



ANEXO DE CASOS

CURSO "DERECHO COLECTIVO"

**UNIDAD I: INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
(DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN,
SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DERECHOS
Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS)**

- 03039-2003-AA/TC.
- 00785-2004-AA/TC.
- 02974-2010-AA/TC.

UNIDAD I: INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
(DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN,
SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DERECHOS
Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS)

- 03039-2003-AA/TC.

EXP. N.º 3039-2003-AA/TC
LA LIBERTAD
SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES UNITARIO
DE CASA GRANDE

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 29 días del mes de enero de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Alva Orlandini, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Municipales Unitario de Casa Grande contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de fojas 231, su fecha 11 de setiembre de 2003, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 7 de marzo de 2003, el sindicato recurrente, representado por su Secretario General, don José Demetrio Barreno Mejía, interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Distrital de Casa Grande, solicitando que se declare inaplicable la Resolución de Concejo N.º 003-2003-MDCG, de fecha 14 de enero de 2003, que declara la nulidad de la resolución de alcaldía mediante la cual se le reconoció su constitución y personería, así como la legitimación de su Junta Directiva; y que, en consecuencia, se declare la plena vigencia de la resolución de alcaldía alegando la violación de su derecho a la libertad sindical y al debido proceso.

La emplazada señala que la nulidad de la resolución de alcaldía que reconoce la constitución del sindicato demandante así como la legitimación de su junta directiva, se origina en que representa tanto a trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada como a los de la actividad pública, no pudiendo determinarse la norma aplicable. Del mismo modo, indica que no se ha cumplido con los requisitos para el ejercicio de la libertad sindical.

El Juzgado Civil de Ascope, con fecha 16 de mayo de 2003, declara infundada la demanda, por considerar que existen elementos controvertibles que requieren de etapa probatoria para dilucidarlos, no siendo el amparo una vía idónea.

La recurrida confirma la apelada, por estimar que la nulidad de la resolución de alcaldía mediante la cual se le reconoció a la parte demandante su constitución y personería, así como la legitimación de su junta directiva, no importa su disolución o prohibición de funcionamiento, tampoco limita su derecho a la libertad sindical, tanto en su aspecto orgánico como funcional, agregando que no existe norma expresa que obligue a la demandada a reconocer como organización sindical al sindicato demandante.

FUNDAMENTOS

1. El objeto de la demanda es que se declare inaplicable la Resolución de Concejo N.º 003-2003-MDCG que se pronuncia por la nulidad de la Resolución de Alcaldía N.º 486-2002-MDCG mediante la cual se reconoce la constitución del Sindicato de Trabajadores Municipales Unitarios de la Municipalidad Distrital de Casa Grande y de su junta directiva, por vulnerar los derechos constitucionales de libertad sindical y al debido proceso.
2. El Tribunal Constitucional en la STC N.º 1124-2001-AA/TC ha señalado que el derecho constitucional de libertad sindical, reconocido en el artículo 28º, inciso 1), tiene como contenido esencial un aspecto orgánico y un aspecto funcional, precisando que “El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir

organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones [...]” Bajo esa premisa, el citado pronunciamiento precisa que “lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza, pueden y deben desarrollarse, proyectando su *vis expansiva* a través de remozadas y, otrora, inusitadas manifestaciones.”

3. Siguiendo el criterio esbozado, este Tribunal en la STC N.º 1469-2002-AA/TC ha puntualizado, respecto al contenido esencial del derecho de libertad sindical, que aquél no puede agotarse en los planos orgánico y funcional, sino que “[...] a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla con los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical.”
4. Como se observa, el contenido del derecho constitucional de libertad sindical puede materializarse o proyectarse de múltiples formas en razón de su naturaleza lo que dependerá de la manifestación concreta del mismo en determinado contexto espacial y temporal, sólo a partir de tal situación el contenido esencial del derecho podrá ser definido siempre teniendo como pilares el aspecto orgánico y funcional que constituyen el mínimo indisponible en el derecho en cuestión. Al respecto, debe tenerse en cuenta que de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos constitucionales deben interpretarse dentro del contexto de los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano en la materia, por lo que aquéllos constituyen el parámetro de interpretación de los derechos reconocidos por la Carta Fundamental.
5. La Resolución de Alcaldía N.º 486-2002-MDCG, de fecha 24 de noviembre de 2002, (f. 5) resuelve reconocer la constitución del sindicato demandante y de su junta directiva luego de evaluados los requisitos establecidos en las normas sobre el derecho a sindicalización de los servidores públicos. Tal situación ha sido cuestionada por la demandada argumentando que la constitución de un sindicato no requiere el reconocimiento de ninguna autoridad, debiendo inscribirse en el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos de la autoridad de trabajo para la obtención de su personería jurídica.

En efecto, el acto fundacional o constitutivo de una organización sindical, entendido éste como el acuerdo de asociación y la elaboración de las reglas de organización y funcionamiento es una actividad en la cual se plasma, de manera primaria, el ejercicio de la libertad sindical en su aspecto orgánico. Este derecho fundamental además de garantizar que la creación de la organización y la formación del estatuto se ejecuten sin intervención administrativa extiende su contenido hasta el reconocimiento de la personería jurídica la cual debe ser otorgada evitando la imposición de requisitos de difícil cumplimiento y sin que en esta actividad se permitan decisiones discrecionales que escapen a la mera observancia de los requisitos previstos legalmente.

6. El Decreto Supremo N.º 003-82-PCM que reguló el derecho a la sindicalización de los servidores públicos estableció en el artículo 11º que las organizaciones sindicales de servidores públicos se inscribirán en el registro que abrirá el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). De manera complementaria el Decreto Supremo N.º 026-82-JUS dispuso en el artículo 4º que la Dirección Nacional de Personal del INAP llevará el Registro de Sindicatos de Servidores Públicos.
7. Mediante Ley N.º 26507 se declaró en disolución al INAP estableciéndose en el artículo 2º que el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, podrá transferir las funciones que correspondan a dicha entidad, a fin que sean asumidos por los organismos públicos

competentes designados para tales efectos. Para dar cumplimiento a dicha norma se expidió el Decreto Supremo N.º 74-95-PCM, de fecha 30 de diciembre de 1995, que dispuso en el artículo 2º que las funciones del INAP no contempladas expresamente en decreto supremo, quedaban eliminadas a partir de su entrada en vigencia. En el mismo sentido el artículo 3º del citado decreto supremo derogó el artículo 4º del Decreto Supremo N.º 026-82-JUS que, tal como se ha precisado en el acápite anterior, otorgó competencia a una dependencia del INAP para que lleve el Registro de Sindicatos de Servidores Públicos. Tal situación implica que a partir de la transferencia de competencias del INAP, como consecuencia de su disolución, no hubo organismo público encargado de administrar el registro de sindicatos de servidores públicos lo que en la práctica significó que no exista registro para tales organizaciones sindicales y consecuentemente que aquél sea obligatorio.

8. Por Ley N.º 27556, de fecha 22 de noviembre de 1995, se autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción Social la creación del registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, haciéndose efectiva tal autorización, conforme al artículo 3º, recién con la promulgación del Decreto Supremo N.º 003-2004-TR, del 23 de marzo de 2004, que crea el Registro de Organizaciones de Organizaciones Sindicales – ROSSP y establece los documentos necesarios para la inscripción.
9. Se advierte, de lo anotado, que la organización sindical recurre a la entidad demandada en defecto de la existencia de una autoridad competente que le permita ejercer plenamente su derecho constitucional de libertad sindical, pues si bien la constitución orgánica de un sindicato no necesita de autorización administrativa alguna, al ser un acto eminentemente voluntario y de naturaleza asociativa, la personería jurídica lo dota de la capacidad legal necesaria para ejercer a plenitud los derechos de negociación colectiva y de huelga, pudiendo ser adquirida solamente mediante el reconocimiento administrativo de la organización sindical. Tales afirmaciones quedan corroboradas con los documentos obrantes a fojas 15 y 6 que, por un lado, demuestran que el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos no había sido creado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, por otro, que la organización sindical y la entidad municipal suscribieron y aprobaron el convenio colectivo de fecha 22 de octubre de 2002.
10. La Resolución de Concejo N.º 003-2003-MDCG que declara la nulidad de la Resolución Administrativa N.º 486-2002-MDCG restringe y limita el derecho de libertad sindical en la medida que le resta vocación de permanencia y continuidad a la organización sindical la cual, luego del reconocimiento de su personería jurídica, no puede ser disuelta o suspendida por vía administrativa, conforme a lo establecido por el artículo 4º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, aplicable al derecho nacional según lo previsto por el artículo 55º de la Constitución.
11. Por último, debe precisarse que el derecho constitucional que se tutela, por su propia naturaleza, tiene alcances sobre la organización sindical como ente colectivo y no sobre el cuestionamiento de las relaciones individuales, cualquiera sea su naturaleza, que se puedan haber generado entre sus miembros y la municipalidad demandada con posterioridad a la expedición de la Resolución de Alcaldía N.º 486-2002-MDCG.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo, y en consecuencia, inaplicable la Resolución de Concejo N.º 003-2003-MDCG.
2. Ordenar que la demandada reconozca la personería jurídica de la organización sindical demandante y de su junta directiva, debiendo remitir el acervo documentario pertinente al Ministerio de Trabajo y Promoción Social para los fines de ley, de conformidad con la Disposición Final del Decreto Supremo N.º 003-2004-TR.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**ALVA ORLANDINI
GONZALES OJEDA
GARCÍA TOMA**

UNIDAD I

CASO 1

STC N° 03039-2003-AA/TC

Un sindicato de trabajadores demandó a su empleador (una municipalidad) para que se declare inaplicable una resolución que declaró la nulidad de otra, la cual reconocía su constitución y personería jurídica, así como la legitimación de su Junta Directiva. Con esto, el sindicato se encontraba impedido de ejercer la representación sindical y en consecuencia se estaba vulnerando el derecho de libertad sindical de los trabajadores sindicalizados.

La Municipalidad demandada contestó señalando que no existía una norma expresa que obligue a la municipalidad a reconocer como organización sindical al sindicato demandante.

La sentencia en comentario resolvió valorando que en la fecha de constitución del sindicato no existía un registro de organizaciones sindicales para ellos, motivo por el cual para no afectar sus derechos laborales la empleadora debía reconocerlos.

Lógicamente en la fecha si existe un registro de organizaciones sindicales, pero lo importante que hay se debe destacar es la siguiente reflexión del supremo intérprete: "Se advierte de lo anotado, que la organización sindical recurre a la entidad demandada en defecto de la existencia de una autoridad competente que le permita ejercer plenamente su derecho constitucional de libertad sindical, pues bien la constitución orgánica de un

sindicato no necesita de autorización administrativa alguna, al ser un acto inminentemente voluntario y de naturaleza asociativa, la personería jurídica lo dota de la capacidad legal necesaria para ejercer a plenitud los derechos de la negociación colectiva y huelga”.

Con esto queremos destacar, que si bien la inscripción de un sindicato en el registro del Ministerio de Trabajo no es un acto constitutivo, si es determinante para el ejercicio de la representación del sindicato.

UNIDAD I: INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
(DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN,
SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DERECHOS
Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS)

- 00785-2004-AA/TC.

EXP. N.º 0785-2004-AA/TC
LIMA
COSAPI S.A.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 12 días del mes de octubre del 2004, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, con asistencia de los señores magistrados Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda y García Toma; pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por COSAPI S.A. contra la resolución de la Sexta Sala Civil Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 673, su fecha 21 de julio de 2003, que declara infundada la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

La recurrente, con fecha 17 de junio de 2002, interpone acción de amparo contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Cámara Peruana de la Construcción –CAPECO– y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú –FTCCP–, solicitando que se declaren inaplicables el Auto Sub-Directoral N.º 037-2001-DRTPSL-DPSC-DOSC-SDNC, de fecha 12 de diciembre de 2001, expedida por la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio demandado, el Auto Directoral N.º 088-2001-DRTPSL-DPSC, de fecha 21 de diciembre de 2001, dictado por la Dirección de Solución de Conflictos del mismo Ministerio; la Resolución Directoral N.º 024-2002-DRTPSL-DPSC, expedida por la misma Dirección de Solución de Conflictos; y la Resolución Directoral N.º 008-2002-TR/DRTPSL, expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social, ambas publicadas el 10 de abril de 2002.

Manifiesta que las resoluciones cuestionadas fueron expedidas en un procedimiento de negociación colectiva tramitado por rama de actividad en el sector de construcción civil, correspondiente al pliego de reclamos 2001-2002; que fue resuelto en forma definitiva por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo; y que en el no intervino directamente ni indirectamente, puesto que no le otorgó representación a CAPECO, vulnerándose de este modo sus derechos a la negociación colectiva, al debido proceso, a la libertad de contratación y a la libertad de asociación.

La Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú propone la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, y contesta la demanda solicitando que se la declare improcedente o infundada, alegando que las resoluciones impugnadas son producto de un trámite regular en el proceso de negociación colectiva, y que las dos últimas resoluciones cuestionadas son producto del mandato contenido en la Resolución Suprema N.º 009-2002-TR, de fecha 8 de marzo del 2002, que dispuso que en caso de que las partes no dieran solución definitiva a la negociación colectiva del sector construcción civil del pliego de reclamos 2001-2002, la autoridad administrativa resolvería de manera definitiva.

Por otro lado, refiere que la negociación colectiva se ha llevado a cabo a nivel de rama de actividad, por ser esta la única forma de hacer viable su derecho constitucional a la negociación colectiva debido a las singularidades de su labor y al alto índice de rotación de los trabajadores del sector, lo cual imposibilita la negociación por obra o empresa. Añade que CAPECO ha venido interviniendo en las convenciones colectivas desde la instalación de las negociaciones a nivel de rama de actividad, en representación de las empresas constructoras.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo propone también las excepciones de falta de agotamiento de la vía administrativa, alegando que el recurrente debió impugnar las resoluciones cuestionadas ante una tercera instancia de nivel nacional, conforme a la ley de Procedimiento Administrativo General; y de caducidad contra las dos primeras resoluciones cuestionadas, aduciendo que fueron dictadas el 12 y 21 de

diciembre, y la demanda recién fue interpuesta en junio de 2002.

Por otro lado, contesta la demanda solicitando que sea declarada infundada, alegando que tanto la FTCCP como CAPECO disfrutaban de la calidad de instituciones representativas reconocidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Añade que, en el caso de CAPECO, esta entidad fue convocada para la negociación conforme al artículo 46.º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, puesto que se trata de la entidad que congrega a los empresarios constructores, entre ellos a la demandante, y que desde hace décadas los representa.

CAPECO no contesta la demanda.

El Trigésimo Octavo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, con fecha 25 de setiembre de 2002, declara fundada la excepción de falta de agotamiento de vía administrativa, e improcedente la demanda, estimando que conforme a las normas que regulan el Procedimiento Administrativo General, la recurrente debió interponer el recurso de revisión correspondiente puesto que las autoridades administrativas que expidieron las resoluciones cuestionadas no eran de competencia nacional.

La recurrida, revocando la apelada, declaró infundada la excepción de falta de agotamiento de la vía previa argumentando que, conforme al artículo 1.º del Decreto Supremo N.º 001-93-TR, los recursos presentados contra las resoluciones cuestionadas fueron resultas en última instancia. Asimismo, considera que no había operado la prescripción de la acción con relación a las dos primeras resoluciones cuestionadas a través de este proceso de amparo, toda vez que la recurrente alega que recién tomó conocimiento de ellas con motivo de la publicación, el 10 de abril de 2002, de la Resolución Directoral N.º 024-2002-DRTPSL-DPSC y la Resolución Directoral N.º 008-2002-TR/DRTPSL. De otro lado, declaró infundada la demanda por estimar que la negociación colectiva de los trabajadores de construcción civil, por las peculiaridades de su labor, deben negociarse por rama de actividad a fin de respetar el artículo 28.º de la Constitución; y que, conforme a la sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Exp. N.º 261-2003-AA/TC, se reconoció la representación de CAPECO para la negociación colectiva en el ámbito del sector construcción civil.

FUNDAMENTOS

1. Mediante el Auto Sub-Directoral N.º 037-2001-DRTPSL-DPSC-DOSC-SDNC del 12 de diciembre de 2001, confirmado por el Auto Directoral N.º 088-2001-DRTPSL-DPSC de 21 de diciembre de 2001, se dispuso que la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú y CAPECO negocien por el nivel de rama de actividad. Al no ponerse de acuerdo las partes, mediante la Resolución Directoral N.º 024-2002-DRTPSL-DPSC, confirmada por la Resolución Directoral N.º 008-2002-TR/DRTPSL, ambas publicadas el 10 de abril de 2002 en diario oficial *El Peruano*, la Autoridad Administrativa de Trabajo solucionó el pliego de reclamos de la FTCCP y fijó los incrementos salariales para el período 2001-2002.
2. Con relación a las dos primeras resoluciones cuestionadas en la presente acción de amparo, mediante las cuales se dispuso el inicio de la negociación colectiva por rama de actividad en el sector de Construcción Civil, en el caso Cámara Peruana de la Construcción CAPECO (Exp. N.º 0261-2003-AA/TC, del 26 de marzo de 2003), el Tribunal Constitucional estableció que la negociación colectiva por rama de actividad en el sector construcción civil era constitucionalmente válida y no vulneraba los derechos constitucionales alegados por CAPECO.
3. En efecto, el artículo 28.º de la Constitución dispone que el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las normas relativas a los derechos y libertades que aquella reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú.
4. Al respecto el Convenio N.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la aplicación de los

principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado por Resolución Legislativa N.º 14712 del 15 de noviembre de 1963, establece, en su artículo 4.º, que se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

5. Por tanto, el derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo y que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
6. Este Colegiado, por las consideraciones expuestas, ha precisado que: “(...) el artículo 28.º de la Constitución debe interpretarse en el sentido de que, si bien esta labor de fomento y promoción de la negociación colectiva, implica, entre otras acciones, que el Estado promueva las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de diferenciación admisible, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva, pudiendo otorgar determinado "plus de tutela" cuando ésta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva”. (Exp. N.º 0261-2003-AA/TC, Fundamento N.º 3).
7. Del mismo modo, dejó establecido que: “(...) el trabajador de construcción civil presta servicios para una multiplicidad de empleadores, tornando difusa la posibilidad de que pueda contar con una organización sindical a nivel de empresa, y resultando prácticamente inviable el que pueda negociar varias veces al año. Por ello, dada la situación peculiar del sector de construcción civil y con el fin de que la negociación colectiva no se torne en inoperante, es razonable y justificado que el Estado intervenga, estableciendo medidas que favorezcan una efectiva negociación. En ese sentido, deberán expulsarse de nuestro ordenamiento jurídico aquellas normas que resulten incompatibles con un eficaz fomento de la negociación colectiva en el sector de construcción civil, y de ser el caso, expedirse normas que sin desconocer que el nivel de negociación debe fijarse por acuerdo mutuo, establezcan como nivel de negociación el de rama de actividad cuando no pueda arribarse a dicho acuerdo”. (Exp. N.º 0261-2003-AA/TC, Fundamento N.º 3.3).
8. Por tanto, conforme al artículo 28.º de la Constitución, al artículo 4.º del Convenio N.º 98 de la OIT y a nuestra jurisprudencia, las decisiones de la autoridad administrativa, expresadas en la Resolución Directoral N.º 024-2002-DRTPSL-DPSC, confirmada por la Resolución Directoral N.º 008-2002-TR/DRTPSL, mediante las cuales se solucionó definitivamente el pliego de reclamos de la FTCCP y se fijaron los incrementos salariales para el período 2001-2002, al no existir acuerdo de las partes, son plenamente compatibles con nuestro ordenamiento jurídico constitucional, que regula la negociación colectiva por rama de actividad en el sector de construcción civil.
9. En el presente caso, el argumento principal de la recurrente, para sostener que se han violado sus derechos constitucionales con la expedición de las resoluciones cuestionadas, es que no intervino directa ni indirectamente en el procedimiento de negociación colectiva, puesto que no otorgó representación alguna a CAPECO en forma expresa a través de un poder especial.
10. A fin de analizar si la alegación de la recurrente es válida desde la perspectiva del derecho a la negociación colectiva, conforme ha sido desarrollado en los Fundamentos precedentes, se debe considerar que el artículo 46.º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, dispone que para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. Del mismo modo, debe tenerse presente que el inciso b) del artículo 48.º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, establece que la representación de los empleadores en las convenciones por rama de actividad estará a cargo de la

organización representativa de los empleadores en la respectiva actividad económica.

