No. 06-85 de 5 de marzo de 1985
(Tribunal de Trabajo de Lima) se indicó que la suspen-
sión de un proceso laboral a resultados del proceso penal,
sólo cabe cuando la acción penal puede influir en el
objeto de la cual es materia el proceso laboral.

Finalmente, la jurisprudencia también se ha
pronunciado frente a despidos luego de la conclusión
de un proceso penal. En el expediente No. 440-94-SL de
20 de octubre de 1994 (Sala Laboral de la Corte Superior
de La Libertad) se declaró que es razonable esperar el
resultado de la acción penal para despedir a un trabaja-
dor. En el mismo sentido, en el expediente No. 1567-91
de 30 de abril de 1992 (Tercera Sala Laboral de Lima) se
indicó que, pese a haberse calificado de improcedente el
despido anterior, como en el proceso penal se declaró
culpable al trabajador, cabe despedirlo.

Nosotros nos quedamos con los tres primeros
grupos de resoluciones judiciales -en el último grupo,
siempre y cuando no se admita la suspensión del proce-
so penal-. El proceso laboral es independiente del proce-
so que se abre en sede penal y, en todo caso, cabe que
se analicen los actuados en esta última sede si guarda
relación con la falta grave que se ventila en el proceso
laboral.

5. En la ejecutoria que comentamos, considera-
mos que el proceso laboral es independiente del proce-
so penal.

En nuestra opinión, la valoración que efectúa el
Fiscal y la Corte Suprema de la República, si bien justa,
no se «ajusta» a lo expuesto en nuestro ordenamiento
jurídico: si hubo dos procesos judiciales con resolucio-
nes contradictorias, es porque existió una indistinta
valoración de los hechos que culminaron en el recono-
cimiento de una falta grave «laboral» y la inexistencia
de un delito «penal».

La contradicción de sentencias no implica que

(7) Cfr. BAYLOS, Antonio & TERRADILLOS, Juan. Derecho Penal del Trabajo. Madrid, 1991, págs. 34 y ss. y RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. «Juzgamiento de un despido por un hecho considerado delictivo». En: diario «El Comercio» de 17 de abril de 1995, pág. A-6.

(8) Todas las sentencias que citamos -en algunos casos, sólo hemos tenido acceso a las sumillas- han sido recogidas de las siguientes publicaciones nacionales: Manual de Jurisprudencia Laboral. DE LOS HEROS, Alfonso. & MORALES, Pedro. Editorial Economía y Finanzas; Normas Legales (Sección Jurisprudencia). Editorial Normas Legales S.A.; Jurisprudencia del Trabajo T. III y IV. DE LA TORRE UGARTE, Carlos; Revista Actualidad Laboral. Actualidad Laboral S.A.; Revista Cuadernos Laborales. Asociación Laboral para el Desarrollo (Serie Ejecutorias de los Tribunales de Trabajo); Revista Jurídica del Perú. Editorial Normas Legales S.A. y; de nuestro archivo personal.

órganos judiciales de mayor jerarquía, mediante acciones extraordinarias -como la acción de amparo-, deban «corregir» tal situación y preferir uno de los procesos sobre el otro. La existencia de resoluciones contradictorias -ambas tienen el carácter de cosa juzgada- en sedes distintas obedece a los diferentes bienes jurídicos que se tutelan en cada vía judicial.

“La contradicción de sentencias no implica que órganos judiciales de mayor jerarquía, mediante acciones extraordinarias -como la acción de amparo-, deban «corregir» tal situación y preferir uno de los procesos sobre el otro”

Un tema distinto lo constituye la no utilización, por parte de los jueces laborales, de las facultades investigatorias (que no son obligatorias para los jueces) que la ley les confiere⁽⁹⁾. Si en el proceso laboral se conocía del juicio penal, los jueces -de oficio o a petición de parte- pudieron pedir copias de los actuados en el proceso penal que pudieran incidir en la determinación de la falta laboral. Creemos que la deficiencia anotada no podía ser subsanada por la Corte Suprema en una acción de amparo -mucho menos, como veremos más adelante, cuando el proceso laboral fue uno «regular»-.

Ahora, si bien en el proceso penal se demostró la inocencia del trabajador, ello no quiere decir que no se halla configurado una falta grave laboral. Al tutelar diferentes bienes jurídicos, la declaración de inocencia no necesariamente importa la inexistencia de la falta grave e, incluso si realmente el trabajador no hubiera cometido dicha falta grave, nos encontramos ante un proceso distinto y autónomo que no puede verse afec-

tado por otro cuando adquirió la calidad de cosa juzgada.

A la luz del presente caso, y a propósito de los debates que se producen sobre una futura Ley Procesal del Trabajo, podría regularse el caso comentado, disponiendo que el juez laboral tiene la obligación, «para mejor resolver», de solicitar los actuados en el proceso penal -evidentemente, cuando el juicio penal se encuentre en la etapa apropiada- que se vinculen con la falta grave.

