

¿Se puede realizar una nueva interpretación a través de la demanda de amparo?

Editora: Jacqueline Elisabeth Flores Peña

Estudiante de Derecho por la Universidad Científica del Sur

La demanda de amparo interpuesta por el Banco Falabella Perú S.A. contra la Casación Laboral 7709-2015 busca anularla argumentando una supuesta falta a su derecho de defensa y al debido proceso, pero la Segunda Sala Constitucional tiene bases sólidas para considerar que sí hubo un despido arbitrario y enfatiza que la acción de amparo no puede usarse para reinterpretar cuestiones de competencia de la justicia ordinaria.

El Banco Falabella interpuso una demanda de amparo el 15 de junio de 2017 contra la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. El propósito de esta demanda era declarar nula la Casación Laboral N°7709-2015-Lima, 08 de marzo de 2017, porque esta se basó en argumentos presentados por Pedro Víctor Bustamante. Como resultado, anuló la sentencia de fecha 03 de marzo de 2015 y, actuando en calidad de instancia, revocó la sentencia apelada con fecha 30 de junio de 2014. Además, al reformar la sentencia, la Corte Suprema declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido y ordenó la reposición del trabajador.

El Banco Falabella argumenta que la resolución suprema (Casación Laboral 7709-2015) carece de los requisitos establecidos en el artículo 391 del Código Procesal Civil, específicamente en relación con la procedencia y procedibilidad. Además, el banco alega que no pudo presentar escritos ni realizar una presentación verbal durante el proceso, lo que considera una violación de sus derechos fundamentales, al debido proceso y de defensa.

Ante ello, la procuraduría pública conste la demanda de amparo desestimando los argumentos anteriores y afirmando que es falso que no se le permitiera ejercer su derecho de defensa, ya que, tanto la presentación verbal como por escrito estaban permitidas. Además, señala que el banco no cuestionó adecuadamente los actos procesales durante el proceso de casación. La procuradora también destaca que la Sala Suprema consideró válidos los fundamentos presentados por Pedro en su recurso de casación, concluyendo que no existía justificación para el despido arbitrario debido a su afiliación sindical y candidatura a representante.

Por otro lado, Pedro Bustamante, también alega que lo dicho por el ahora demandante Banco Falabella, es falso e indica que hubo citaciones donde los abogados de ambas partes ejercieron su derecho de informar de forma verbal y no evidencio su inconformidad con las supuestas irregularidades en su debido momento. Pedro, también enfatiza que la demanda interpuesta por el banco tiene como propósito demorar la ejecución del proceso laboral.

Asimismo, el Primer Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima rechaza la demanda del Banco Falabella, ya que se comprobó que se le permitió presentar sus

argumentos y no se vulneró su derecho de defensa, según registros en el sistema judicial (SIJ), donde se da seguimiento a los expedientes judiciales. Del mismo modo, la Segunda Sala Constitucional Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima acepta la apelación y concluye que existió un despido arbitrario basado en hechos probados. Finalmente, enfatiza que la acción de amparo no permite una nueva interpretación de la ley, ya que eso corresponde a la justicia ordinaria, no a los jueces de derechos fundamentales

En consecuencia, el Banco Falabella, solicita que se realice el debido proceso ya que considera que se está infringiendo su derecho. De acuerdo con esto, el artículo 139.3 de la Constitución nos habla del debido proceso que garantiza la ayuda en resolver un conflicto legal o se aclare de manera justa. Uno de los elementos esenciales es el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, reconocido en el artículo 139.5 de la Constitución, esto implica que los jueces y/o magistrados deben expresar su decisión y justificarlos. Por ello, los ciudadanos pueden ejercer adecuadamente su derecho de defensa y a la imparcialidad.

De acuerdo con las líneas anteriores, el Tribunal se ha pronunciado en otro expediente donde ha identificado las situaciones en las que la motivación de las sentencias puede ser vulnerada. Estos son:

- a) Falta de explicación o una explicación insuficiente en la sentencia.
- b) Razonamientos internos que son inválidos o incoherentes, lo que hace que la decisión no tenga una base sólida.
- c) Justificación insuficiente de las premisas utilizadas en la decisión, sin confrontar o analizar su validez.
- d) Motivación que no cumple con los mínimos requeridos para considerarse adecuada.
- e) Decisiones que desvían el debate judicial y no resuelven adecuadamente las pretensiones de las partes, generando indefensión.

En otras palabras, el derecho a la motivación previene la arbitrariedad y asegura que las resoluciones no se basen en decisiones vacías, sino en datos objetivos o los hechos presentados en el caso.

Por tanto, en la Casación Laboral N°709-2015-Lima la cual es cuestionada por la empresa Banco Falabella, se consideró que:

[...] Se ha probado que el actor no solo ha sido afiliado al Sindicato de la demandada (banco), sino que también tuvo la condición de Secretario de Defensa desde su fundación, y a su vez formó parte, de la Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos del citado sindicato que se encontraban en trámite poco antes de su despido; hechos que fueron de conocimiento de la demandada, con anterioridad a la fecha del despido, incluso, se le despidió con anterioridad a la finalización del proceso administrativo seguido ante el Ministerio de Trabajo [...]; con lo que se evidencia el pleno y activó ejercicio del derecho a la libertad

sindical como afiliado, dirigente sindical y candidato a representante de trabajadores, de lo que se presume razonablemente que tales hechos fueron los que motivaron la decisión del banco para despedir al actor. [...] (p.6).

Es decir, en este caso específico, la sentencia consideró que el despido del trabajador fue injusto e irrazonable, ya que la falta imputada no era lo suficientemente grave para justificar la terminación del contrato laboral. Además, se demostró que el trabajador tenía una activa participación en el sindicato de la empresa y había sido despedido antes de que se resolviera un proceso administrativo relacionado con el sindicato.

Finalmente, se concluyó que el despido fue nulo, ya que se violó el derecho a la libertad sindical y el debido proceso, por eso, el Tribunal Constitucional, ha decidido declarar INFUNDADA la demanda de amparo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Sentencia del Tribunal Constitucional. (2023). Expediente N°00917-2022-PA/TC. <https://bit.ly/3rERvRp>


IUS
VERUM