11. Al respecto, de la sentencia recaída en el Exp. N.º 0261-2003-AA/TC, y en las instrumentales que obran de fojas 147 a 151 de autos, ha quedado establecido que durante los años 1992, 1993, 1994 y 1995 CAPECO negoció con la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú por rama de actividad, e incluso los años 1993 y 1994 la negociación se produjo mediante trato directo. Asimismo, de las resoluciones cuestionadas (fojas 27 y 28), se advierte que durante todo el procedimiento de negociación colectiva por rama de actividad del sector de construcción civil correspondiente al pliego de reclamos 2001-2002, la representación de los empleadores la ostentó CAPECO, entidad que planteó los recursos impugnativos correspondientes; incluso antes de la solución de la negociación colectiva por la Autoridad Administrativa de Trabajo, interpuso una acción de amparo contra el inicio de dicha negociación. Por su parte, la representación de los trabajadores de construcción civil estuvo a cargo de la FTCCP.
12. Del mismo modo, a fojas 153 el Presidente de CAPECO, con fecha 12 de marzo de 2002, es decir antes de que finalice la negociación colectiva por mandato de la autoridad administrativa de trabajo, dirige una comunicación al Secretario General de la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, mediante la cual expresa que le alcanzan formalmente la propuesta del sector, entendiéndose de construcción civil, relativa al establecimiento de un salario mínimo. Por otra parte, de fojas 574 a 613 obran las resoluciones judiciales, a nivel de la Corte Suprema de la República y la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante las cuales se declararon nulas las resoluciones de la Autoridad de trabajo que impidieron la negociación colectiva por rama de actividad en el sector construcción civil para los pliegos de reclamos 1997-1998; 1998-1999; 1999-2000, y con las cuales se acredita que la FTCCP actúa en representación de los trabajadores de construcción civil.
13. También obra a fojas 294 la carta que el Jefe de Administración de la recurrente dirige a la FTCCP a fin de aplicar lo prescrito por la Resolución Directoral N.º 024-2002-DRTPSL-DPSC, esto es, la resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo que soluciona el pliego de reclamos 2001-2002 y fija los incrementos de los trabajadores de construcción civil para dicho período. Del mismo modo, de fojas 615 a 620 obran las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante las cuales, a falta de acuerdo, se solucionó el pliego de reclamos del período 2002-2003 en el ramo de construcción civil y donde comparecen CAPECO y la FTCCP como las partes de la negociación colectiva.
14. En consecuencia, ha quedado acreditado de autos que CAPECO es la entidad que, en representación de los empleadores del sector construcción, lleva adelante la negociación colectiva por rama de actividad con la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, la cual detenta la representación de los trabajadores de construcción civil. Por ende, la negociación colectiva por rama de actividad en el sector de construcción civil celebrada por CAPECO y la FTCCP cumple con las exigencias de los artículos 28.º de la Constitución; 4.º del Convenio N.º 98 de la OIT; y 46.º y 48.º, inciso b) del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.
15. Por tanto, y dado que la negociación colectiva por rama de actividad deriva directamente de las normas citadas en el párrafo anterior, la cual es vinculante para la recurrente y sus trabajadores del ramo de la construcción civil, no se hace indispensable el otorgamiento de una representación formal y expresa por parte de la demandante a CAPECO.
16. Finalmente, se constata que los demandados han actuado dentro del marco constitucional y legal vigente relativo a la negociación colectiva por rama de actividad en el sector de construcción civil, no evidenciándose de autos vulneración de derecho constitucional alguno.

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la acción de amparo.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BARDELLI LARTIRIGOYEN
GONZALES OJEDA
GARCÍA TOMA

UNIDAD 1

CASO 2

STC N° 0785-2004-AA/TC

Una empresa de construcción interpuso una demanda contra la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Cámara Peruana de Construcción CAPECO, manifestando que mediante Resolución Directoral del Ministerio de Trabajo se aprobó un convenio colectivo en etapa de conciliación, en la cual el demandante no intervino directa ni indirectamente puesto que no le otorgó representación a CAPECO, vulnerándose de este modo sus derechos a la negociación colectiva, al debido proceso, a la libertad de contratación y a la libertad de asociación.

Es decir, la cámara de construcción llegó a un acuerdo con la federación de trabajadores y el demandante no quería reconocer dicho acuerdo, bajo el argumento de que la empresa no había negociado colectivamente.

El Tribunal Constitucional resolvió declara INFUNDADA la demanda sosteniendo que la negociación colectiva se había llevado a cabo a nivel de rama de actividad, y que como empresa del sector construcción se había visto representada por CAPECO. Expresamente señaló lo siguiente: "ha quedado acreditado de autos que CAPECO es la entidad que, en representación de los empleadores del sector construcción, lleva adelante la negociación colectiva por rama de actividad con la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, la cual detenta la

representación de los trabajadores de construcción civil celebrada por CAPECO y la FTCCP cumple con las exigencias de los artículos 28 de la Constitución, 4 del Convenio N° 98 de la OIT, y 46 y 48, inciso b) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR

UNIDAD I: INTRODUCCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
(DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN,
SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y DERECHOS
Y OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS)

- 02974-2010-AA/TC.

EXP. N.º 02974-2010-PA/TC
CALLAO
SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE ALICORP S.A.A.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 24 días del mes de octubre de 2011, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los magistrados Mesía Ramírez, Álvarez Miranda, Vergara Gotelli, Beaumont Callirgos, Calle Hayen, Eto Cruz y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia, con el fundamento de voto del magistrado Álvarez Miranda, que se agrega

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Alicorp S.A.A. contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Callao, de fojas 737, su fecha 14 de enero de 2010, que declaró infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 5 de diciembre de 2008 el sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la empresa Alicorp S.A.A. solicitando que se ordene la nivelación de las remuneraciones, jornales y cualquier otro tipo de beneficio de carácter laborales de los trabajadores sindicalizados y la suspensión inmediata de todo acto o mecanismo que afecte la afiliación de los trabajadores, como es el premiar a éstos por renunciar al sindicato. Manifiesta que la empresa emplazada viene vulnerando el derecho a la libertad sindical y al de igualdad por cuanto viene otorgando una remuneración superior a los trabajadores no sindicalizados, por lo que solicita que la emplazada se abstenga de incentivar y promover la desafiliación al sindicato que viene siendo plasmada en la discriminación en el otorgamiento de beneficios económicos y/o condiciones de trabajo.

La emplazada formula excepciones y contesta la demanda solicitando que sea declarada improcedente o infundada, por cuanto es falso que haya efectuado una política de discriminación salarial o de beneficios laborales entre sus trabajadores. Manifiesta asimismo que no tiene responsabilidad en la renuncia de los trabajadores al sindicato, y que no ha realizado actividades antisindicales.

El Primer Juzgado Civil del Callao, con fecha 13 de julio de 2009, declaró infundada la demanda, por considerar que de autos no se desprende la existencia de un trato remunerativo discriminatorio entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, así como tampoco se puede inferir que la diferencia de los pagos a algunos trabajadores se deslinde de una actitud negativa de represalia como consecuencia de la afiliación al sindicato.

La Sala revisora confirmó la apelada por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. La pretensión del sindicato demandante es que la emplazada proceda a nivelar las remuneraciones de todos los trabajadores en función a las labores que realizan, y que por ende se abstenga de seguir efectuando actos destinados a vulnerar el derecho de sindicalización a través de incentivos a los trabajadores para incentivar y promover la desafiliación de los miembros del sindicato.

Procedencia de la demanda de amparo

2. En la STC N.º 0206-2005-PA/TC, que constituye precedente constitucional vinculante conforme al artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal ha considerado que: “(...) la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (como fue reconocido por este Colegiado en el Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, fundamento 11), sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable, que afecte a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado”.
3. En ese sentido el proceso constitucional de amparo es la vía idónea para tutelar el derecho a la libertad sindical -ya sea en su vertiente individual o colectiva- de los trabajadores y sindicatos, al tratarse de un derecho fundamental establecido en el artículo 28º inciso 1) de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, este Tribunal Constitucional está habilitado para emitir pronunciamiento de fondo.

Respecto a la vulneración del principio-derecho de igualdad

4. El sindicato argumenta que se vulneran los derechos a la libertad sindical y a la igualdad ante la ley por cuanto la emplazada viene efectuando incrementos de las remuneraciones sólo para aquellos trabajadores que se desafilien del sindicato, lo que manifiesta la existencia de prácticas antisindicales. Señala el recurrente que pese a que algunos trabajadores realizan una misma función, se está realizando un trato discriminatorio, pues sólo aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato están siendo beneficiados con aumentos salariales.
5. De esa forma este Colegiado ha establecido que la igualdad como derecho fundamental está consagrada por el artículo 2º de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “[...] toda persona tiene derecho [...] a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratada del mismo modo que quienes se encuentran en una idéntica situación.
6. En el ámbito constitucional el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable, por igual, a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable (Hernández Martínez, María. «El principio de igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español (como valor y como principio en la aplicación jurisdiccional de la ley)». En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, N.º 81, Año XXVII, Nueva Serie, setiembre-diciembre, 1994. pp. 700-701).
7. Sin embargo la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscriben todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (Álvarez Conde, Enrique. *Curso de derecho constitucional. Vol I*. Madrid, Tecnos, 4º edición, 2003. pp. 324-325). La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.
8. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-

constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.

9. Ahora bien, a efectos de determinar si en el caso concreto se está frente a una quiebra del derecho-principio a la igualdad, la doctrina constitucional ha desarrollado mecanismos para determinar cuándo se está frente a un trato desigual con base en justificaciones objetivas y razonables; o cuándo frente a un trato arbitrario, caprichoso e injustificado y, por tanto, discriminatorio. Precisamente, uno de esos instrumentos a los que habrá de recurrir nuevamente este Tribunal es al *test* de razonabilidad.

- a. *De la existencia de un fin constitucional en la diferenciación:* Ello queda plenamente acreditado con la iniciación de las diferentes negociaciones colectivas entre el sindicato y la empresa emplazada, de conformidad con lo señalado en el artículo N.º 41 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR que señala: “Que la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores”. En ese sentido, es a través del convenio colectivo que se determinará el pago a cuenta de reintegros por el incremento de remuneraciones.
- b. *De la adecuación del medio utilizado para alcanzar el fin perseguido:* Tal como se ha señalado en el Expediente 0011-2002-AI/TC, “La justicia constitucional no puede sino concebir un Estado constitucional y en esa medida reconocerle (que es distinto de adjudicarle) todas las facultades que en su seno encuentren el terreno para el más eficiente desarrollo de los principios y derechos que la Norma Fundamental contempla. A tal propósito contribuye la tesis institucional, en cuyo entendido la defensa de los derechos fundamentales trasciende tal condición, para convertirse, a su vez, en verdaderas garantías institucionales para el funcionamiento del sistema, razón por la que en estos casos el papel del Estado en su desarrollo alcanza niveles especialmente relevantes, sea para reconocer que la realidad le exige un importante grado de participación en la promoción del derecho, sea para aceptar un rol estrictamente abstencionista”. En ese sentido, la negociación colectiva se constituye como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo relativas a las relaciones entre trabajadores y empleadores, por medio de las organizaciones sindicales que son las encargadas de representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva, y a través del cual se adoptarán las medidas idóneas para determinar el otorgamiento a los trabajadores sindicalizados del derecho al pago a cuenta de reintegros de remuneraciones y exigir su cumplimiento.

En el caso de autos a fojas 727 obra el convenio colectivo suscrito entre el Sindicato y la emplazada, en el cual se acordó un aumento general a partir del 1 de agosto de 2008 a favor de los trabajadores sindicalizados, por lo que se evidencia que no existe un trato discriminatorio que sea favorable sólo a aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato recurrente.

- c. *De la necesidad del medio empleado:* De lo expuesto en este caso ha quedado acreditado que no se ha vulnerado derecho alguno de los demandantes y que el pago diferenciado entre algunos trabajadores responde a la facultad que tiene la empresa de determinar las remuneraciones de los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados. En ese sentido, no se advierte de autos que la emplazada haya efectuado alguna medida arbitraria, irrazonable o desproporcionada.

10. Con relación a los actos realizados por los representantes legales de los demandados, mediante el cual incentivan y promueven la desafiliación de los afiliados al sindicato, vía otorgamiento de beneficios económicos y/o condiciones a los obreros no sindicalizados, se debe precisar que en la STC N.º 0008-2005-PI/TC este Tribunal ha dejado establecido respecto a la libertad sindical que el ésta tiene una doble dimensión: por un lado, una dimensión individual o *intuitio personae*, que tiene por objeto proteger el

derecho del trabajador a constituir un sindicato, a afiliarse o no afiliarse a él y a participar en actividades sindicales, tal como ha sido establecido en el artículo 1.2 del Convenio N.º 98 de la OIT; y, por otro, una dimensión plural o colectiva, en virtud de la cual se protege la autonomía sindical, es decir, el derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, conforme ha sido establecido por el artículo 3.1 del Convenio N.º 87 de la OIT, por lo que en atención a ello los obreros estaban facultados para optar voluntariamente por la desafiliación como miembros del sindicato, no habiéndose acreditado en autos que la emplazada haya coaccionado de modo alguno a aquellos trabajadores que optaron por no continuar en el sindicato.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda de autos.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**MESÍA RAMÍREZ
ÁLVAREZ MIRANDA
VERGARA GOTELLI
BEAUMONT CALLIRGOS
CALLE HAYEN
ETO CRUZ
URVIOLA HANI**

EXP. N.º 02974-2010-PA/TC
CALLAO
SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE ALICORP S.A.A.

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ÁLVAREZ MIRANDA

Con el debido respeto por la opinión del resto de mis colegas Magistrados emito el presente voto por cuanto si bien considero que la presente demanda deviene en

1. En primer lugar, estimo pertinente advertir que tal como ha sido indicado en la STC N° 000008-2005-PI/TC, a la libertad sindical *“se la define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.”* De ahí que este Tribunal haya señalado expresamente que:

“(E)sta facultad se manifiesta en dos planos: el intuito persona y el plural.

La libertad sindical intuito persona plantea dos aspectos:

- *Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.*
- *Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.*

La libertad sindical plural plantea tres aspectos:

- *Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.*
- *Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.*

- *Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.*”
2. En tal sentido, el litigio que en esta oportunidad nos toca resolver radica en determinar si la demandada ha venido incentivando a sus trabajadores a desafiliarse del sindicato o a no afiliarse al mismo a través de incrementos salariales, situación que a juicio del demandante, importa no solo una conculcación al derecho a la igualdad de sus asociados sino una afectación a su derecho a libertad sindical por cuanto dicha práctica tiene por único objeto menguar la fortaleza del Sindicato.
 3. Obviamente, quien se considera sujeto de una discriminación está obligado a proponer un término de comparación (*tertium comparationis*) válido; es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable. De modo que, dicho *tertium comparationis* debe ser suficiente y adecuado para, a partir del mismo, permitir constatar que, ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente (sin mediar razones objetivas y razonables que lo legitimen).
 4. En el presente caso, estimo que el *tertium comparationis* ofrecido por el demandante no resulta idóneo, por cuanto tales diferencias en las remuneraciones también se advierten entre los propios trabajadores sindicalizados que ostentan el mismo cargo. Por tanto, la demanda no puede ser estimada.

Por consiguiente, si bien no encuentro la necesidad realizar el citado Test, cuyas conclusiones no suscribo, también considero que la presente demanda debe ser declarada **INFUNDADA**.

Sr.
ÁLVAREZ MIRANDA

UNIDAD 1

CASO 3

STC N° 02974-2010-PA/TC

Un sindicato de trabajadores interpuso una acción de amparo contra una empresa fabricante de alimentos señalando que ésta estaba otorgando incentivos económicos a aquellos trabajadores que se desafiliaban al sindicato.

La pretensión del accionante era que se ordene la nivelación de las remuneraciones, jornales y cualquier otro tipo de beneficio de carácter laboral de los trabajadores sindicalizados y la suspensión inmediata de todo acto o mecanismo que afecte la afiliación de los trabajadores, como es el premiar a éstos por renunciar al sindicato.

Al respecto, el Tribunal Constitucional sentenció lo siguiente: *“Con relación a los actos realizados por los representantes legales de los demandados, mediante el cual incentivan y promueven la desafiliación de los afiliados al sindicato, vía otorgamiento de beneficios económico y/o condiciones a los obreros no sindicalizados, se debe precisar que en la STC N° 008-2005-PI/TC este Tribunal ha dejado establecido respecto a la libertad sindical que ésta tiene una doble dimensión: por un lado, una dimensión individual o intuitio personae, que tiene por objeto proteger el derecho del trabajador a constituir un sindicato, a afiliarse o no afiliarse a él y a participar en actividades sindicales.”*

Por lo expuesto concluyó que, toda vez que es derecho de los trabajadores tanto afiliarse como desafiliarse al sindicato, no se estaba incurriendo en la vulneración de ningún derecho fundamental, y en consecuencia resolvió declarar INFUNDADA la demanda.

**UNIDAD II: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONVENIO
COLECTIVO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- 1469-2002-AA/TC.
- 1124-2001-AA/TC.
- 1370-2002-AA/TC.

UNIDAD II: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONVENIO
COLECTIVO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1469-2002-AA/TC.