No compartimos la opinión esbozada, a propósito de este caso, por Rendón. Este autor indica que el juez laboral debe abstenerse cuando el tema en cuestión se ventila en sede penal hasta que el juez penal emita su resolución⁽¹⁰⁾. El proceso laboral es independiente del penal y no cabe «sumisión» del pronunciamiento sobre una falta grave «laboral» a lo que resuelva un juez penal.

B. La acción de amparo contra resoluciones judiciales.

1. La acción de amparo es una garantía jurisdiccional que protege violaciones contra derechos reconocidos en la Constitución. El punto más discutido en doctrina es determinar los actos que originan la violación y, por ende, son susceptibles de la interposición de una acción de amparo: un acto normativo o un acto no normativo -del Estado o de particulares-, una acción u omisión, un acto jurisdiccional o no.

En este acápite, trataremos uno de los ítemes de la última división reseñada: la posibilidad de interponer una acción de amparo contra una sentencia que tiene la calidad de cosa juzgada. Sobre la admisibilidad de una acción de amparo, dependiendo del ordenamiento jurídico y del autor leído, se pueden encontrar indistintas consecuencias jurídicas: desde unas tesis amplias hasta otras negativas⁽¹¹⁾.

2. Primero, veamos lo que establece nuestro ordenamiento jurídico en torno a la acción de amparo contra resoluciones judiciales.

El segundo párrafo del artículo 295 de la Constitución de 1979, al tener una fórmula amplia, no establecía prohibición alguna sobre los requisitos de

(9) El literal a) del artículo 48 del Decreto Supremo No. 003-80-TR de 26 de marzo de 1980 dispone que los jueces laborales están facultados «Para ordenar las diligencias que consideren necesarias o para disponer que se presenten los documentos indispensables al esclarecimiento de los hechos...».

(10) Cfr. RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. Pág. A-6

(11) Un interesante estudio sobre este tema puede encontrarse en ABAD, Samuel. «¿Procede el amparo contra resoluciones judiciales?». En: Lecturas sobre Temas Constitucionales No. 2. Comisión Andina de Juristas. Lima, 1988, págs. 35 y ss.

admisibilidad de una acción de amparo que impugne una resolución judicial -bastaba alegar la vulneración de un derecho consagrado en la Constitución-: «La acción de amparo cautela los demás derechos reconocidos por la Constitución que sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad, funcionario o persona».

Por otro lado, el numeral 2 del artículo 200 de la Constitución de 1993 señala lo siguiente: «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».

La disposición constitucional de 1993 contiene una diferencia en relación a la anterior: la exclusión expresa de la acción de amparo contra normas legales o resoluciones judiciales emanadas de un proceso regular.

En el nivel primario, la Ley No. 23506 de 7 de diciembre de 1982, Ley de Hábeas Corpus y Acción de Amparo, dispone que no proceden las acciones de garantía (numeral 2 del artículo 6 contra una «resolución judicial emanada de un procedimiento regular».

Finalmente, en el plano laboral, la duodécima Disposición Transitoria del Decreto Legislativo No. 384 de 29 de agosto de 1986 prevé: «Las resoluciones judiciales del fuero de trabajo y comunidades laborales que queden consentidas o ejecutoriadas tienen autoridad de cosa juzgada y no podrán ser contradichas en vía judicial alguna. En los casos que se interponga la acción de amparo contra las resoluciones expedidas por el Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley No. 23506».

3. De acuerdo a lo expuesto, en nuestro ordenamiento, tanto bajo la vigencia de la Constitución de 1979 -en este caso, concretamente por la Ley No. 23506- como la de 1993, la acción de amparo podía (y puede) cuestionar una resolución judicial consentida, convirtiéndose en una excepción al principio de cosa juzgada -reconocida en los numerales 2) y 11) de la Constitución de 1979 y numerales 2) y 13) de la Constitución de 1993⁽¹²⁾.

Empero, teniendo en cuenta que la cosa juzgada es uno de los pilares de todo ordenamiento jurídico, la acción de amparo no puede utilizarse indiscriminadamente para enervar cualquier resolución judicial que tenga la condición de cosa juzgada; si no se fijaran límites a la admisibilidad de la acción de amparo, no habría estabilidad ni seguridad jurídica en el sistema⁽¹³⁾. Si bien las normas constitucionales o legales regulan la acción de amparo contra una resolución judicial, hay ciertos límites que están previstos en dichas normas (concretamente, nos referimos al «procedimiento regular» de la Ley No. 23506 y de la Constitución de 1993) y que han sido desarrollados por la doctrina constitucional.

En esta línea, la doctrina plantea que la acción de amparo contra una resolución judicial que tiene la calidad de cosa juzgada sólo es admisible cuando dicha resolución viole o amenace en forma clara y manifiesta el debido proceso legal o el derecho de acción, siempre que se hayan agotado todos los remedios procesales judiciales y la inobservancia al proceso regular que se alega repercuta en la sentencia final⁽¹⁴⁾.

Ahora bien, por proceso regular entiende Abad⁽¹⁵⁾ al derecho de acción (posibilidad de acceder a un órgano jurisdiccional) y al debido proceso (dentro de este concepto están los esenciales «derechos procesales» tales como el conocimiento de la demanda, oportunidad para ofrecer y actuar las pruebas y derecho al juez natural).