EXP. N.º 1469-2002-AA/TC
AREQUIPA
SITRAMUNP

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 23 días del mes de julio de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados Alva Orlandini, Presidente; Bardelli Lartirigoyen y Gonzales Ojeda, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata (SITRAMUNP) contra la resolución expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, de fojas 68, su fecha 26 de abril de 2002, que declara improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

El Sindicato recurrente, con fecha 10 de diciembre de 2001, interpone acción de amparo contra la Municipalidad Distrital de Paucarpata, con la finalidad de que se declare inaplicable y sin efecto legal la Resolución de Alcaldía N.º 1527-2001-MDP, de fecha 05 de octubre de 2001, así como los demás actos administrativos que de ella derivan, aduciendo que se están violando sus derechos a la libertad sindical, al debido proceso, a la defensa y a la libertad de expresión. Manifiesta que, habiendo solicitado a la emplazada autorización para la colocación de un periódico mural dentro de sus instalaciones, con el fin de informar a sus afiliados acerca del desempeño de sus actividades, la demandada, de manera arbitraria y sin justificación alguna, le ha denegado su pedido mediante la Resolución de Alcaldía N.º 1527-2001-MDP, invocando erróneamente el artículo 1º del Decreto Supremo N.º 093-1-83-PCM, agregando que, luego de haber recepcionado la notificación, con fecha 19 de octubre de 2001, interpuso recurso de apelación, el cual no ha sido resuelto en el plazo de ley, por lo que el 5 de diciembre del mismo año se acoge al silencio administrativo negativo, dando por agotada la vía administrativa.

La emplazada contesta la demanda deduciendo la excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, argumentando que, en el presente caso, está pendiente de resolverse el recurso de apelación interpuesta en sede de la Municipalidad Provincial de Arequipa. En cuanto a que no se ha respetado el derecho al debido proceso, afirma que el recurso de apelación se concedió mediante Resolución de Alcaldía N.º 1609-2001-MDP y se elevó, con fecha 29 de octubre, mediante Oficio N.º 580-2001-MDP-S.G., a la Municipalidad Provincial de Arequipa, por lo que la resolución cuestionada no ha sido ejecutada; agrega que del petitorio se desprende que el actor no precisa cuál es el estado anterior a la amenaza de violación, ya que no existe norma que regule la autorización de periódicos murales para sindicatos, siendo la petición de índole graciable.

El Sexto Juzgado Civil de Arequipa, con fecha 27 de diciembre de 2001, declara fundada la excepción propuesta e improcedente la demanda por considerar que el recurso de apelación interpuesto por el demandante se encuentra en trámite ante el Concejo Provincial de Arequipa.

La recurrida confirma la apelada por considerar que no se ha cumplido con el agotamiento de la vía previa, añadiendo que, habiendo sido expedida la resolución impugnada por la regidora encargada del despacho de Alcaldía, corresponde resolver la apelación al Concejo Municipal de Paucarpata.

FUNDAMENTOS

1. El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, y se eleva al superior jerárquico, de acuerdo con el artículo 99º del Decreto Supremo N.º 02-94-JUS.

2. Por disposición expresa del artículo 194° de la Constitución, las municipalidades provinciales y distritales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.
3. De acuerdo con la estructura orgánica de la emplazada, el despacho de Alcaldía constituye la última instancia; por tanto, no existiendo superior jerárquico inmediato, la vía administrativa quedó agotada a través de la expedición de la Resolución de Alcaldía N.° 1527-2001-MDP.
4. En cuanto a la violación del derecho de libertad sindical, este Colegiado ya se ha pronunciado al respecto. La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28°, inciso 1). El derecho de libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección ante el despido por pertenecer o participar de actividades sindicales.
5. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical.
6. Como se aprecia a fojas 03 de autos, mediante la Resolución de Alcaldía cuya inaplicación se solicita, se denegó al recurrente la autorización para colocar un periódico mural en el local municipal, argumentándose que ello contravenía el artículo 1.° del Decreto Supremo N.° 093-1-83-PCM. Dicha norma establece que “Los locales de los ministerios, organismos públicos e instituciones públicas no podrán ser utilizados por los trabajadores para la realización de reuniones y concentraciones con fines ajenos a las funciones que les son propias a dichas dependencias [...]. Asimismo, no se permitirá la difusión de propaganda en los referidos locales, tales como la utilización de parlantes, altavoces, carteles y cualquier otro medio que perturbe el normal funcionamiento de las actividades públicas”.
7. El objeto de la norma antes citada, tal como se desprende de su texto, es garantizar el adecuado uso de los locales de las dependencias públicas y, con ello, la continuidad y el desenvolvimiento de los servicios públicos y, en general, el funcionamiento eficaz de la Administración. Atendiendo a ello, ni en la resolución tachada ni durante el proceso, la demandada ha podido justificar su negativa a autorizar la colocación del periódico mural, ni tampoco demostrar que ello podría implicar la perturbación del normal funcionamiento de las actividades públicas, significando, más bien, dicha actitud, por arbitraria e ilegal, una inaceptable restricción al derecho de expresión e información del Sindicato, sus dirigentes y miembros, elemental para un ejercicio efectivo de la libertad sindical y el cumplimiento de los fines propios de todo gremio.
8. En consecuencia, la demanda debe ser amparada, debiendo la emplazada autorizar al Sindicato la colocación del periódico mural para fines estrictamente gremiales y en un lugar accesible a todos los trabajadores.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la acción de amparo; en consecuencia, inaplicable al actor la Resolución de Alcaldía

N.º 1527-2001-MDP.

2. Ordena que la emplazada autorice la colocación del periódico mural.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGOYEN
GONZALES OJEDA

UNIDAD II

CASO 1

Expediente N° 1469-2002-AA/TC

El argumento utilizado por la municipalidad fue que permitir la utilización de recursos de la entidad para fines sindicales contravenía el artículo 1 del Decreto Supremo N° 093-83-PCM que disponía *“Los locales de los ministerios, organismos público e instituciones públicas no podrán ser utilizados por los trabajadores para la realización de reuniones y concentraciones con fines ajenos a las funciones que les son propias a dichas dependencias (...) asimismo, no se permitirá la difusión de propaganda en los referidos locales tales como la utilización de parlantes, altavoces, carteles y cualquier otro medio que perturbe le normal funcionamiento de las actividades públicas”*.

De forma favorable al sindicato recurrente el TC estimó que la utilización de las vitrinas de la municipalidad no afectaba el normal funcionamiento de las actividades públicas, además agrega: *“...debe considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respecto a la Constitución y a la ley”*

En otras palabras, toda actividad sindical que no sea contraria a la constitución ni a la ley debe permitirse ser ejercida en respecto de la libertad sindical de las personas.

**UNIDAD II: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONVENIO
COLECTIVO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- 1124-2001-AA/TC.

EXP. N.º 1124-2001-AA/TC

LIMA

SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A. y FETRATEL

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los once días del mes de julio de dos mil dos, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con asistencia de los señores Magistrados Rey Terry, Vicepresidente; Revoredo Marsano, Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) contra la sentencia expedida por la Sala Corporativa Transitoria Especializada en Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas seiscientos setenta y siete, su fecha nueve de marzo de dos mil uno, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Los recurrentes, con fecha 29 de mayo de 2000, interponen acción de amparo contra las empresas Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A., con el objeto de que se abstengan de amenazar y vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores a los cuales representan, en virtud de la aplicación de un Plan de Despido Masivo contenido en un Resumen Ejecutivo elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos de la primera de las demandadas.

Sostienen que se han vulnerado los derechos constitucionales a la igualdad ante la ley, al debido proceso, a la legítima defensa, al trabajo, a la libertad sindical y a la tutela jurisdiccional efectiva de los trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A, dado que ésta ha iniciado una política de despidos masivos con el propósito del "despido de la totalidad de trabajadores sindicalizados". Acompañan como anexo una lista de setenta y siete trabajadores, alegando que ha sido elaborada por la primera accionada, en la que se encuentra una relación del personal a ser "desvinculado" de ésta.

Contestan la demanda Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica Perú Holding S.A. Esta última propone las excepciones de representación defectuosa e insuficiente de los demandantes y de caducidad y falta de legitimidad para obrar del demandado. En cuanto al fondo de la controversia, afirman que no existe ninguna amenaza de cierta e inminente realización. La primera de las demandadas señala que no se conoce la autoría del "resumen ejecutivo", dado que es un documento sin firma, lo mismo que la relación del personal a ser "desvinculado". Indica también que, incluso suponiendo que el primer documento haya sido efectivamente elaborado por ella, sólo contiene "propuestas" y no una decisión adoptada. Agrega que, siguiendo el argumento de las demandantes, a esa fecha ya se debían haber producido los ceses y que, sin embargo, ello no ha ocurrido, quedando demostrado que el denominado "plan de despido masivo" sólo existe en la imaginación de los accionantes.

El Primer Juzgado Corporativo Transitorio Especializado en Derecho Público, con fecha diecisiete de julio de dos mil, declaró infundadas las excepciones propuestas y fundada la demanda, considerando que -a partir de la copia del resumen ejecutivo, junto con la totalidad de documentos presentados por los demandantes, tales como aquellos que señalan la transferencia del personal a filiales en nuevas condiciones laborales que conllevan la pérdida de derechos de sindicalización- se demuestra la amenaza de violación a los derechos constitucionales de los accionantes.

La recurrida, confirmando en parte la apelada, declaró infundadas las excepciones de representación defectuosa e insuficiente de los demandantes y de caducidad, pero la revoca en los demás extremos, declarando fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado propuesta por Telefónica Perú Holding S.A., e

improcedente la acción de amparo, considerando fundada la tacha presentada por Telefónica del Perú S.A.A. contra la calidad de medio probatorio del "resumen ejecutivo", indicando que, si fuese un documento que ella elaboró, se habría obtenido ilícitamente, puesto que tiene el carácter de "confidencial". Añade que en el caso concreto no está acreditada la amenaza, porque "el cese de trabajadores debió anunciarse en el mes de abril de dos mil, antes de incoarse la presente acción, hecho que no se ha contravenido en autos".

FUNDAMENTOS

Petitorio de la demanda

1. El objeto de la demanda es que las demandadas "se abstengan de amenazar y vulnerar los derechos constitucionales de los trabajadores afiliados a [sus] sindicatos, en virtud de la aplicación de un ilegal Plan de Despido masivo, contenido en un Resumen Ejecutivo elaborado por la Gerencia de Recursos Humanos (...), cuya inminente ejecución afecta [sus] derechos constitucionales a la igualdad ante la ley, a trabajar libremente, a la legítima defensa, al trabajo, a que ninguna relación pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, a la adecuada protección contra el despido arbitrario, a la libertad sindical, al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva".
2. Si bien la demanda inicialmente se sustentaba en la amenaza de despido de los demandantes, esta circunstancia ha variado, dado que desde la fecha de inicio del presente proceso hasta la fecha se ha producido, sucesivamente, el despido de numerosos trabajadores, tal como se constata en las documentales obrantes en el cuadernillo de recurso extraordinario y respecto a lo cual las propias partes demandadas han expuesto lo que conviene a su derecho. Este despido se ha producido en sucesivas etapas, por lo que la controversia sobre la certeza e inminencia de la presunta amenaza carece de sentido. Por este motivo, no tiene objeto centrar el análisis en el resumen ejecutivo como amenaza, por lo que se procederá a evaluar el acto mismo de despido.
3. No es competencia de este Tribunal Constitucional, ni materia propia de un proceso constitucional como el amparo, analizar si el acto cuestionado se ha efectuado en términos o no de la ley correspondiente, puesto que ello constituye un asunto de mera legalidad ordinaria y, desde ese punto de vista, competencia propia de los juzgados competentes en materia laboral. Por el contrario, el asunto a dilucidarse es determinar si el acto cuestionado constituye o no un acto lesivo de derechos constitucionales, controversia que corresponde al proceso de amparo según lo establece el artículo 200.º, inciso 2), de la Constitución y el artículo 24.º de la Ley N.º 23506.
4. En vista de que sólo son revisables ante este Tribunal los extremos impugnados por la parte demandante a través del recurso extraordinario, no corresponde que este Colegiado se pronuncie respecto de las excepciones de representación defectuosa e insuficiente de los codemandantes, y de caducidad de la demanda, al haber sido declaradas infundadas por la sentencia de vista.

Por otro lado, sí corresponde que se examine la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado propuesta por Telefónica Perú Holding S.A., al haberse impugnado la sentencia recurrida en el extremo que la declaró fundada. Así, este Tribunal considera que al ser planteada la demanda ante la amenaza de ceses masivos de los trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. y en representación de estos, no existe relación material con la empresa Telefónica Perú Holding S.A. que sustente la relación procesal entablada con ella, dado que esta última no es la entidad empleadora.

Determinación del problema planteado en la controversia

5. El problema de la presente controversia reside en determinar si el acto de despido cuestionado resulta lesivo o no de los derechos fundamentales alegados por los demandantes. Implica, fundamentalmente, determinar si se ha afectado: a) la libertad de sindicación y, b) el derecho al trabajo.

Telefónica del Perú S.A.A. ha procedido al despido sobre la base de lo establecido en el artículo 34º del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR, tal como se constata en las respectivas cartas de despido. Por esta razón, este extremo de la controversia conduce a determinar si dicho dispositivo es o no compatible con la Constitución, para según ello establecer la validez o no del acto cuestionado.

Los efectos *inter privatos* de los derechos constitucionales

6. La Constitución es la norma de máxima supremacía en el ordenamiento jurídico y, como tal, vincula al Estado y la sociedad en general. De conformidad con el artículo 38º de la Constitución, "Todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la Constitución (...)". Esta norma establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta *erga omnes*, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares y el Estado, sino también a aquéllas establecidas entre particulares. Ello quiere decir que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza regulatoria de relaciones jurídicas se proyecta también a las establecidas entre particulares, aspecto denominado como la eficacia *inter privatos* o eficacia frente a terceros de los derechos fundamentales. En consecuencia, cualquier acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado, que pretenda conculcar o desconocerlos, como el caso del acto cuestionado en el presente proceso, resulta inexorablemente inconstitucional.
7. Esto mismo ha de proyectarse a las relaciones privadas entre empleador y trabajador como el caso de Telefónica del Perú S.A.A. y de los demandantes, respectivamente. Si bien aquélla dispone de potestades empresariales de dirección y organización y, constituye, además, propiedad privada, aquéllas deben ejercerse con irrestricto respeto de los derechos constitucionales del empleado o trabajador. En la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador (art. 23º, segundo párrafo). Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio, durante y al concluir el vínculo laboral. Por esta razón, la culminación de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador, como en la presente controversia, debe también plantearse tomando como base a la eficacia *inter privatos* de los derechos constitucionales.

Libertad sindical

8. La Constitución reconoce la libertad sindical en su artículo 28º, inciso 1) Este derecho constitucional tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga.

Desde luego, debe entenderse que lo anterior no conlleva a que el contenido esencial del citado derecho constitucional se agote en los aspectos antes relevados. Por el contrario, es posible el desarrollo de ulteriores concretizaciones o formas de proyección del citado derecho constitucional que, en principio, no pueden, como tampoco deben, ser enunciadas de manera apriorística. Los derechos constitucionales albergan contenidos axiológicos que, por su propia naturaleza, pueden y deben desarrollarse, proyectando su *vis expansiva* a través de remozadas y, otrora, inusitadas manifestaciones.

9. De conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos constitucionales deben interpretarse dentro del contexto de los tratados internacionales suscritos por el

Estado peruano en la materia. Según esta norma, estos tratados constituyen parámetro de interpretación de los derechos reconocidos por la Constitución, lo que implica que los conceptos, alcances y ámbitos de protección explicitados en dichos tratados, constituyen parámetros que deben contribuir, de ser el caso, al momento de interpretar un derecho constitucional. Todo ello, claro está, sin perjuicio de la aplicación directa que el tratado internacional supone debido a que forma parte del ordenamiento peruano (art. 55°, Const.).

10. El aspecto orgánico de la libertad de sindicación se halla reconocido expresamente en el artículo 2° del Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, precisando que consiste en "el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, (...)". Por otra parte, según el artículo 1°, inciso 2), literal "b", la protección del trabajador contra todo acto que menoscabe la libertad de sindicación se extiende también "contra todo acto que tenga por objeto" "*despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)*" (cursiva de la presente sentencia).
11. En el presente caso, las personas que fueron despedidas por Telefónica del Perú S.A.A., son miembros del sindicato. Resulta coincidente que las personas con las que la mencionada demandada concluyó unilateralmente la relación laboral hayan sido precisamente las que conforman tanto el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y de la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú. Como se aprecia, es el criterio de afiliación sindical el que ha determinado la aplicación de la medida de despido. Por esta razón, el acto cuestionado lesiona el citado derecho constitucional en la medida que significa atribuir consecuencias perjudiciales en los derechos de los trabajadores por la sola circunstancia de su condición de afiliado a uno de los mencionados sindicatos. Más concretamente, en este caso, se trató de la lesión de la libertad de sindicación al haberse procedido al despido de personas que tienen la condición de afiliados a los sindicatos antes mencionados; circunstancia que implica la vulneración al citado derecho constitucional, conclusión que resulta clara cuando se tiene en cuenta el contenido de éste a partir o conforme lo establecido por el citado Convenio sobre libertad sindical.

Derecho al trabajo

12. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a. Se trata de un "mandato al legislador"
- b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.
- c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la

propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador.

Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles.

Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo.

Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido *ad nutum* impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones:

- a. El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional.
- b. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral.
- c. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto *ab initio* inválido por inconstitucional.

Si bien, como alega Telefónica del Perú S.A.A., el apartado "d" del artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, contempla la posibilidad de reparación indemnizatoria,

juntamente con la restitutoria, frente al despido arbitrario, debe tenerse en cuenta que el derecho internacional de los derechos humanos enuncia mínimos derechos que siempre pueden ser susceptibles de mayores niveles de protección y no pueden significar, en absoluto, el menoscabo de los derechos reconocidos por la Constitución conforme lo establece el artículo 4° del propio Protocolo antes citado, ni mucho menos cuando ello conlleva al menoscabo del mismo contenido esencial de los derechos constitucionales. La interpretación de éstos debe efectuarse siempre en sentido dirigido a alcanzar mayores niveles de protección. Es por ello que la doctrina sostiene que los derechos constitucionales han de interpretarse como mandatos de optimización.

Es extensible este razonamiento a lo establecido por el Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo, que, aunque no ratificado y en calidad de Recomendación, prevé también la posibilidad de protección indemnizatoria frente al despido arbitrario.

Control difuso en el proceso constitucional de amparo

13. La Facultad de controlar la constitucionalidad de las normas con motivo de la resolución de un proceso de amparo constituye un poder-deber por imperativo de lo establecido en el artículo 138°, segundo párrafo de la Constitución. A ello mismo autoriza el artículo 3° de la Ley N.° 23506. El control difuso de la constitucionalidad de las normas constituye un poder-deber del Juez al que el artículo 138° de la Constitución habilita en cuanto mecanismo para preservar el principio de supremacía constitucional y, en general, el principio de jerarquía de las normas, enunciado en el artículo 51° de nuestra norma fundamental.

El control difuso es un acto complejo en la medida en que significa preterir la aplicación de una norma cuya validez, en principio, resulta beneficiada de la presunción de legitimidad de las normas del Estado. Por ello, su ejercicio no es un acto simple, requiriéndose, para que él sea válido, la verificación en cada caso de los siguientes presupuestos:

- a. Que en el proceso constitucional, el objeto de impugnación sea un acto que constituya la aplicación de una norma considerada inconstitucional (artículo 3° de la Ley N.° 23506).
- b. Que la norma a inaplicarse tenga una relación directa, principal e indisoluble con la resolución del caso, es decir, que ella sea relevante en la resolución de la controversia.
- c. Que la norma a inaplicarse resulte evidentemente incompatible con la Constitución, aun luego de haberse acudido a interpretarla de conformidad con la Constitución, en virtud del principio enunciado en la Segunda Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

En el presente caso, se cumplen los tres presupuestos: a) el acto de despido realizado por el empleador se sustenta en la norma contenida en el citado artículo 34° (segundo párrafo); b) la constitucionalidad o no de esta norma es relevante para la resolución del proceso debido a que los despidos tienen como fundamento el artículo 34° (segundo párrafo); y, finalmente, c) el hecho de que no es posible interpretar el citado artículo de conformidad con la Constitución, pues resulta evidentemente inconstitucional, conforme se sostuvo líneas arriba.

En el presente caso, al haber efectuado Telefónica del Perú S.A.A. los despidos de acuerdo con un dispositivo inconstitucional como el citado artículo 34°, segundo párrafo, dichos actos resultan nulos.

Tratándose de un interés colectivo el representado por las demandantes, el amparo de la demanda ha de extenderse a los afiliados de los sindicatos afectados o amenazados.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Estado y su Ley Orgánica,

FALLA

confirmando en parte la recurrida en el extremo que declaró **FUNDADA** la excepción de falta de legitimidad para obrar propuesta; y, la **REVOCA** en el extremo que declaró improcedente la demanda, reformándola declara **FUNDADA** la acción de amparo e inaplicable el artículo 34º, segundo párrafo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR; ordena la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes que fueron despedidas por Telefónica del Perú S.A.A. y dispone que dicha empresa se abstenga de continuar con el ejercicio de lo establecido por el citado artículo 34º por su incompatibilidad con la Constitución, respecto de los afiliados que continúan trabajando. Dispone la notificación a las partes, su publicación en el diario oficial *El Peruano* y la devolución e los actuados.

SS

REY TERRY**REVOREDO MARSANO****ALVA ORLANDINI****BARDELLI LARTIRIGOYEN****GONZALES OJEDA****GARCÍA TOMA**

UNIDAD II

CASO 2

Expediente N° 1124-2001-AA/TC

Despedir a un trabajador por su sola condición de ser afiliado a un sindicato no solo lesiona su derecho al trabajo sino que también lesiona su derecho a la libertad sindical.

Así se ha establecido en la STC N° 1124-2001-AA/TC que señala en sus fundamentos 10 y 11 lo siguiente:

“10. El aspecto orgánico de la libertad de sindicación se halla reconocido expresamente en el artículo 2 del Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la proyección del derecho de sindicación, precisando que consiste en “el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estar organizaciones (...)”. Por otra parte, según el artículo 1° inciso 2), literal “b”, la protección del trabajador contra todo acto que menoscabe la libertad de sindicación se extiende también “contra todo acto que menoscabe la libertad de sindicación se extiende también “contra todo acto que tenga por objeto “despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (...)”

11. En el presente caso, las personas que fueron despedidas por Telefónica del Perú S.A.A., son miembros del sindicato. Resulta coincidente que las personas con las que la mencionada

demandada concluyó unilateralmente la relación laboral hayan sido precisamente las que conforman tanto el Sindicato de Trabajadores de Telefónica del Perú y de la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú. Como se aprecia, es el criterio de afiliación sindical el que ha determinado la aplicación de la medida de despido. Por ésta razón, el acto cuestionado lesiona el citado derecho constitucional en la medida que significa atribuir consecuencias perjudiciales en los derechos de los trabajadores por la sola circunstancia de su condición de afiliado a uno de los mencionados sindicatos..."

UNIDAD II: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO: CONVENIO
COLECTIVO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1370-2002-AA/TC.

EXP. N.º 1370-2002-AA/TC
LIMA
GINA GIULIANA GAL'LINO ALZAMORA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 19 días del mes de diciembre de 2003, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen y Gonzales Ojeda, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por doña Gina Giuliana Gal'lino Alzamora, contra la sentencia de la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 115, su fecha 20 de marzo de 2002, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

La recurrente interpone acción de amparo contra el Instituto Peruano de Seguridad Social (hoy EsSalud), para que se le restituyan los derechos y beneficios contenidos en los convenios colectivos de trabajo, los cuales tienen fuerza de ley para las partes. Señala que la entidad emplazada no cumple con lo pactado en el Convenio Colectivo de trabajo del 4 de marzo de 1986, sobre el pago de indexación a las remuneraciones. Sostiene que dichos beneficios fueron suspendidos unilateralmente desde 1988 y que no se le pagó hasta la fecha en que cesó en sus actividades como empleada de la demandada; que el 4 de marzo de 1986 se suscribió entre el Centro Unión de Trabajadores del Instituto Peruano de Seguridad Social y el demandado (hoy EsSalud) un convenio, mediante el cual se acordó que sus remuneraciones serían incrementadas de acuerdo a los índices de inflación anual.

El emplazado contesta manifestando que las entidades públicas están prohibidas de negociar con sus servidores directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos que modifiquen el sistema de remuneraciones del sector público. Igualmente, señala que resulta nulo todo pacto en contrario, por lo que resulta nula la cláusula del referido convenio.

El Primer Juzgado Corporativo Transitorio Especializado en Derecho Público de Lima, con fecha 31 de agosto de 2001, declaró improcedente la demanda, por considerar que ha caducado el derecho de acción de la demandante.

La recurrida confirmó la apelada, por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

1. El Convenio Colectivo de fecha 4 de marzo de 1986, cuya aplicación se solicita, fue celebrado entre el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), hoy EsSalud, y el Centro Unión de Trabajadores de dicha entidad (CUTIPSS), sobre indexación de remuneraciones y otros beneficios a partir del 1 de enero de 1986. Dicho convenio fue materia del acta suscrita con fecha 14 de abril de 1987, denominada Convenio Colectivo CUT-IPSS 1987, por los representantes de las mismas entidades, con la finalidad de adicionar cláusulas al pacto colectivo de 1986.
2. Es menester precisar que no es posible determinar a través de esta acción de amparo, dada su naturaleza sumarísima y excepcional, si dichos convenios alcanzan o no a la demandante, y si las motivaciones y criterios que los presidieron son iguales o diferentes a los que celebraron las dos entidades antes mencionadas, a fin de poder establecer si tienen derecho a lo estipulado en los referidos convenios.

3. A lo anterior se agrega la circunstancia de que los convenios colectivos de 1986 y 1987 se encontrarían viciados de nulidad, por contravenir el artículo 60° de la Constitución Política de 1979, dentro de cuya vigencia temporal se celebraron, así como el texto expreso de los artículos 44.°, 45.° y 46.° del Decreto Legislativo N.° 276.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

FALLA

CONFIRMANDO la recurrida que, confirmando la apelada, declaró **IMPROCEDENTE** la acción de amparo. Dispone la notificación a las partes, su publicación conforme a ley y la devolución de los autos.

SS.

ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGOYEN
GONZALES OJEDA

UNIDAD II

CASO 3

Expediente N° 1370-2002-AA/TC

Una trabajadora de una entidad pública interpuso una acción de amparo contra su empleadora con la finalidad que se le aplique el pago del beneficio de la indexación de derechos económicos laborales que fueron pactados en un convenio de colectivo de trabajo suscrito el 4 de marzo de 1986 entre el sindicato de trabajadores que la representaba y su empleadora.

Este beneficio pactado consistía en que sus remuneraciones vayan siendo modificadas conforme a los cambios inflacionarios de la moneda peruana.

Al respecto, el Tribunal Constitucional advirtió que a la trabajadora le era aplicable el Decreto Legislativo N° 276, en virtud del cual (en sus artículos 44, 45 y 46) se prohíbe la modificación remunerativa mediante convenios colectivos.

Es decir, los convenios colectivos no pueden contravenir la Ley.

UNIDAD III: CONCILIACIÓN, ARBITRAJE Y HUELGA.

- STC N° 3311-2005-PA/TC.
- CAS N° 1410-2004-DEL SANTA.
- STC N° 2566-2012-PA/TC.

UNIDAD III: CONCILIACIÓN, ARBITRAJE Y HUELGA.

- STC N° 3311-2005-PA/TC.

EXP. N.º 3311-2005-PA/TC
LIMA
SINDICATO DE TRABAJADORES
MINEROS DE ATACOCHA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 5 días del mes de enero de 2006, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores magistrados García Toma; Presidente, Gonzales Ojeda; Vice Presidente, Alva Orlandini, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha contra la sentencia de la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 865, su fecha 9 de diciembre de 2004, que declara infundada la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 10 de abril de 2003, el Sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Compañía Minera Atacocha S.A., solicitando que se ordene el cese de la vulneración de sus derechos constitucionales a la libertad sindical y de huelga; y que, en consecuencia se deje sin efecto el despido de sus afiliados.

Manifiesta que 26 de sus afiliados, entre los cuales se encuentran los miembros de la Junta Directiva para el año 2002-2003, fueron despedidos en forma simultánea y masiva como consecuencia de la paralización de las labores por 48 horas que se produjo los días 7 y 8 de febrero de 2003. Agrega que tales días se realizaron actos de violencia por personas ajenas al Sindicato; y que, sin embargo, la emplazada ha responsabilizado a sus dirigentes y afiliados como autores de los daños y desmanes realizados durante la referida paralización, sin tener en cuenta que, al momento del despido, recién se habían iniciado las investigaciones de la Policía y del Ministerio Público.

El representante legal de la Compañía Minera Atacocha S.A. propone la excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante, y contesta la demanda señalando que la comunicación de declaración de paralización de labores por 48 horas presentada por el Sindicato recurrente fue declarada improcedente mediante Auto Sub Directoral N.º 005-2003-SDILDLG-IL/PAS de fecha 6 de febrero de 2003, en el que, además, se indicó al Sindicato que se abstuviera de materializar la medida de fuerza referida, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad. Añade que la paralización llevada a cabo por los afiliados del demandante se desarrolló con actos vandálicos y violentos, produciéndose la obstaculización de caminos y graves daños materiales y económicos para su representada, razones por las que, ante la realización de estas conductas, consideradas como faltas graves, se procedió a despedir a los afiliados del Sindicato demandante.

De otro lado, refiere que los señores Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Enrique Bermúdez Sinche y Juan Nolasco Paúcar, con fecha 7 de marzo de 2003, presentaron cartas de reconsideración de su despido, el cual fue modificado por la sanción de suspensión perfecta de sus contratos de trabajo, según se acredita con el Acta de Reunión Extraproceso, que fue llevada a cabo ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Quincuagésimo Juzgado Civil de Lima, con fecha 3 de diciembre de 2003, declaró infundada la excepción propuesta y fundada la demanda, por considerar que la falta grave consistente en el daño intencional causado a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa que se le ha imputado a los afiliados del Sindicato recurrente, requiere, para su comprobación objetiva, del concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien está obligada, bajo responsabilidad y con el concurso de la policía o de la fiscalía si fuere el caso, a constatar el hecho, debiendo individualizar en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta, lo cual no ha sucedido

en el caso de autos.

La recurrida confirmó el rechazo de la excepción deducida por la demandada y, revocando la apelada, declaró infundada la demanda, por estimar que con los documentos obrantes de fojas 457 a 491, se acredita que los afiliados cuya reposición solicita el Sindicato demandante han recurrido a la vía laboral ordinaria a fin de solicitar la nulidad de sus despidos; y declaró fundadas las solicitudes de desistimiento presentadas por los señores Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado.

FUNDAMENTOS

1. En el caso, la recurrida desestimó la demanda por estimar que algunos de los dirigentes y afiliados del Sindicato recurrente, despedidos por la demandada, habían iniciado procesos individuales sobre nulidad de despido y porque el Sindicato no podía sustituirse a la voluntad de tales trabajadores. El Tribunal Constitucional no comparte tales argumentos. Con relación al segundo de los argumentos, debe precisarse que los sindicatos no se sustituyen a la voluntad de los trabajadores cuando intervienen en la defensa de los intereses del propio sindicato y de sus afiliados. En efecto, es conveniente recordar “(...) que los sindicatos de trabajadores no son entidades cuya creación obedezca a la satisfacción de intereses ajenos a quienes lo conforman, sino, contrariamente, su objetivo primordial lo constituye la defensa de los derechos e intereses de sus miembros. En ese sentido, en el plano de la justicia constitucional, el Tribunal estima que no es preciso que estos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los sindicatos en el sentido esbozado (...), supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28° de la Constitución”. (Exp. N.° 632-2001-AA/TC, Fundamento N.° 8). Consecuentemente, la representatividad de los sindicatos para defender sus intereses, así como los de sus dirigentes y afiliados, tiene pleno sustento constitucional.
2. Con relación al primer argumento de la recurrida para desestimar la demanda, debemos considerar que si cada uno de los dirigentes y afiliados despedidos hubieran iniciado individualmente procesos de amparo, entonces dicha tesis sería relevante. Ocurre, sin embargo, que en el presente caso el demandante es el Sindicato quien acude a la justicia constitucional a defender derechos constitucionales colectivos de carácter laboral, cuya titularidad en determinados supuestos puede ser ejercida por el sindicato, de manera que no habiendo identidad de partes nos encontramos en otro supuesto. Por lo demás, aunque no es determinante, conforme se acredita de autos, 17 de los 26 trabajadores afiliados al Sindicato se han desistido de los procesos que iniciaron en la vía laboral ordinaria. Igualmente, debe tenerse en cuenta que, existiendo una relación jurídica sustancial entre el Sindicato demandante y la demandada, se ha establecido una relación jurídica procesal válida. Por tanto, corresponde ingresar al fondo de la cuestión ya que nos encontramos frente a un proceso de amparo entre el Sindicato y la demandada donde el primero alega la violación de su libertad sindical.
3. El artículo 28°, inciso 1) de la Constitución reconoce el derecho de sindicación y la libertad sindical. Al respecto, este Colegiado ha establecido que su contenido esencial tiene dos aspectos: el primero consiste en la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales, mientras que el segundo se refiere a la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, se ha precisado que implica la protección del trabajador afiliado o sindicado frente a la comisión de actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga. (Exp. N.° 1124-2001-AA/TC, Fundamento N.° 8). Del mismo modo, en el citado caso, se dejó abierta la posibilidad de ulteriores concretizaciones del contenido esencial de la libertad sindical.
4. En el Exp. N.° 0008-2005-PI/TC, este Colegiado estableció que la libertad sindical no sólo tenía una dimensión individual, relativa a la constitución de un sindicato y a su afiliación, sino también una dimensión plural, que se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica (Fundamento N.° 26). Esta es la

dimensión de la libertad sindical que deberá ser configurada en el presente caso. Para ello, aplicaremos la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que disponen que el contenido y alcances de los derechos y libertades que aquella reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú.

5. El artículo 3.1. del Convenio N.º 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción. Por su parte el artículo 1.2. del Convenio N.º 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece la protección de los trabajadores sindicalizados contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
6. Por tanto, en esta oportunidad y a la luz del caso concreto, debe precisarse que la libertad sindical en su dimensión plural también protege la autonomía sindical, esto es, la posibilidad de que el sindicato pueda funcionar libremente sin injerencias o actos externos que lo afecten. Protege, asimismo, las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos.
7. Sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga (Exp. N.º 206-2005-PA, Fundamento N.º 12).
8. Es por ello que, como ya se tuvo oportunidad de establecer anteriormente, la dimensión plural de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC, Fundamento N.º 11), sino también la protección especial de los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses. Consecuentemente, todo acto lesivo, no justificado e irrazonable que afecte colectivamente a los trabajadores sindicalizados y a sus dirigentes y que haga impracticable el funcionamiento del sindicato, deberá ser reparado (Exp. N.º 206-2005-PA, Fundamento N.º 12).
9. En el presente caso el Sindicato manifiesta que la vulneración de su derecho constitucional a la libertad sindical se habría producido porque 26 de sus afiliados, entre los cuales se encontraban los 20 miembros de la Junta Directiva del Sindicato para el año 2002-2003, fueron despedidos en forma masiva y simultánea, debido a que la emplazada les atribuyó la responsabilidad de los daños ocasionados durante la paralización de labores efectuada los días 7 y 8 de febrero de 2003.
10. Por su parte, el abogado de la demandada alega, ante esta instancia, que conforme al precedente vinculante recaído en el Exp. 206-2005-PA/TC, la demanda de amparo debería ser declarada improcedente puesto que debe resolverse a través de la vía ordinaria laboral. Asimismo, añade que la demandada en ningún momento vulneró el derecho a la libertad sindical del recurrente.
11. El Tribunal Constitucional no comparte el planteamiento del abogado. La sentencia recaída en el Exp. N.º 206-2005-PA/TC, establece precedentes vinculantes acerca de la competencia de esta sede para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, pública o privada. Consecuentemente, se preserva la competencia de este Colegiado para conocer casos que involucren violaciones a los derechos constitucionales laborales de carácter colectivo. El presente caso es, precisamente, uno de estos últimos, puesto que el Sindicato alega la violación de su libertad sindical en razón de que toda su Junta Directiva fue despedida a los pocos días de haber realizado una huelga (Fundamento N.º 2, *supra*).