En suma, la acción de amparo podría interponerse contra una resolución judicial que tiene la calidad de cosa juzgada cuando, en el proceso judicial, existe una lesión al derecho de acción y/o una transgresión al debido proceso. Por contra, cuando la acción de amparo pretenda enervar una resolución judicial utilizando argumentos sustanciales, dicha acción de amparo no debería admitirse.

Las resoluciones emanadas de la jurisdicción laboral no son excepción a lo expuesto precedentemente. El Decreto Legislativo No. 384 únicamente prohíbe la suspensión de los efectos de una resolución judicial, vía medida cautelar, ante la interposición de una acción de amparo.

4. Por último, debemos advertir que la acción de

(12) Cfr. RUBIO, Marcial & BERNALES, Enrique. Constitución y Sociedad Política. Lima, 1983, pág. 423.

(13) Al respecto, pueden leerse DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General del Proceso. T. II. Bs. As., 1985, págs. 560 y ss. y MONROY GÁLVEZ, Juan. Temas de Proceso Civil. Librería Studium. Lima, 1987, pág. 163.

(14) Cfr. ABAD, Samuel. Op. cit., pág. 71.

(15) Ibidem, pág. 48.

amparo no necesariamente se interpone contra la denominada «sentencia fraudulenta». La acción contra una sentencia fraudulenta es de carácter autónomo ya que busca «obtener la nulidad de una sentencia ante circunstancias (objetiva o subjetiva, voluntaria o fortuita) que redunde en que la sentencia final no refleje fielmente la verdadera voluntad del ordenamiento»⁽¹⁶⁾.

El Código Procesal Civil ha contemplado esta acción en su artículo 178 (la acción se denomina nulidad de cosa juzgada fraudulenta) para supuestos taxativos: existencia de dolo, fraude, colusión o «afección» al derecho al debido proceso «cometido por una, ambas partes, o por el Juez, o por éste y aquéllas».

Así, ante una resolución judicial que tiene el carácter de cosa juzgada, la acción de amparo tendría «mayores» limitaciones para enervar los efectos de dicha resolución dado que sólo procedería cuando se atenta contra el «procedimiento regular».

5. En la ejecutoria bajo comentario, ¿cabría una acción de amparo? Consideramos que no.

El procedimiento cuestionado -el laboral-, según fluye de la sentencia judicial y del Dictamen Fiscal, ha seguido los lineamientos del debido proceso. En otras palabras, el juicio laboral siguió las pautas previstas en las normas procesales y, con lo cual, no nos encontramos ante el único supuesto donde cabe la interposición de una acción de amparo contra una resolución judicial que tiene el carácter de cosa juzgada⁽¹⁷⁾. Este argumento, simple pero de ineludible observancia, es el que debió primar en la ejecutoria que estamos comentando.

Según Rendón, en el presente caso, la justicia debe primar sobre la seguridad jurídica⁽¹⁸⁾. Sin duda,

como comentamos al inicio de este artículo, lo ideal es que exista coincidencia entre la justicia y la sentencia judicial; empero, cuando ello no es así, por seguridad jurídica, debe respetarse la resolución judicial que tiene el carácter de cosa juzgada salvo que en dicho proceso judicial no se hubiera observado el debido proceso.

Cuando se imputó al trabajador la comisión de una falta grave, se iniciaron dos procesos judiciales independientes: el penal (para apreciar la comisión de un delito) y el laboral (para apreciar la comisión de una falta grave que motiva el despido). Estos dos procesos se ventilaron en forma independiente y terminaron con sentencias contradictorias: declaración de inocencia de un delito y comisión de una falta grave. Las sentencias deben respetarse y no pueden ser alteradas por otra resolución judicial.

La Corte Suprema prefirió la sentencia penal habida cuenta que en este proceso se investigó adecuadamente la falta grave. Nosotros pensamos que los dos procesos son independientes y no puede modificarse una resolución que tiene el carácter de cosa juzgada por un ideal, la justicia. Si aceptáramos esta posición, no habría seguridad jurídica en el sistema porque cualquier resolución judicial podría ser enervada mediante una acción de amparo bajo el argumento de que la resolución judicial no fue «justa».

Creemos, pues, que la delicada y difícil valoración entre la seguridad jurídica y la justicia debe resolverse por la primera de ellas, salvo en los casos de inobservancia al debido proceso. En otros términos, debe respetarse el principio de «cosa juzgada» y mantener al debido proceso como excepción a dicho principio. ☞

(16) Cfr. PEYRANO, Jorge. «Acción de nulidad de sentencia firme». En: Revista Ius et Praxis No. 24. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Lima. Lima, 1994, págs. 175 y ss.

(17) Por ejemplo, en el expediente No.772-92-Arequipa de 7 de setiembre de 1992 (acción de amparo resuelta por la Corte Suprema contra una resolución judicial) se declaró fundada la acción porque no se notificó del proceso a una de las partes.

(18) RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. Ibidem, pág. A-6.