12. En efecto, de fojas 21 a 170 de autos obran las cartas de imputación de cargos y de despido, las cuales tienen el mismo tenor, las mismas fechas y atribuyen de manera general las mismas responsabilidades a todos los trabajadores sindicalizados despedidos, incluyendo a todos los dirigentes sindicales, por los daños ocasionados durante la mencionada paralización de labores. En efecto, todas ellas indican que “(...) la paralización de labores se materializó, realizándose con actos de violencia, en los que usted participó en forma activa o como incitador (...)”; y, más adelante que: “su persona se encuentra completamente identificada e individualizada en este acto vandálico” De ello se concluye, meridianamente, que la demandada, mediante las cartas mencionadas, no ha podido determinar responsabilidades individuales vinculadas a hechos concretos sino que atribuye, abstracta y subjetivamente, la responsabilidad de los mencionados daños a la totalidad de la dirigencia sindical y a otros trabajadores sindicalizados.
13. Todo ello demuestra que, en rigor, nos encontramos frente a un despido masivo y simultáneo dirigido contra los dirigentes sindicales y algunos afiliados del recurrente. Dicho acto lesivo vulnera el derecho de sindicación y de libertad sindical en su dimensión plural, que protege al Sindicato, a sus dirigentes y a sus afiliados cuando colectivamente ejercen el mencionado derecho.
14. A mayor abundamiento, debe considerarse que el hecho alegado por la emplazada para despedir a los afiliados del Sindicato –su supuesta participación en los daños, desmanes, destrozos y disturbios que se ocasionaron con motivos de las actividades sindicales (paralización de labores) realizadas los días 7 y 8 de febrero de 2003– no ha sido comprobado a nivel del Ministerio Público y del Poder Judicial. En efecto, en el Dictamen N.º 23-2005-MP-FSMP-PASCO, de fecha 3 de febrero de 2005, emitido por la Fiscalía Superior Mixta Descentralizada de Pasco, fojas 873 a 878, se indica que “(...) no obra en autos medio probatorio alguno que acredite la participación directa u indirecta de los inculpados (...)” en los daños y disturbios que se ocasionaron los días 7 y 8 de febrero de 2003.
15. Esta conclusión ha sido confirmada por la Sala Mixta de la Corte Superior de Cerro de Pasco que, con fecha 25 de julio de 2005, en la causa seguida por Compañía Minera Atacocha contra los afiliados del Sindicato despedidos, por los delitos de daños, disturbios y hurto, declaró el sobreseimiento del proceso por los delitos de daños, disturbios y perturbación de servicios públicos en agravio del Estado y el archivo provisional por el delito de hurto (cuadernillo del Tribunal Constitucional).
16. Por tanto, el Tribunal Constitucional estima que en el caso de autos se ha producido un despido masivo y simultáneo de toda la dirigencia sindical y de algunos trabajadores afiliados al Sindicato recurrente. No se contó con las pruebas suficientes que acrediten la responsabilidad individual de cada uno de los despedidos, vulnerándose de este modo el derecho a la libertad sindical del Sindicato, de sus dirigentes y de sus afiliados. Esta violación se ha dado en su dimensión plural, pues se ha impedido la participación de los dirigentes sindicales y de los afiliados en las actividades sindicales y se ha afectado seriamente el funcionamiento del Sindicato. En el Exp. N.º 632-2001-AA/TC, Fundamento 7, *mutatis mutandis*, este Colegiado precisó que si bien los efectos del despido repercuten en la esfera individual de cada uno de los trabajadores afectados, también lo hacen en la propia organización sindical, puesto que es evidente que el despido de todos los miembros de la Junta Directiva del sindicato también se presenta, *ab initio*, como una lesión a la propia institución sindical, es decir, al Sindicato.
17. De otro lado, y habiendo fenecido el mandato de la dirigencia despedida, no es posible reponerlos en sus cargos, pero sí en sus respectivos puestos de trabajo, toda vez que eran trabajadores sindicalizados. Asimismo, acreditándose que 5 de los trabajadores afiliados ya fueron repuestos por la demandada y habiendo la recurrida confirmado el auto de desistimiento de 3 de los afiliados, carece de objeto pronunciarse sobre tales extremos.
18. Finalmente, el Tribunal Constitucional deja claramente establecido que el ejercicio de los derechos laborales colectivos, en especial el derecho de huelga, debe ser conforme a la Constitución y al ordenamiento jurídico vigente. Dicho ejercicio comporta el respeto de los derechos de terceros, en particular de los del empleador. En tal sentido, nuestro sistema jurídico proscribire, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de los derechos. En el

presente caso, los actos delictivos o ilícitos que se produjeron el día de la paralización de labores no pueden quedar impunes, de allí que a la demandada le asiste el derecho de continuar con las investigaciones necesarias para determinar las responsabilidades individuales que pudieran corresponderle a los autores de los daños materiales en contra de Minera Atacocha.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar que carece de objeto pronunciarse sobre la situación de los señores Moisés Malpica Alejandro, Hugo Espinoza Arias, David Rojas Basualdo, Luis Enrique Bermúdez Sinche y Juan Nolasco Paucar, Abidán Alejandro Pucuhuaranga Lázaro, Lorenzo Reyno Arias Janampa y Edgardo Vicente Fierro Prado, conforme al fundamento 17, *supra*.
2. Declarar **FUNDADA** la demanda.
3. Ordena la reincorporación a sus puestos de trabajo de los trabajadores afiliados al Sindicato demandante que fueron despedidos por la Compañía Minera Atacocha S.A., conforme a la relación que aparece en la demanda, con excepción de los mencionados en el punto 1 del presente fallo.
4. Poner en conocimiento del Ministerio Público la presente sentencia a fin de que prosiga con las investigaciones correspondientes, conforme al fundamento 18, *supra*.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**GARCÍA TOMA
GONZALES OJEDA
ALVA ORLANDINI**

**VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO**

UNIDAD III

CASO 1

Expediente N° 3311-2005-PA/TC

Un Sindicato de Trabajadores llevaba a cabo el ejercicio de su derecho a la huelga en el mes de febrero del año 2003, cuando la empresa para la que trabajaban alegó que los días 7 y 8 de febrero ocurrieron desmanes, destrozos y disturbios que se ocasionaron con motivo de las actividades sindicales, por dicho motivo procedió a despedir a la Junta Directiva del sindicato y otros trabajadores que supuestamente se encontraban involucrados.

El Tribunal Constitucional al analizar el caso estableció, guiándose que un dictamen emitido por la Fiscalía Superior Mixta Descentralizada de Pasco, que no estaba probado que alguno de los trabajadores que fueron despedidos haya participado directa o indirectamente de los destrozos que alegaba la empresa.

Éste caso, que podría ser un ejemplo típico de la vulneración al derecho individual al trabajo, no lo es así solamente, toda vez que el Supremo interpreté señaló lo siguiente (Fundamento 16) *" si bien los efectos del despido repercuten en la esfera individual de cada uno de los trabajadores afectados, también lo hacen en la propia organización sindical, puesto que es evidente que el despido de todos los miembros de la Junta Directiva del sindicato también se presenta, ab initio, como una lesión a la propia institución sindical, es decir, al Sindicato".*

Como puede observar en el caso utilizado como ejemplo, la afectación de los derechos individuales al trabajo también pueden afectar el derecho a la huelga.

UNIDAD III: CONCILIACIÓN, ARBITRAJE Y HUELGA

- CAS N° 1410-2004-DEL SANTA.

Los laudos arbitrales tienen idénticos efectos que los convenios colectivos

Casación N° 1410-2004- Del Santa (*El Peruano*, 1 de agosto de 2006)

Sumilla: “[S]i por disposición expresa del artículo 70° del Decreto Ley N° 25593 (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) se considera que los laudos arbitrales, entre otros, tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, es decir, tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron; obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, conforme lo señala el artículo 42° de la norma acotada, entendiéndose en este último supuesto a todo aquel que tenga una expectativa real y concreta con dicho acuerdo”.

CAS. N° 1410-2004 DEL SANTA. Lima, treinta de septiembre del dos mil cinco.- **LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA. VISTA;** la causa número mil cuatrocientos diez - dos mil cuatro en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha, y luego de verificada la votación, con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia: **RECURSO DE CASACIÓN:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electronorte Medio Hidrandina Sociedad Anónima, mediante escrito de fojas ochocientos sesenta, contra la sentencia de vista de fojas ochocientos diecisiete, de fecha veintiocho de octubre del dos mil dos, expedida por la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, que confirma la apelada de fojas cuatrocientos sesentitrés, su fecha seis de enero del dos mil, que declara fundada en parte la demanda, consecuentemente, dispone que la demandada pague al actor el importe de siete mil ciento ochentitrés nuevos soles con quince céntimos por los conceptos del veinte por ciento de las pensiones que le paga la Oficina de Normalización Previsional, gratuidad del cincuenta por ciento de consumo de energía eléctrica y de dos sueldos mínimos vitales de la provincia de Lima por gratificaciones de fiestas patrias y navidad, con lo demás que contiene; revocaron en el extremo que declara infundado el pago de la bonificación por fallecimiento; modificaron declarando fundado este extremo de la recurrida, por lo que, la demandada deberá pagar a los herederos del demandante ocurrido su fallecimiento. **CAUSALES DEL RECURSO:** Al amparo del artículo cincuentiséis de la Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley número veintisiete mil veintiuno, la recurrente denuncia las siguientes causales: a) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema o las Cortes Superiores pronunciadas en casos objetivamente similares; b) La inaplicación de la Cuarta Disposición Transitoria y Final, artículos cuarentidós, cuarentitrés inciso d), y artículo setenta de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el artículo treinta de su Reglamento; **CONSIDERANDO: Primero.-** Que, el recurso de casación cumple con los requisitos de forma establecidos por el artículo cincuenta y siete de la Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley número veintisiete mil veintiuno, necesarios para su admisibilidad; **Segundo.-** Que, en cuanto a la primera denuncia, la recurrente adjunta las copias de las resoluciones supuestamente contradictorias con la sentencia recurrida; asimismo, cumple con precisar que la contradicción está referida a la causal de inaplicación de la Cuarta Disposición Transitoria y Final de la Ley de Relaciones Colectivas de

Trabajo y los artículos cuarentidós, cuarentitrés inciso d), y setenta de la misma Ley, concordante con el artículo treinta de su Reglamento; que respecto a la inaplicación de la Cuarta Disposición Transitoria y Final, los artículos cuarentidós y cuarentitrés de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, este extremo debe declararse improcedente, por cuanto el presente proceso está destinado a determinar la naturaleza jurídica, efectos y alcances del laudo arbitral de fecha veintidós de abril de mil novecientos novecuatro, lo cual, no está regulado por las normas denunciadas; en cuanto la inaplicación del artículo setenta de la Ley número veinticinco mil quinientos noventitrés, y el artículo treinta de su Reglamento, al cumplir con las exigencias establecidas en el artículo cincuenta y ocho inciso d) de la Ley Procesal del Trabajo, consecuentemente, resulta **procedente**; **Tercero.-** Que, respecto a la segunda denuncia, fundamenta que la recurrida no ha invocado ni aplicado la Cuarta Disposición Transitoria y Final, los artículos cuarentidós, cuarentitrés inciso d), y artículo setenta de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el artículo treinta de su Reglamento; agrega, que tales normas resultaban aplicables al caso, en tanto la primera norma regula la revisión de los convenios colectivos; la segunda, el carácter vinculante de los convenios colectivos; la tercera, la caducidad anual de los mismos; la cuarta, equipara la naturaleza y los efectos del laudo arbitral con los acuerdos adoptados en conciliación o mediación; y la última, que no dejaría duda respecto a la caducidad de los convenios colectivos de trabajo; por consiguiente, la recurrente cumple con los requisitos de fondo establecidos en el artículo cincuenta y ocho inciso b) de la Ley Procesal del Trabajo, razón por la cual, su denuncia es **procedente**, sólo por la inaplicación del artículo setenta de la Ley número veinticinco mil quinientos noventitrés y el artículo treinta de su Reglamento, conforme se ha señalado precedentemente; **Cuarto.-** Que, emitiendo pronunciamiento de fondo sobre las causales del recurso de casación, corresponde señalar que el origen de los conceptos reclamados provienen, como en forma expresa lo ha manifestado el demandante, del Acta del diecisiete de julio de mil novecientos ochenta y siete en cuya Cláusula Primera se acordó que Hidrandina reconoce y respeta la integridad de las estipulaciones pactadas en los convenios colectivos de trabajo que dieron origen a la nivelación de beneficios y remuneraciones suscritos el quince de mayo y el diecinueve de agosto de mil novecientos ochentiséis; **Quinto.-** Que, en ese sentido, está en discusión en el presente proceso la eficacia y validez del laudo arbitral de fecha veintidós de abril de mil novecientos novecuatro, vigente desde el diecinueve de noviembre de mil novecientos noventidós al dieciocho de noviembre de mil novecientos noventitrés a tenor de su cláusula cuarta, en relación a los convenios y pactos anteriores en virtud de los cuales el actor sustenta su demanda, alegando que por el hecho de haber cesado el veintisiete de julio de mil novecientos noventidós no le es aplicable por tener derechos adquiridos; **Sexto.-** Que, es preciso establecer la naturaleza jurídica, efectos y alcances del referido laudo arbitral, y luego ponderar los fundamentos de la recurrida a partir de los aspectos acreditados en el proceso, pues la causal de inaplicación exige que se examine las razones que alega la recurrente explicando por qué debieron aplicarse las normas sustantivas propuestas por dicha parte; **Séptimo.-** Que, si por disposición expresa del artículo setenta del Decreto Ley número veinticinco mil quinientos noventitrés (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) se considera que los laudos arbitrales, entre otros, tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, es decir, tienen fuerza vinculante

para las partes que la adoptaron; obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, conforme lo señala el artículo cuarentidós de la norma acotada, entendiéndose en éste último supuesto a todo aquel que tenga una expectativa real y concreta con dicho acuerdo; **Octavo.-** Que, conforme se desprende del texto contenido en el artículo treinta del Decreto Supremo número cero once - noventidós - TR (Reglamento del Decreto Ley número veinticinco mil quinientos noventitrés), si los convenios colectivos que invoca la demanda no fueron considerados en el Laudo Arbitral del veintidós de julio de mil novecientos noventa y cuatro, queda claro que aquellos caducaron, pues la Cláusula Quinta de dicho laudo señala textualmente que *«los pactos y convenios no considerados en el presente Laudo se declaran caducos a partir del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventidós»*; en ese sentido, esta Suprema Sala considera que no existe justificación ni fundamento jurídico alguno para que en este proceso dejen de aplicarse las disposiciones antes mencionadas, dado que, éstas guardan armonía y reciprocidad con los aspectos que han sido materia de debate en el proceso; **Noveno.-** Que, en cuanto al primer cargo denunciado, y dado que, corresponde a esta Sala Casatoria determinar cuál de los pronunciamientos es el ajustado a la Constitución y a la Ley, a fin de unificar la Jurisprudencia conforme al postulado contenido en el artículo cincuenta y cuatro, inciso b) de la Ley Procesal del Trabajo, debe señalar que las Resoluciones Superiores y Casatorias acompañadas analizan los puntos discutidos en este proceso en igual sentido que el presente, ya que, de todos ellos se colige, que los laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en una negociación directa; en tanto, no afecte derechos mínimos establecidos en la Constitución y las Leyes; **Décimo.-** Que, de lo expuesto se concluye, que las sentencias de mérito incurrir en la causal de inaplicación de las normas materiales que se denuncian y en la causal de contradicción con otras resoluciones expedidas por la Sala Superior y la Corte Suprema en casos similares, por lo que, corresponde amparar el recurso de casación; **RESOLUCIÓN:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio - HIDRANDINA Sociedad Anónima a fojas ochocientos sesenta, en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fojas ochocientos diecisiete, su fecha veintiocho de octubre del dos mil dos, y **actuando en sede de instancia: REVOCARON** la sentencia apelada de fojas cuatrocientos sesentitrés, su fecha seis de enero del dos mil, que declara fundada en parte la demanda; **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** en todos sus extremos la demanda, en los seguidos por don Wenceslao Gambini Izaguirre, sobre incumplimiento de convenio colectivo; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano por sentar precedente de observancia obligatoria en el modo y forma previsto en la ley; y los devolvieron.- SS. VILLACORTA RAMIREZ, DONGO ORTEGA, MONTES MINAYA, ESTRELLA CAMA, LEON RAMIREZ **C-52416**

UNIDAD III

CASO 2

Casación N° 1410-2004-DEL SANTA, publicada en el diario oficial el peruano el 1 de agosto de 2006.

El caso de la referencia se trata del recurso de casación interpuesto por una empresa eléctrica que venía perdiendo un caso en primera y segunda instancia contra un trabajador que reclamaba el pago de diferentes conceptos de beneficios laborales pactados por convenio colectivo.

La empresa recurrente en señaló en sede Casatoria que un laudo arbitral había modificado un convenio colectivo de trabajo, determinando que los beneficios reclamados por el actor ya no le correspondan más pues en el laudo arbitral expresaba lo siguiente "los pactos y convenios no considerados en el presente laudo se declaran caducos a partir del 19 de noviembre de 1992".

La Suprema Sala determinó que si era de aplicación el laudo y en consecuencia no le correspondía al demandante los beneficios que pretendía pues por disposición expresa del artículo 70 del Decreto Ley N° 25593 (LRCT) se considera que los laudos arbitrales, entre otros, tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en convención directa.

En ese sentido, si un convenio colectivo puede ser modificado por un convenio posterior, puede ser modificado también por un laudo, pues convenio y laudo surten los mismos efectos.

UNIDAD III: CONCILIACIÓN, ARBITRAJE Y HUELGA.

- STC N° 2566-2012-PA/TC.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP N° 02566-2012-PA/TC
LIMA
SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD
DE TRABAJADORES DE LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
(SINAUT - SUNAT)

RAZÓN DE RELATORÍA

La sentencia correspondiente a la presente causa declara **INFUNDADA** la demanda y está conformada por el voto en el que convergen los magistrados Vergara Gotelli, Eto Cruz y Álvarez Miranda, al que se suma el magistrado Urviola Hani sólo en este extremo.

Respecto al extremo que declara que los fundamentos 18 y 25 a 28 son doctrina jurisprudencial vinculante obligatoria para todos los jueces y tribunales del país, dicha posición sólo es suscrita por los señores magistrados Vergara Gotelli, Eto Cruz y Álvarez Miranda, por lo que no alcanza la mayoría suficiente para formar sentencia conforme al artículo 5° de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

Se acompañan los votos singulares de los magistrados Mesía Ramírez y Calle Hayen

Lima, 16 de julio 2013



OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SINAUT-
SUNAT)

**VOTO DE LOS MAGISTRADOS VERGARA GOTELLI, ETO CRUZ Y
ÁLVAREZ MIRANDA**

Emitimos el presente voto por las consideraciones siguientes:

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SINAUT-SUNAT) contra la resolución expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 491, su fecha 11 de abril de 2012, que declara fundada la excepción de prescripción y el archivo de los actuados

ANTECEDENTES

Con fecha 10 de febrero de 2010, el Sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), solicitando que se le ordene suscribir el Acta de Compromiso Arbitral para que se someta a arbitraje el Pliego de Reclamos del período anual 2008-2009, al no haber existido acuerdo entre las partes durante las etapas de negociación directa y conciliación ante la Autoridad de Trabajo. Alega la vulneración de su derecho a la negociación colectiva, reconocido por el artículo 28º de la Constitución.

Refiere, al respecto, que, con fecha 31 de julio de 2008, la organización sindical demandante presentó a la SUNAT el Proyecto de Convención Colectiva, con vigencia de (01) año, comprendido entre el 1 de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2009, ante lo cual la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo de Lima, mediante providencia de fecha 04 de agosto de 2008, dispuso abrir expediente y notificar a



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

las partes para que dieran inicio a la negociación colectiva de acuerdo a ley. Aduce, no obstante, que transcurrido el plazo que establece el artículo 57° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la demandada no convocó a reunión para la instalación e inicio de la negociación entre las partes. En ese sentido, sostiene que, luego de cursar varios escritos a la entidad demandada, con fecha 29 de agosto de 2008, la Gerente de Administración de Personal de la SUNAT remitió al Sindicato copia de la Resolución de Superintendencia N° 161-2008-SUNAT, mediante la cual se designó a los representantes de la SUNAT para la negociación del pliego de reclamos. Sostiene, empero, que ante el vencimiento del plazo de tres días concedido por el Sindicato para iniciar la negociación, éste último, mediante Oficio N.° 082-2008-/SINAUT-TI, de fecha 17 de noviembre de 2008, comunicó a la demandada su decisión de dar por concluida la etapa de negociación directa, solicitando a la Autoridad de Trabajo que convocara a las partes a conciliación. Realizadas las reuniones de conciliación, sin arribarse a ningún acuerdo sobre los puntos del pliego de reclamos, el sindicato, mediante Oficio N.° 000019-2009/SINAUT-SUNAT hizo conocer a la Comisión Negociadora de la SUNAT su decisión de dar por concluida la etapa de conciliación y someter el diferendo a arbitraje, para su definitiva solución. Finalmente, refiere que, mediante Oficio N.° 0193-2009-SUNAT/100000, de fecha 25 de marzo de 2009, el Superintendente Nacional de la SUNAT comunicó al sindicato su negativa a acudir al arbitraje, aduciendo que en tanto hay libertad para acudir a un arbitraje laboral, la entidad no podía aceptar el pedido de proceso arbitral formulado.

Sin embargo, el sindicato recurrente sostiene que el arbitraje laboral, al ser una opción excluyente respecto del derecho de huelga, se configura como un arbitraje “potestativo”, pues así se desprende de una interpretación sistemática de los artículos 61° a 63° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en el sentido de que la decisión de someter el conflicto a arbitraje corresponde a los trabajadores, debiendo en tal caso el empleador someterse a dicho procedimiento, sin tener la facultad de oponerse o negarse, salvo en el supuesto contemplado en el artículo 63° de la mencionada ley.

Con fecha 17 de diciembre de 2010, el Procurador Público Ad Hoc de la SUNAT contesta la demanda, deduciendo la excepción de prescripción, y solicitando que aquella se declare improcedente, por considerar que existe una vía igualmente satisfactoria para la tutela del derecho invocado. Asimismo, aduce que no se le puede imponer el resultado de una negociación colectiva, en razón del principio de negociación libre y voluntaria que le asiste. Al respecto, replica que en todo momento la SUNAT se ha mostrado dispuesta a negociar con el sindicato, pero que no puede obligarse a una entidad estatal a someterse al arbitraje, dado el principio de legalidad presupuestaria, máxime si existe una norma legal expresa (Ley N.° 29465, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2010), que



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

establece la prohibición de incrementar las remuneraciones del sector público, incluyendo a los arbitrajes en materia laboral.

Con fecha 09 de mayo de 2011, el Primer Juzgado Constitucional de Lima declara infundada la excepción de prescripción deducida por la demandada y saneado el proceso, y con fecha 30 de septiembre de 2011, fundada la demanda de amparo, por considerar que la negativa de la entidad demandada a someter a arbitraje el pliego de peticiones, sin existir justificación alguna para ello, vulnera el derecho a la negociación colectiva.

La Sala superior, revocando la apelada, declara fundada la excepción de prescripción y dispone el archivo de los actuados, por considerar que, al tener la comunicación de la SUNAT (Oficio N.º 0193-2009-SUNAT/100000) como fecha de emisión y recepción el 25 de marzo de 2009, la demanda ha sido interpuesta vencido el plazo que establece el artículo 44º del Código Procesal Constitucional.

FUNDAMENTOS

§1. Sobre la procedencia de la presente demanda

1. Antes de ingresar a evaluar el fondo de la controversia constitucional, corresponde evaluar si la demanda fue interpuesta, o no, dentro del plazo de prescripción previsto en el artículo 44º del Código Procesal Constitucional.
2. Al respecto, este Tribunal aprecia que la excepción de prescripción deducida por la entidad emplazada resulta desestimable, pues se denuncia una supuesta afectación de naturaleza continuada, cual es la *negativa de la SUNAT a suscribir el Acta de Compromiso Arbitral para someter a arbitraje el Pliego de Reclamos del período anual 2008-2009*; lo que equivale a decir que su cuestionamiento no está sujeto al plazo prescriptorio establecido en el primer párrafo del artículo 44º del citado Código adjetivo, sino a lo dispuesto en su inciso 5), el cual señala que "si el agravio consiste en una omisión, el plazo no transcurrirá mientras ella subsista", supuesto de subsistencia éste último que, a la fecha, no ha desaparecido.

§2. Sobre el ejercicio del derecho a la negociación colectiva

3. El artículo 28º de la Constitución garantiza el derecho de negociación colectiva, imponiéndole al Estado el deber de fomentar y de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. A través de su ejercicio, se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

4. En el ámbito de los instrumentos elaborados por la OIT, el artículo 4º de su Convenio 98 entiende a la negociación colectiva como cualquier forma de discusión o diálogo destinada a lograr un acuerdo, teniendo por objeto reglamentar, a través de acuerdos, contratos o convenios colectivos, las condiciones de empleo.
5. Por su parte, el artículo 2º del Convenio 154 de la OIT define la negociación colectiva como todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:
 - a. Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
 - b. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
 - c. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez
6. En lo que respecta al contenido de este derecho constitucional, este Tribunal en la STC N.º 0261-2003-AA/TC ha señalado que: “[...] el artículo 28º de la Constitución debe interpretarse en el sentido de que, si bien esta labor de fomento y promoción de la negociación colectiva, implica, entre otras acciones, que el Estado promueva las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de diferenciación admisible, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva, pudiendo otorgar determinado «plus de tutela» cuando ésta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva”.
7. Así entendido, el derecho a la negociación colectiva supone que el Estado puede efectuar acciones positivas que tutelen al trabajador, atendiendo a que, en los hechos, éste no se encuentra en igualdad de condiciones respecto de su empleador a la hora de la negociación, a efectos de llegar a un acuerdo que satisfaga sus intereses; y, asimismo, que el amparo es la vía adecuada para tutelar los derechos colectivos de los trabajadores.
8. Ahora bien, de una lectura conjunta de los Convenios núms. 98, 151 y 154 de la OIT, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28º de la Constitución, es posible desprender una serie de principios que rigen la negociación colectiva como actividad o proceso, cuales son los siguientes:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- a) El principio de la *negociación libre y voluntaria*, así reconocido en el artículo 4° del Convenio núm. 98, según el cual, para que la negociación colectiva sea eficaz, de tener carácter voluntario y no estar mediado por medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación. Este principio incluye, a su vez: a) la libertad para negociar, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical, y b) la libertad para convenir, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación. De este modo, el Estado no puede ni debe imponer, coactivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, aunque ello no le impide prever legislativamente mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones
- b) El principio de *libertad para decidir el nivel de la negociación*, igualmente establecido en el artículo 4° del Convenio núm. 98, con arreglo al cual la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesto por la legislación. Por esta razón, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado, en principio, no constituiría una violación del derecho de negociación colectiva, si bien, por excepción, cabe la posibilidad de que el nivel de la negociación colectiva pueda ser determinada por vía heterónoma (arbitraje) ante un organismo independiente a las partes, en función de la naturaleza promotora de la negociación colectiva, lo cual se justifica plenamente en el caso de que se demuestre que una de las partes no está cumpliendo con su deber de negociar de buena fe o está realizando prácticas desleales.
- c) El principio de *buena fe*, en atención al cual las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un acuerdo razonable y coherente. Asimismo, en virtud a este principio, los acuerdos adoptados entre las dos partes deben ser de cumplimiento obligatorio e inmediato, por lo que ninguna legislación puede prever ni permitir que el empleador modifique unilateralmente el contenido y los compromisos asumidos en los convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociar nuevamente.
- 9 En suma, a la luz de los principios expuestos, es claro para este Tribunal que la negociación colectiva se manifiesta como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo, de modo a dar respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, siendo por ende el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en el contexto de una relación laboral.

§3. Análisis de la controversia

10. en lo que concierne al procedimiento de negociación colectiva llevado a cabo entre la organización sindical demandante y la SUNAT, se aprecia que, concluidas las etapas de negociación directa y conciliación, sin arribarse a ningún acuerdo sobre los puntos del pliego de reglamos, el SINAUT, mediante Oficio N.º 000019-2009/SINAUT-SUNAT, de fecha **11 de marzo de 2009**, obrante a fojas 34, hizo conocer a la Comisión Negociadora de la SUNAT su decisión de dar por concluida la etapa de conciliación y someter el diferendo a arbitraje para su definitiva solución. Ante lo cual, mediante Oficio N.º 0193-2009-SUNAT/100000, de fecha **25 de marzo de 2009**, que corre a fojas 40, la entidad demandada comunicó al sindicato su negativa a acudir al arbitraje, aduciendo que en tanto había libertad para acudir al arbitraje laboral, dicha entidad no aceptaba el pedido formulado.

11. El artículo 61º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dispone:

“Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrás las partes someter el diferendo a arbitraje”.

12. Conforme a la interpretación sostenida por el Tribunal Constitucional en el auto de aclaración recaído en el Exp. N.º 03561-2009-PA/TC, de fecha **10 de junio de 2010** (referido a la determinación del nivel de negociación ante la falta de acuerdo), el arbitraje al cual alude el artículo 61º del referido decreto supremo es un **arbitraje potestativo**, y no voluntario, razón por la cual, manifestada la voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución del conflicto; interpretación que, según lo expuesto en dicha resolución, halla sustento en las siguientes consideraciones:

- En primer lugar, porque el artículo 62º de este mismo decreto supremo establece que, ante la ausencia de acuerdo entre las partes, los trabajadores puede, alternativamente al arbitraje, declarar la huelga. De suerte que, si conforme a la Constitución, el derecho a la huelga debe ser reconocido –y en esa medida, respetado y garantizado– (artículo 28º de la Constitución), pero no promovido o fomentado, mientras sí deben



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ser promovidas las formas de solución pacífica de los conflictos laborales (artículo 28.2 de la Constitución), entonces resulta claro que el arbitraje al que alude el artículo 61° es uno potestativo, y no voluntario

➤ En segundo lugar, porque una interpretación contraria llevaría a la inconstitucional conclusión de que en caso de que los trabajadores optaran por acudir al arbitraje, el empleador tendría plena capacidad, con su negativa, de frustrar esta vía heterocompositiva de solución, obligando a los trabajadores a acudir a la huelga; solución que no sólo se opondría al deber del Estado de promover y fomentar formas pacíficas de solución del conflicto, sino que además haría de la huelga no un derecho fundamental libremente ejercido por el trabajador, sino una vía obligatoria impuesta indirectamente por el empleador, lo que equivaldría a vaciar de contenido a este derecho fundamental

➤ Finalmente, porque sólo así cobra cabal sentido la especificación realizada por el artículo 63° del mismo decreto supremo, conforme al cual “[d]urante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador” (cursiva agregada); precisión esta última que sólo guarda coherencia si se interpreta que el arbitraje regulado por el artículo 61° no requiere de dicha aceptación.

13. Al respecto, refiere el Sindicato en su demanda que, concluidas las etapas de negociación directa y conciliación, mediante Oficio N.° 000019-2009/SINAUT-SUNAT, de fecha **11 de marzo de 2009**, comunicó a la Comisión Negociadora de la SUNAT su decisión de optar por el arbitraje para la definitiva solución de la controversia, descartando de esta forma la opción de la huelga. Por consiguiente, aduce que, hallándonos ante un arbitraje potestativo, la decisión de acudir a él corresponde única y exclusivamente a los trabajadores, debiendo el empleador someterse a dicho procedimiento, sin tener la facultad de oponerse o negarse, salvo en el supuesto contemplado en el artículo 63° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que no es el caso.

14. Sin embargo, tanto en su recurso de apelación, de fojas 360, así como en su escrito de fecha 5 de julio de 2012, presentado ante este Tribunal, la SUNAT ha precisado que el Sindicato recurrente, antes de acudir al amparo para someter el diferendo a arbitraje, optó por ejercer su derecho de huelga, como medida de presión para obligarla a suscribir el ata de compromiso arbitral, hecho que, a criterio de la demanda, ha modificado la situación jurídica del Sindicato para acudir a la vía arbitral, que ahora requerirá la aceptación del empleador, conforme lo establece el artículo 63° del TUO de la Ley de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Relaciones Colectivas de Trabajo. En tal sentido, sostiene que la pretensión del Sindicato no resulta amparable, pues no se puede promover una forma pacífica de solución de conflictos (arbitraje) con una medida de fuerza conjunta a la misma (huelga), lo cual devendría en una clara imposición del procedimiento de negociación colectiva.

15. En relación a este punto, el Tribunal Constitucional constata que, en autos, corren las siguientes instrumentales:

- A fojas 348, obra la Declaración Jurada de la Junta Directiva del SINAUT-SUNAT, de fecha 5 de diciembre de 2009, en la cual se manifiesta que **la declaración de huelga para los días 17 y 18 de diciembre de 2009** ha sido adoptada cumpliendo los requisitos establecidos en el inciso b) del artículo 73° del TULO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- A fojas 350, obra la comunicación cursada por el SINAUT-SUNAT a la SUNAT sobre declaración de huelga, de fecha 9 de diciembre de 2009, de cuarenta y ocho (48) horas, **para los días 17 y 18 de diciembre de 2009**, la cual tiene como finalidad la solución de la negociación colectiva al Pliego de Peticiones para el año 2008, presentado por la organización sindical, **y que la SUNAT se niega a negociar y someter a arbitraje.**
- Finalmente, a fojas 354, obra el Auto Sub Directoral N.º 072-2009-MTPE/2/12 210, de fecha 11 de diciembre de 2009, que declara improcedente la comunicación de huelga efectuada por el Sindicato, invocando a los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo la medida anunciada, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad. Asimismo, a fojas 355, obra el Auto Directoral N.º 153-2009-MTPE/2/12.210, de fecha 18 de diciembre de 2009, que revocando la apelada, y reformándola, resuelve tener por efectuada la comunicación de huelga de 48 horas.

16. En consecuencia, para este Tribunal, se encuentra acreditado que el Sindicato recurrente, con fecha posterior a la comunicación cursada a la SUNAT informándole su decisión de acudir al arbitraje (11 de marzo de 2009) y antes de interponer la demanda de amparo de autos (10 de febrero de 2010), optó por ejercer su derecho de huelga, a través de la paralización de labores llevada a cabo durante los días 17 y 18 de diciembre de 2009, como medida de presión para obligar a la demandada a suscribir el acta de compromiso arbitral; hecho este último que, por lo demás, no ha sido rebatido por la referida organización sindical.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

17. Por consiguiente, al margen de la validez de los argumentos vertidos por la SUNAT para negarse a acudir a la vía arbitral, este Tribunal considera que, como consecuencia de la medida de huelga antes mencionada, resulta de aplicación al caso de autos el artículo 63° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, según el cual “[d]urante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador”; razón por la cual, el arbitraje laboral propuesto por el Sindicato recurrente a la entidad demandada sólo puede ser entendido como voluntario, y no como potestativo.
18. Esto es así, a juicio de este Tribunal, pues según la interpretación sostenida en el fundamento 14 *supra*, el arbitraje potestativo y la medida de huelga son opciones alternativas, aunque no excluyentes, en la vía de la negociación colectiva. Ello equivale a decir que el hecho de acudir a una de ellas no convierte en irrealizable la otra; sin embargo, dicha variación sucesiva en la elección del medio supondrá inexorablemente la modificación del tipo de arbitraje laboral al cual se halle sujeto el en futuro el empleador, que a partir de entonces sólo podrá ser voluntario, tal como se desprende de una lectura textual del artículo 63° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Y es que, como parece obvio, entender lo contrario implicaría someter al empleador a una imposición extremadamente gravosa, y por ende, irracional y desproporcionada, consistente en mantener dos medidas, una pacífica y otra de fuerza, para lograr un mismo objetivo en la vía de la negociación colectiva, lo que sería inconstitucional.
19. En orden a lo expuesto, estando probado que el Sindicato recurrente optó por ejercer su derecho de huelga en el curso de la negociación colectiva sostenida con la SUNAT, correspondiente al Pliego de Reclamos para el período anual 2008-2009, y siendo, por ende, de aplicación al caso de autos el artículo 63° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, este Tribunal considera que no se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva de la organización sindical demandante, debiéndose desestimar la pretensión del amparo.

§4. Sobre la negociación colectiva llevada a cabo entre el SINAUT-SUNAT y la SUNAT: el arbitraje potestativo en el ámbito público

20. Sin perjuicio de lo dicho anteriormente, es preciso tener en cuenta que, en lo que se refiere al caso de autos, en el 357° Informe del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Consejo de Administración en su 308.ª reunión (Ginebra, junio de 2010), dicho Comité ha señalado en el Caso núm. 2690 (Perú) lo siguiente:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

“En cuanto al alegato según el cual en el marco del proceso de negociación colectiva entre el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), la SUNAT se niega a someter la controversia a un proceso arbitral, invocando la imposibilidad de negociar cláusulas de carácter económico toda vez que las leyes presupuestales se lo prohíben, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto. El Comité recuerda que al examinar alegatos sobre trabas y dificultades para negociar colectivamente en el sector público expresó que «es consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la Ley de Presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades» [véase 287° informe, caso núm 1617 (Ecuador), párrafos 63 y 64]. El Comité señala, por otra parte, que en numerosas ocasiones ha indicado que «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores» [véase Recopilación. op. cit., párrafo 1024]

Asimismo, el Comité recuerda que ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva; y que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios: si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase Recopilación, op. cit, párrafo 1038]” [párrafos 944 y 945, énfasis agregado].

21. En atención a ello, el Comité de Libertad Sindical concluye, en el punto b) de sus Recomendaciones, señalando que:

“(..) la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm 98 y pide al Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT (SINAUT-SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo (..)”.

22. Al respecto, debe recordar este Tribunal que, en la STC N.º 0008-2005-PI/TC, hemos señalado que los derechos de sindicación y huelga que la Constitución reconoce a los trabajadores, también son aplicables a los empleados públicos, con las limitaciones que el propio texto constitucional establece. Así, por ejemplo, si bien el artículo 42º de la Constitución reconoce los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, precisa al mismo tiempo que los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, no son titulares de tales derechos.
23. Asimismo, en la referida sentencia, se ha dejado establecido que, para una adecuada interpretación del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, es preciso tener en cuenta el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo en la administración pública. Dicho Convenio dispone, en su artículo 7º, que deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos en torno a las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

24. Es por ello que, en el caso peruano, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites. Así, dentro de las condiciones nacionales a que hace referencia el Convenio 151 de la OIT, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público; por ejemplo, según sus artículos 77° y 78°, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado. Consecuentemente, **si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus diferentes dependencias, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.** Por ello, ha dicho este Tribunal, “en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación” [STC N.º 0008-2005-PI/TC, fundamento 53]. A consecuencia de ello, “no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical”, en la medida en que “después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto” [STC N.º 0008-2005-PI/TC, fundamento 54].
25. En el escenario descrito, entiende este Tribunal que, en la tensión entre el derecho a la negociación colectiva en el sector público y el principio de legalidad presupuestaria (artículos 28° y 77° de la Constitución, respectivamente), corresponde asumir una decisión ponderada que satisfaga razonablemente, y por igual, el contenido constitucionalmente protegido de ambos principios en un contexto de equidad y razonabilidad. Esto conlleva reconocer que, tal como lo ha resaltado el Comité de Libertad Sindical, “si bien las facultades presupuestarias reservadas a la autoridad legislativa no deberían tener por resultado impedir el cumplimiento de los convenios colectivos celebrados directamente por esta autoridad o en su nombre” [*La libertad sindical Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 5ª edición revisada, 2006, párrafo 1033], no es menos cierto que, como también afirma el referido Comité, el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva de los funcionarios y empleados públicos “ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública” [*Ibidem*, párrafo 1038]



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

26. En relación a este punto, el Tribunal Constitucional constata que, invariablemente, y cuando menos desde el año 2008, las respectivas leyes de presupuesto aprobadas por el Congreso de la República (artículos 5º, numeral 5.1 de la Ley N.º 29142, presupuestal para el año fiscal 2008; 5º, numeral 5.1 de la Ley N.º 29289, presupuestal para el año fiscal 2009; 6º, numeral 6.1 de la Ley N.º 29465, presupuestal para el año fiscal 2010; y 6º, numeral 6.1 de la Ley N.º 29626, presupuestal para el año fiscal 2011) han venido imponiendo algunas restricciones al poder de negociación colectiva en el sector público, al prohibir el incremento de remuneraciones, bonificaciones y beneficios de toda índole, cualquier sea su forma, modalidad, mecanismo y fuente de financiamiento, incluyendo los derivados de arbitrajes en materia laboral. Éste es también, por lo demás, el caso de la vigente Ley N.º 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012, cuyo artículo 6º dispone:

“Artículo 6. Ingreso de personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas” (énfasis agregado)

27. A juicio de este Colegiado, la mencionada previsión normativa traduce, en el ámbito legal, el principio de equilibrio presupuestario establecido en el artículo 77º de la Constitución, en su condición de límite legítimo a la negociación colectiva (y al arbitraje potestativo resultante de dicho procedimiento) entre organizaciones sindicales y entidades del Estado. En ese sentido, dicha disposición normativa resulta plenamente constitucional y, por ende, vinculante para todos los poderes públicos y privados, en el marco de cualquier negociación colectiva que reúna estas características.

28. Sin embargo, con el mismo énfasis, considera este Tribunal que, para armonizar dicho precepto normativo con el artículo 28º de la Constitución, resulta preciso entender que cualquier eventual incremento y/o beneficio económico resultante de una negociación colectiva llevada a cabo con entidades del Estado, debe ser cubierto con recursos provenientes de ingresos propios, previamente incluidos en el presupuesto de la entidad, y de ninguna manera financiados por ingresos que tengan como origen otras fuentes



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

[STC N.º 01035-2001-AC/TC, fundamentos 10 y 11]. En cualquier caso, estima este Colegiado que todo incremento deberá estar previsto oportunamente en el presupuesto de la entidad al momento de la negociación, en defecto de lo cual, deberá estarlo en el presupuesto subsiguiente, a fin de no limitar irrazonablemente el principio de *buena fe* que debe presidir todo procedimiento de negociación colectiva.

Por éstos rúndamentos, nuestro voto es por

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda de amparo de autos
2. Declarar que los fundamentos 18 y 25 a 28 de la presente sentencia constituyen doctrina jurisprudencial vinculante obligatoria para todos los jueces y tribunales del país, de conformidad con el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal constitucional.

Publíquese y notifíquese

SS.

VERGARA GOTELLI

ETO CRUZ

ÁLVAREZ MIRANDA

LO QUE SE DEBE...

OSCAR DIEZ PUÑOZ
SECRETARIO GENERAL
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 02566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA
(SINAUT-SUNAT)

VOTO DEL MAGISTRADO URVIOLA HANI

Emito el presente voto por las razones que a continuación expongo:

- 1 El objeto del petitorio de la demanda es que se ordene a la entidad demandada "suscibir el acta de compromiso arbitral por la cual somete a arbitraje el pliego de reclamos del período anual 2008-2009 presentado por el Sindicato (..), al no haber existido acuerdo entre las partes durante las etapas de negociación directa y conciliación ante la Autoridad de Trabajo", razón por la cual considero que el pronunciamiento debe circunscribirse al referido petitorio
2. El arbitraje laboral se presenta como una opción excluyente respecto del derecho de huelga. Así lo consagra el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en cuyo artículo 63° prescribe que "durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador", y así lo reconoce expresamente el demandante.
- 3 En efecto, a fojas 17 el demandante señala que "de optar por la huelga ya no podrán, en principio, recurrir al arbitraje (...) pues se reconoce a éste (se refiere al empleador) el derecho de negarse", para luego a fojas 23, tras insistir que se requiere la aceptación del empleador para someter el diferendo al arbitraje en caso los trabajadores hayan optado por la huelga en el curso de una negociación colectiva, indicar que "se trata de una exigencia (...) que limita el posible 'juego' que podría hacer la parte sindical optando inicialmente por la huelga para luego pedir el arbitraje".
- 4 En el presente caso está acreditado que el sindicato demandante optó por la huelga antes de interponer la demanda de autos exigiendo que se imponga a la demandada que acuda al arbitraje laboral. En efecto, a fojas 350 obra la comunicación de 9 de diciembre de 2009 cursada por aquél a la demandada sobre declaración de huelga de 48 horas, para los días 17 y 18 de diciembre de 2009, a fin de dar solución al pliego de peticiones correspondiente al año 2008, dado que la demandada se negaba a negociar y someter a arbitraje dicho pliego, -comunicación de huelga que se tuvo por



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

efectuada mediante Auto Directoral N° 153-2009-MTPE/2/12 2, de 18 de diciembre de 2009 de la autoridad administrativa de trabajo, que consta a fojas 355-; mientras que la demanda de amparo de autos se interpuso posteriormente; esto es, el 10 de febrero de 2010.

- 5 Al haber optado previamente por el derecho a la huelga en el curso de la negociación colectiva, deviene infundada la pretensión de que la demandada suscriba el acta de compromiso arbitral por la cual se someta a arbitraje el pliego de reclamos del período anual 2008-2009 presentado por el Sindicato demandante
- 6 Por otro lado, y atendiendo al objeto del petitorio de la demanda, considero que no corresponde emitir pronunciamiento respecto de la constitucionalidad de la Ley de Presupuesto para el Sector Público cuando ésta establece que *"Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes"*, como se formula en la ponencia de autos, máxime si se han presentado ante el Tribunal Constitucional sendas demandas de inconstitucionalidad que versan sobre dicha materia (Exps. 003-2013-AI/TC y 004-2013-AI/TC, en el que los Colegios de Abogados del Callao y de Arequipa impugnan el artículo 6° (que reproduce la citada disposición) y la 58° disposición complementaria final de la Ley N° 29951 – Ley de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013).
7. En consecuencia, me aparto de lo dispuesto en el segundo punto resolutivo de la ponencia de autos.

Por estos fundamentos, debe declararse **INFUNDADA** la demanda

S.

URVIOLA HANI

Lo que certifico.

OSCAR DÍAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP N° 02566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
ADMINISTRACION TRIBUTARIA
(SINAUT-SUNAT)

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO VERGARA GOTELLI

Emito el presente fundamento de voto por las siguientes consideraciones:

1. En el presente caso el sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SINAUT-SUNAT) con la finalidad de que se ordene suscribir el Acta de Compromiso Arbitral para que se someta a arbitraje el Pliego de Reclamos del periodo anual 2008-2009, al no haber existido acuerdo entre las partes durante las etapas de negociación directa y conciliación ante la Autoridad de Trabajo, puesto que considera que se le está afectando su derecho a la negociación colectiva, reconocido en el artículo 28° de la Constitución del Estado.

Refiere que el 31 de julio de 2008, la organización sindical demandante presentó ante la entidad emplazada el Proyecto de Convención Colectiva para el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2008 y el 31 de julio de 2009, ante lo cual la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo de Lima, mediante providencia de fecha 4 de agosto de 2008, dispuso abrir expediente y notificar a las partes para dar inicio a la negociación colectiva. Habiendo transcurrido el plazo establecido por ley (artículo 57° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) la demandada no convocó a reunión para la instalación e inicio de la negociación. Sostiene que no obstante cursar varios escritos a la demandada, la Gerente de Administración de Personal de la SUNAT remitió al Sindicato copia de la Resolución de Superintendencia N° 161-2008-SUNAT, mediante la cual se designó a los representantes de la SUNAT para la negociación del pliego de reclamos. Sin embargo ante el vencimiento del plazo concedido por el sindicato demandante para iniciar la negociación, mediante Oficio N° 082-2008-/SINAUT-TI, de fecha 17 de noviembre de 2008, se comunicó a la emplazada la decisión de dar por concluida la etapa de negociación directa, solicitando a la Autoridad de Trabajo convoque a las partes a conciliación. Realizadas las reuniones de conciliación sin arribar a un acuerdo, el Sindicato se dirigió a la comisión negociadora de la SUNAT manifestándole su decisión de dar por concluida la etapa de conciliación y someter el diferendo a arbitraje. Finalmente la entidad emplazada comunicó al sindicato su negativa a acudir al arbitraje bajo el argumento de que si hay libertad para acudir a un arbitraje laboral,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

la entidad no podía aceptar el pedido de proceso arbitral formulado.

Finalmente expresa que el arbitraje laboral al ser una opción excluyente respecto del derecho de huelga, se configura como un arbitraje "potestativo", pues así se desprende de una interpretación sistemática de los artículos 61° a 63° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en el sentido de que la decisión de someter el conflicto a arbitraje corresponde a los trabajadores, debiendo en tal caso el empleador someterse a dicho procedimiento sin tener la facultad de oponerse o negarse, salvo en el supuesto contemplado en el artículo 63° de la mencionada ley.

2. En el caso de autos tenemos la denuncia del sindicato recurrente que persigue que la SUNAT suscriba el Acta de compromiso arbitral, para que se someta a arbitraje el Pliego de Reclamos del periodo anual 2008-2009 al no haberse arribado a un acuerdo entre las partes en la negociación colectiva.

Derecho a la Negociación Colectiva

3. El artículo 28° de la Constitución Política del Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva, imponiéndole al Estado el deber de fomentar y de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. A través de su ejercicio se busca cumplir con la finalidad de bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
4. Según la OIT la negociación colectiva es concebida como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo que de respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, es decir, constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral.

Por dicha razón, en el subpárrafo 1 del párrafo 2 de la Recomendación núm. 91, la OIT define al contrato colectivo como "todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores (.)".

5. De este modo la negociación colectiva, entendida como cualquier forma de discusión o dialogo, tanto formal como informal, destinada a lograr un acuerdo, tiene por objeto, conforme lo señala el artículo 4° del Convenio núm. 98 reglamentar, por medio de acuerdos, contratos o convenios colectivos, las condiciones del empleo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Por ello en el artículo 2° del Convenio núm. 154, la OIT define a la negociación colectiva como todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

1. Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
2. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
3. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez

En el presente caso

6. Se aprecia que seguido el procedimiento de negociación colectiva llevado a cabo entre la partes, esto entre la organización sindical demandante y la SUNAT, concluidas las etapas de negociación directa y conciliación sin arribarse a un acuerdo sobre los puntos del pliego de reclamos, el SINAUT mediante Oficio N° 0019-2009/SINAUT – SUNAT, de fecha 11 de marzo de 2009, expresó su decisión de dar por concluida la etapa de conciliación, debiendo someterse el conflicto a arbitraje para su definitiva solución, propuesta que tuvo como respuesta de la emplazada el Oficio N° 0193-2009-SUNAT/100000, de fecha 25 de marzo de 2009, que expresó en su contenido la negativa de acudir al arbitraje, bajo el argumento de que en tanto había libertad para acudir al arbitraje laboral, dicha entidad no aceptaba el pedido realizado.
7. El artículo 61° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TULO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dispone lo siguiente: “[s]i no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje”
8. Al respecto este Colegiado expresó en la resolución aclaratoria recaída en el Exp N° 03561-2009-PA/TC, de fecha 10 de junio de 2010, que “(. . .) resulta evidente que el arbitraje al que hace alusión el artículo 61° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, y que es el llamado a determinar el nivel de negociación ante la falta de acuerdo, es potestativo, y no voluntario. Es decir, ante la falta de acuerdo, y manifestada la voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución del conflicto”
9. El artículo 63° del TULO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo expresa que “[d]urante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador". Ello implica que de haber decidido los trabajadores por acudir a la huelga, podrían proponer el sometimiento a arbitraje, pero tal pedido ya no implicará la aceptación obligatoria del empleador, sino que éste quedará en libertad para decidir.

10. Revisados los autos se observa que el sindicato recurrente antes de interponer la demanda de amparo, ejerció su derecho de huelga como medida de presión para obligarla a suscribir el acta de compromiso arbitral. En tal sentido tenemos a fojas 348 y 350 la Declaración Jurada de la Junta Directiva del SINAUT-SUNAT, y la comunicación cursada por el SINAUT-SUNAT a la SUNAT, en la que se manifiesta que la **declaración de huelga para los días 17 y 18 de diciembre de 2009** ha sido adoptada cumpliendo los requisitos establecidos en el inciso b) del artículo 73° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, respectivamente; asimismo tenemos el Auto SubDirectoral N° 072-2009-MTPE/2/12210, de fecha 11 de diciembre de 2009, que declara improcedente la comunicación de huelga efectuada por el Sindicato, invocando a los trabajadores a abstenerse de llevar a cabo la medida anunciada, bajo apercibimiento de declararse su ilegalidad, y el Auto Directoral N° 153-2009-MTPE/2/12.2, que revocando la apelada y reformándola resuelve tener por efectuada la comunicación de huelga de 48 horas.
11. Por lo expuesto es claro entonces que el Sindicato recurrente habiendo comunicado a la SUNAT su decisión de acudir al arbitraje y antes de interponer la demanda de amparo, ejerció su derecho de huelga a través de la paralización de labores llevada a cabo los días 17 y 18 de diciembre de 2009, como medida de presión para obligar a la demandada a suscribir el acta de compromiso arbitral.
12. Entonces conforme a lo expresado encontramos que habiendo el sindicato demandante optado por la huelga resulta de aplicación el artículo 63° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, es decir la entidad emplazada, SUNAT, está en libertad para negarse a acudir al arbitraje, puesto que el sindicato libremente ejerció su derecho de huelga en el curso de la negociación colectiva. Por ende se evidencia que no se ha afectado el derecho negociación colectiva del sindicato recurrente, por lo que la demanda deviene en infundada.
13. Asimismo se observa del proyecto puesto a mi vista que se declara como doctrina jurisprudencial los fundamentos referidos, primero, al arbitraje potestativo, expresándose que el arbitraje potestativo y la medida de huelga son opciones alternativas, aunque nunca excluyentes, en la vía de la negociación colectiva, señalándose que el acudir a una de las dos opciones referidas implica la modificación del tipo de arbitraje laboral al cual se halle sujeto en el futuro el empleador, el que a partir de dicho momento será voluntario, y, segundo, a la negociación colectiva en el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

sector público, estableciendo que cualquier eventual incremento y/o beneficio económico resultante de una negociación colectiva llevada a cabo con entidades del Estado debe ser cubierto con recurso provenientes de ingresos propios, previamente incluidos en el presupuesto de la entidad, y de ninguna manera financiados por ingresos que tengan como origen otras fuentes, por lo que reitera que todo incremento debe estar previsto previamente en el presupuesto de la entidad al momento de la negociación. En conclusión respecto a este segundo punto se coloca como un límite a los acuerdos económicos llevados a cabo por negociación colectiva, el Presupuesto que tenga la entidad.

Por las razones expuestas mi voto es porque se declare **INFUNDADA** la demanda de amparo.

Lima, 23 de enero de 2013

S.

VERGARA GOTELLI

LO que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP N° 02566-2012-PA/TC
LIMA
SINAUT-SUNAT

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO MESÍA RAMÍREZ

Haciendo uso de la facultad establecida por el artículo 5° de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, manifiesto, a través de este voto, mi parecer discrepante con el criterio adoptado por la sentencia, parecer que se sustenta en las consideraciones siguientes:

- 1 La pretensión de la demanda es que se le ordene a la SUNAT que suscriba "el Acta de Compromiso Arbitral por la cual somete a arbitraje el Pliego de Reclamos del periodo anual 2008-2009 presentado por el" SINAUT-SUNAT, por "no haber existido acuerdo entre las partes durante las etapas de negociación colectiva y conciliación ante la Autoridad de Trabajo".
- 2 Con el laudo arbitral de fecha 29 de marzo de 2012, emitido en el arbitraje seguido entre la SUNAT y el SINAUT-SUNAT, por la negociación colectiva correspondiente al período 2008-2009, obrante de fojas 34 a 78 del cuadernillo del Tribunal, se prueba que -a la fecha- la pretensión demandada se encuentra satisfecha, por lo que es razonable concluir que la vulneración alegada ha cesado, es decir, se ha producido la sustracción de la materia, por lo que corresponde declarar improcedente la demanda.

De la lectura del laudo arbitral referido se desprende que el Tribunal Arbitral actuó conforme al precedente de la STC 00142-2011-PA/TC que estableció que "la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución, pued[e] también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral" e inaplicó el artículo 6° de la Ley N° 29812.

En el presente caso, cabe destacar que en la demanda no se cuestiona el laudo arbitral citado, ni el ejercicio del control difuso que efectuó el Tribunal Arbitral sobre el artículo 6° de la Ley N° 29812; sin embargo, en los fundamentos 26 y 27 de la sentencia se analiza y concluye que la ley citada es constitucional, es decir, de forma adelantada e indirecta se está juzgando la motivación del laudo arbitral citado y concluyendo que ésta es inconstitucional, argumentación que me parece incongruente.

3. Sin perjuicio de lo anterior, estimo pertinente señalar que disiento del fundamento 28 de la sentencia, por cuanto jurisprudencialmente se termina creando e imponiendo una restricción irrazonable al ejercicio del derecho de negociación colectiva de los servidores públicos que lo termina convirtiendo en impracticable, a pesar de que ello no es competencia del Tribunal Constitucional. Es indudable que el resultado de un procedimiento de negociación colectiva de los servidores públicos va tener incidencia en el presupuesto del Estado, pero no por ello se le va exigir a los servidores públicos



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

que los eventuales incrementos sean cubiertos “con recursos provenientes de ingresos propios, previamente incluidos en el presupuesto de la entidad”. Acaso los servidores públicos son los que estructuran el presupuesto público o tienen el don de saber cuántos ingresos por recursos propios va a percibir la entidad en la que trabajan

Esta regla me parece irrazonable e inconsecuente, pues ninguna entidad del Estado puede presupuestar que carece de sustento, en tanto que el pliego de reclamo se presenta después de aprobado el presupuesto de cada entidad, y además, ninguna entidad sabe exactamente que se le va a pedir para negociar, cuánto van a ser sus ingresos por recursos propios, ni si va a aceptar el pliego de reclamos. Entonces, si la entidad no sabe el monto de ingresos que va a tener por recursos propios, es fácil que se niegue a negociar o que lo negociado no llegue a ser cumplido, por la sencilla razón de que no hay presupuesto o no se encuentra presupuestado con recursos propios lo pactado

Me parece que no es coherente y lógico el fundamento 28 con los demás fundamentos de la sentencia, porque la cita que se efectúa a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT permiten concluir que el Estado (entiéndase Administración Pública) no puede esgrimir dificultades presupuestarias como argumento válido para no negociar con los servidores públicos. Es más, en el fundamento 20 se recoge y subraya una cita que dice “son compatibles con el Convenio [151 de la OIT] las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija”.

Por estas razones, considero que la demanda debe ser declarada **IMPROCEDENTE**, por haberse producido la sustracción de la materia.

Sr

MESÍA RAMÍREZ

Lo que certifico.

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 002566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA (SINAUT-SUNAT)

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO CALLE HAYEN

Haciendo uso de la facultad prevista en el artículo 5° de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, manifiesto, a través de este voto, mi parecer discrepante con la ponencia, por las consideraciones siguientes:

1. Que conforme es de verse de autos. con fecha 10 de febrero de 2010, el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SINAUT-SUNAT), interpone demanda constitucional de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), alegando tutela urgente y reposición de su derecho constitucional a la Negociación Colectiva, reconocido por el artículo 28 de la Constitución Política, el cual viene siendo vulnerado en forma continuada por la entidad demandada, por lo que solicitan que se declare fundada la acción de amparo y se ordene a la demandada suscribir el Acta de Compromiso Arbitral por la cual somete a arbitraje el pliego de reclamos del periodo anual 2008-2009 presentado por el Sindicato demandante, y el pago de las costas y costos procesales.

Sostiene que con fecha 31 de julio de 2008 la organización sindical demandante presenta a la SUNAT el proyecto de Convención Colectiva (Pliego de Peticiones), 2008-2009, remitiéndose copia a la Autoridad de Trabajo. Refiere que con fecha 04 de agosto de 2008 la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de la Dirección Regional de Trabajo de Lima, dispuso abrir expediente y notificar a las partes para que dieran inicio a la negociación colectiva sin embargo vencido los plazos mediante oficio N° 082-2008/SINAUT-SUNAT-TI de fecha 17 de noviembre de 2008, comunicaron a los representantes de SUNAT su decisión de dar por concluida la etapa de negociación directa y solicita a la Autoridad de Trabajo que convoque a la partes a una conciliación, por lo que mediante resolución de fecha 11 de diciembre de 2008, el conciliador del Ministerio de Trabajo Señor Carlo Magno Ronceros Goicochea cita a partes a reunión de conciliación para el 14 de enero de 2009, si bien en esta primera reunión no concurrió la demandada, las posteriores reuniones no obstante a su asistencia no se arribó a ningún acuerdo sobre ninguno de los puntos de pliego de peticiones ante la frontal negativa de la demandada de negociar; por lo que mediante Oficio N° 000019-2009/SINAUT/SUNAT de fecha 11 de marzo 2009 el Sindicato comunicó a la comisión negociadora de la SUNAT



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 002566-2017-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA (SINAUL-SUNAT)

dar por concluida la etapa de conciliación y someter el diferendo a arbitraje, recibiendo como respuesta de parte del Superintendente Nacional de SUNAT mediante Oficio N° 0193-2009-SUNAT/100000, de fecha 25 de marzo de 2009, su negativa a acudir al arbitraje para resolver la negociación colectiva.

2. A fojas 212 a 245 de autos corre el escrito de contestación de la demanda mediante la cual la demandada sostiene que en ningún momento han rehusado al procedimiento de negociación colectiva, pues nombraron a su comisión encargada de negociar el pliego de peticiones y que el amparo no es la vía idónea para tramitar la presente causa. Por otro lado refiere que la negociación colectiva debe estar sometida a la ley para que pueda validarse su producto, es decir no existe facultad de negociar todo y de cualquier modo; por lo que refiere que esta situación es la que obvia el Sindicato demandante, pues simplemente pretende obligar a su representada a suscribir un Acta de Compromiso cuando no se han negado categóricamente a otorgar al fuero arbitral competencia para resolver la controversia suscitada con el Sindicato y tampoco existe norma que obligue a su representada a suscribir un acuerdo de compromiso arbitral ni mucho menos a que un juez constitucional los obligue a suscribirlo, pues atenta contra la autonomía y libertad que ostentamos. Afirma también, que la entidad demandante desde que tuvo conocimiento de la negativa de su representada a someterse a arbitraje, pues refieren que es su facultad aceptar o no tal sometimiento y que la demandante se ha desentendido del procedimiento de negociación colectiva, habiendo quedado el Sindicato conforme con la negativa de su representada, pues se ha sometido a las consecuencias jurídicas que esta produce, consintiendo así la culminación del procedimiento de negociación colectiva.
3. De lo antes expuestos podemos advertir que lo que se pretende a través del presente proceso constitucional, es el cese de los actos vulneratorios de parte de la demandada y firme el acta de compromiso arbitral para someter a arbitraje el Pliego de Reclamos del periodo anual 2008 -2009; por lo que la controversia se centra en determinar si la demandada con su negativa ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva.
4. Que el artículo 28°2 de la Constitución Política del Estado, establece que “[e]l estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. El hecho de que la Constitución indique que el Estado debe



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 002566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA (SINAUL-SUNAT)

“promover” la solución pacífica de los conflictos colectivos, ha merecido, también, la interpretación del Tribunal Constitucional, quien ha sostenido en la STC N° 0008-2005-PI/TC, lo siguiente:

Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:

- *Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica.*
- *Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral*

De este modo, el uso de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, tiene por objeto que los conflictos laborales no se mantengan abiertos durante largos periodos, afectando la paz social.

- 5 El arbitraje es concebido como un mecanismo de “solución” definitiva del conflicto laboral, dentro de la concepción, subyacente en la Constitución, de que este debe ser resuelto y no permanecer abierto, por ser ello contrario a la paz social, como ha venido ocurriendo en el caso de autos. En tal sentido, es evidente que la posibilidad de que el arbitraje como medio de solución de la negociación también fracase debido al desacuerdo de las partes respecto a someter el conflicto a este, con lo cual resultaría claramente contraria a lo establecido por el artículo 282 de la Constitución, esto, una violación flagrante del derecho fundamental a la negociación colectiva
6. Que el artículo 62° del TUO-LRCT, dice textualmente: “ En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73°”, esto quiere decir que fracasada la negociación directa, la parte sindical tiene dos opciones: el arbitraje o la huelga, lo que no significa que la huelga sea un medio de solución de conflicto, sino como un medio de fuerza encaminado a solucionar el conflicto debido a la resistencia del empleador, con lo cual representa el ejercicio legítimo de un derecho que merece tutela en nuestro ordenamiento jurídico; siendo la intención del legislador de que se activen y ofrezcan todas las posibilidades conocidas de solución de los conflictos, sin llegar a la medida de fuerza en que la huelga consiste.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N° 002566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA (SINAUL-SUNAT)

7. El arbitraje potestativo lleva a ese fin a dar solución pacífica a los conflictos laborales, lo que no ocurre con el arbitraje voluntario, por cuanto se requiere el acuerdo de parte para recurrir a esta modalidad, pues con el solo rechazo del empleador se impide el arbitraje y con ello el rechazo a la negociación colectiva; mientras que el arbitraje potestativo solo basta la decisión de una de las partes, para que la otra quede sometida a dicho procedimiento; pues, como es obvio, si se ha llegado hasta el momento en que los trabajadores han optado por solicitar el arbitraje, es debido a que tanto la negociación directa como los demás mecanismos de autocomposición – conciliación y mediación- han fracasado, quedando, como única – y última-posibilidad de “solución pacífica” del conflicto el arbitraje. Por tanto el rechazo del empleador determinará el fracaso total de la negociación colectiva.

8. Que de las pruebas aportadas en autos podemos advertir que mediante Oficio N° 040-20087ASUNAUT-SUNAT-TI recepcionado por la Secretaría General de la SUNAT, el día 13 de agosto de 2008, se infiere que con fecha 31 de julio del año 2008, el Sindicato demandante entregó a la entidad demandada el Pliego de Peticiones que contiene el Proyecto de Convención colectiva de trabajo para el período comprendido entre el 1° de agosto de 2008 al 31 de julio de 2009, por lo que debido al vencimiento de los plazos, proceden a comunicar a su empleadora el vencimiento del mismo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 57° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha vencido; no obstante ello mediante carta de fecha 31 de octubre de 2008 cuya copia corre a fojas 16,17 de autos, se aprecia la intención de parte de la organización sindical de querer arribar a una negociación directa, intención que no es compartida por la demandada, por lo que mediante Oficio N° 082-2008/SINAUT-SUNAT-TI de fecha 14 de noviembre de 2008, comunican su decisión de dar por terminada la negociación, debido a la negativa de la demandada de dar inicio a la negociación colectiva, llevando el conflicto a la vía administrativa para que convoque a las partes para dar inicio al procedimiento de conciliación, conforme es de verse del escrito que corre a fojas 20-21 dirigido a la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas, en razón de haber transcurrido 3 meses y 14 días desde la presentación del pliego de reclamos sin que la representación de la SUNAT haya convenido en dar inicio a la negociación a pesar de las numerosas comunicaciones efectuadas.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP N° 002566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA (SINAUL-SUNAT)

9. Que mediante carta 021-2008-SUNAT/100000 de fecha 19 de noviembre de 2008 (fojas30), si bien la demandada con la comunicación de que han designando a sus representantes se podría entender la intención de dar solución al conflicto en el proceso de negociación, sin embargo ello no se ve reflejado en los hechos, toda vez que no obstante haber sido debidamente notificado con la citación de fecha 11 de diciembre de 2008 a reunión de conciliación para el día 14 de enero de 2009 (fojas 133), esta se vio frustrada por la incomparecencia de los representantes; y si bien concurrió a las sucesivas citaciones conforme lo precisa la accionante en su escrito de demanda, esta etapa ha concluido sin arribar a acuerdo alguno, por lo que mediante oficio N° 0019-2009/SINAUT-SUNAT de fecha 11 de marzo de 2009 la demandante comunica al Superintendente Nacional de Administración Tributaria dar por concluido la etapa de conciliación al no haberse arribado a acuerdo alguno respecto a las condiciones económicas y no económicas contenidas en el pliego de reclamos y ante la falta de propuesta concreta y clara de la SUNAT que atienda las legítimas expectativas de los trabajadores afiliados; comunicando que la Comisión Negociadora de este Sindicato opta por someter la negociación a arbitraje; afirmación que es corroborada con el Oficio N° 0181-2009-SUNAT/100000, de fecha 16 de marzo 2009, mediante la cual la demandada justifica su decisión de no negociar, bajo la justificación de que se debe a normas legales específicas que según refiere se encuentran prohibidas en el sector público.

10. Que a fojas 38, corre el Oficio N° 027-2009/SUNAUT-SUNAT de fecha 20 de marzo de 2009, mediante la cual el Sindicato demandante debido a la evidente negativa de la representación de la demandada de no negociar, en ejercicio del derecho conferido por el artículo 61° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo someten el conflicto al arbitraje, con lo cual precisan que han elegido esta vía de solución en lugar de la huelga, conforme a la opción que establece el artículo 62° de la mencionada norma legal.

11. Que en efecto el artículo 61° del TUO de la Ley de Negociaciones Colectivas establece que: [s]i no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje. Que este Tribunal ya ha sentado criterio jurisprudencial respecto a la interpretación del artículo en referencia, precisando “que el arbitraje llamado a determinar el nivel de negociación ante la falta de acuerdo es el



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP N° 002566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA (SINAUL-SUNAT)

potestativo, conforme al texto siguiente: RTC N° 3561-2009-PA, aclaratoria, fundamento 8) ha precisado que “ () resulta evidente que el arbitraje al que hace alusión el artículo 61° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y que es el llamado a determinar el nivel de negociación ante la falta de acuerdo, es potestativo y no voluntario. Es decir ante la falta de acuerdo, y manifestada la voluntad de una de las partes a acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución del conflicto.

Una interpretación contraria llevaría a la inconstitucional conclusión de que en caso de que los trabajadores optaran por acudir al arbitraje, el empleador tendría plena capacidad, con su negativa, de frustrar esta vía heterocompositiva de solución, obligando a los trabajadores a acudir a la huelga. Como es evidente, ello no solo se opondría al deber del Estado de promover y fomentar formas pacíficas de solución del conflicto, sino que además haría de la huelga no un derecho fundamental libremente ejercido por el trabajador, sino una vía obligatoria impuesta indirectamente por el empleador, vaciando de contenido a este derecho fundamental. “

12. En tal sentido, sometido el diferendo a arbitraje por la organización sindical, la otra tiene el deber de someterse a éste ; sin embargo esta obligación ha sido resistida por la demandada, quien mediante oficio N° 0193-2009-SUNAT/100000, de fecha 25 de marzo de 2009 manifiesta que “en tanto hay libertad para acudir a un arbitraje laboral, la entidad no puede aceptar el pedido de un proceso arbitral”, por lo que en aplicación a lo dispuesto en el artículo 61° de la ley, correspondía aplicar al caso de autos el arbitraje potestativo, toda vez que el Sindicato demandante tomó la decisión de optar por el arbitraje en lugar de aplicar la medida de fuerza conforme es de verse de la carta de fecha 11 de marzo de 2009 que corre a fojas 34 de autos; que si bien es cierto los trabajadores como medida de fuerza hicieron uso de su derecho de huelga, también es cierto que dicha medida la tomaron después de más de 9 meses de haber optado por el arbitraje, por lo que no tuvieron otra alternativa que utilizar el derecho constitucional de la huelga, derecho que fue aprobado por la Autoridad de Trabajo mediante Auto Directoral N° 153-2009-MTPE/2/12.2, medidas que llevaron a la designación de los árbitros, de lo contrario si hubiera advertido la intervención de la Autoridad de Trabajo para designación correspondiente
13. Es importante precisar que el artículo 63°, establece que si los trabajadores optan por la huelga y, luego, proponen someter el conflicto al arbitraje, en este caso, se requiere la aceptación del empleador, lo que significa que este puede rechazarlo; es en este único supuesto contemplado en la normativa laboral en que el empleador podría negarse, a someter el diferendo a arbitraje, ya que el referido artículo señala



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP Nº 002566-2012-PA/TC

LIMA

SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA (SINAUL-SUNAT)

que, en este caso, “se requerirá la aceptación del empleador”, requisito que no se plantea en el caso previsto en el artículo 61° del TUO-LRCT. Por consiguiente, “a contrario sensu”, lo señalado en el artículo 63° del TUO-LRCT, permite concluir que en el caso del artículo 61°, -esto es cuando los trabajadores optan por el arbitraje, descartando la huelga- la aceptación del empleador, no es un requisito para que se someta la negociación a arbitraje, cuando la parte sindical lo ha solicitado, conforme a ocurrido en el caso de autos y al cual se ha sometido la demandada.

14. Siendo esto así, y estando a que si bien es cierto de las pruebas aportadas en autos aparece que la demandada ha venido poniendo resistencia a la solución del conflicto; también es cierto que de las pruebas aportadas por la demandada y obra en el cuaderno de este Tribunal aparece que el conflicto suscitado entre las partes fue resuelto mediante Laudo Arbitral de fecha 29 de marzo de 2012, con lo cual habría cesado la agresión por decisión voluntaria del agresor hecho que se produce después de que el Sindicato demandante recurriera a los medios de fuerza (huelga por 2 días), sometiéndose al arbitraje potestativo al que recurrieron el Sindicato demandante; modalidad arbitral que correspondía al caso de autos, por lo cual proceden a designar al doctor Jorge Acevedo Mercado para que sea el árbitro de la institución en el proceso de negociación colectiva con el SINAUT. Si bien con la actitud de la demandada de someterse al arbitraje potestativo diríamos que la supuesta vulneración a cesado; también es cierto que desde la invitación a dar inicio a la negociación colectiva (julio 2008) a la fecha de solución del conflicto, han transcurrido casi 4 años, actitud que resulta contrario a lo establecido por el artículo 28.2, de la Constitución Política del Estado, mediante la cual se precisa que [e]l Estado [f]omenta la negociación colecta y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, a la cual la demandada ha venido poniendo resistencia bajo el argumento de que “no existe norma que obligue a su representada a suscribir un acuerdo de compromiso arbitral ni mucho menos a que un juez constitucional los obligue a suscribirlo, pues atenta contra la autonomía y libertad que ostentamos, y que es su facultad aceptar o no tal sometimiento y que el tiempo transcurrido con su negativa el sindicato lo aceptado;”, actitud que resulta una violación flagrante del derecho fundamental a la negociación colectiva, en la que la demandada no debe incurrir en los futuros pliegos.

Por las consideraciones expuestas mi voto es porque se declare **FUNDADA** la demanda sin embargo ella deviene en irreparable en aplicación a lo dispuesto en el artículo 1° segundo párrafo del Código Procesal Constitucional, por lo que se



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP N° 002566-2012 PA/TC
LIMA
SINDICATO NACIONAL DE UNIDAD DE
TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE ADMINISTRACION
TRIBUTARIA (SINAUL-SUNAT)

dispone que la demandada SUNAT no vuelva a incurrir en las acciones que motivaron la interposición de la demanda.

Sr

CALLE HAYEN

que certifico:

OSCAR DIAZ MUÑOZ
SECRETARIO RELATOR
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

UNIDAD III

CASO 3

Expediente N° 02566-2012-PA/TC

Con fecha 10 de febrero de 2010 un sindicato de una entidad pública interpone una acción de amparo contra su empleador solicitando que se le ordene suscribir un acta de compromiso arbitral. El proceso llegó al Tribunal Constitucional donde se resolvió declarar INFUNDADA la demanda de amparo. La razón fue que en el procedimiento de negociación colectiva llevada a cabo entre las partes ocurrió que concluidas las etapas de trato directo y de negociación sin arribarse a ningún acuerdo sobre los puntos del pliego de reclamos, el sindicato decidió ejercer su derecho a la huelga. Habiéndose ejercitado el derecho a la huelga de los trabajadores recién se requirió a la entidad para que acuda a un arbitraje, a lo que el empleador se negó.

El Tribunal Constitucional sostuvo entre sus fundamentos lo siguiente (fundamento 18): *"El arbitraje potestativo y la medida de huelga son opciones alternativas, aunque no excluyentes, en la vía de la negociación colectiva. Ello equivale a decir que el hecho de acudir a una de ellas no convierte en irrealizable la otra; sin embargo, dicha variación sucesiva en la elección del medio supondrá inexorablemente la modificación del tipo de arbitraje laboral a la cual se halle sujeto en el futuro el empleador, que a partir de entonces deberá ser voluntario".*