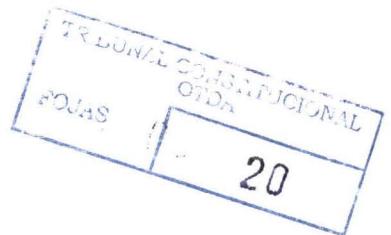




TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02211-2009-PA/TC

MOQUEGUA

SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de octubre de 2010, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Calle Hayen, Álvarez Miranda y Urviola Hani, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-Ilo contra la sentencia expedida por la Sala Mixta Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, de fojas 478, de fecha 12 de febrero de 2009, que declaró fundada en parte la demanda de autos.

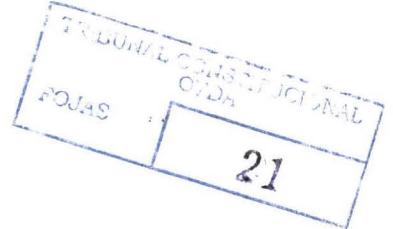
ANTECEDENTES

Con fecha 21 de enero de 2008, el Sindicato Unificado de Trabajo de SPCC – Ilo interpone demanda de amparo contra su empleadora; la empresa Southern Perú Copper Corporation, por violación de su derecho a la huelga, solicitando que se declaren inaplicables y nulas las cartas notariales de fechas 6,7,8,9,13,21, y 23 de noviembre de 2007, y se ordene a los demandados abstenerse de incurrir en actos violatorios de los derecho de huelga y a la estabilidad laboral de sus afiliados, y se ordene el pago de costos del proceso. Refiere que el 24 de octubre de 2007, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, a la cual se encuentra afiliada, comunicó a la empresa minera demandada –entre otras empresas mineras– y a la autoridad de trabajo su decisión de llevar a cabo una huelga nacional, a partir de las 6.30 a.m. del día 5 de noviembre de 2007. El Sindicato demandante ratificó acatar la huelga y comunicó su decisión a la empresa demandada y a la autoridad de trabajo.

Señala que, a partir del segundo día de iniciada la huelga, un grupo de afiliados que venían acatando la huelga recibieron cartas notariales en sus domicilios, mediante las cuales se les indicaba que tenían que concurrir a laborar a fin de cubrir los servicios esenciales de la empresa, lo cual atentaba contra el derecho de huelga, toda vez que dichos trabajadores no estaban incluidos en la nómina de trabajadores designados por el Sindicato para prestar servicios esenciales, ni existía ninguna resolución de la autoridad de trabajo calificando las secciones en las que se desempeñan dichos trabajadores como servicios indispensables. Posteriormente, y ante la inasistencia de algunos trabajadores se les remitió cartas de preaviso de despido por falta grave.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02211-2009-PA/TC

MOQUEGUA

SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

La empresa demandada contesta la demanda señalando que la controversia planteada en autos no corresponde ser dilucidada a través del proceso constitucional de amparo y que, conforme al procedimiento establecido por la ley, la nómina del personal que debía laborar en los servicios esenciales o indispensables de la empresa, durante la huelga, era de aprobación automática, por lo que no era necesario contar con una resolución de la Autoridad de Trabajo, razón por la que considera que la empresa actuó conforme a ley, y que el haber cursado las cartas notariales no constituyen actos que vulneren el derecho de huelga de los afiliados al sindicato demandante.

El Segundo Juzgado Mixto de Ilo, a fojas 352, con fecha 18 de noviembre de 2008, declaró improcedente la demanda por considerar que el proceso de amparo no era la vía idónea para discutir la cuestión por carecer de etapa probatoria, siendo la vía adecuada el proceso laboral de la vía ordinaria.

La Sala pertinente revocó la apelada y declaró fundada la demanda en el extremo referido al derecho de huelga del sindicato e improcedente en el extremo referido a la declaración de nulidad e inaplicabilidad de las cartas notariales cursadas a los trabajadores, por considerar que al no existir despido, la cuestión correspondía ser dilucidada en otra vía.

FUNDAMENTOS

§ Delimitación del Petitorio

1. En el presente caso, la demanda fue declarada fundada en el extremo referido al derecho de huelga del sindicato demandante e improcedente en el extremo en que se solicita la declaración de nulidad e inaplicabilidad de las cartas notariales cursadas a los trabajadores, así como que cese la vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores afiliados al sindicato demandante. Manifiesta el demandante la cuestión correspondía ser dilucidada en la vía del proceso laboral ordinario, al no existir despido de ningún trabajador. En tal sentido, y conforme al artículo 18º del Código Procesal Constitucional, que establece que el recurso de agravio constitucional procede sólo contra las resoluciones de segundo grado que declaren improcedente o infundada la demanda, el Tribunal Constitucional emitirá pronunciamiento sólo respecto del extremo de la demanda que fue declarado improcedente; es decir, respecto de si en el presente caso las cartas remitidas por la demandada, obrantes a fojas 2 a 116 de autos, constituyen o no actos que amenazan o vulneran el derecho al trabajo u otro derecho constitucional de los trabajadores



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02211-2009-PA/TC

MOQUEGUA

SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

afiliados al sindicato demandante.

§ Procedencia del proceso constitucional de amparo

2. Este Tribunal, mediante la STC N.º 0206-2005-PA, establecida como precedente vinculante en aplicación del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y publicada en el diario *El Peruano* el 22 de diciembre de 2005, ha dejado sentado los lineamientos jurídicos que permiten delimitar las pretensiones, relativas tanto del régimen laboral privado como del público, que merecen protección a través del proceso de amparo.
3. De acuerdo a los fundamentos 17 a 20 del citado precedente, el criterio general, en cuanto al régimen laboral privado, es que en aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de la materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y los que tienen por objeto el cuestionamiento y la calificación del despido fundado en causa justa, que se refieran a hechos controvertidos, no serán tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral ordinario.
4. Sin embargo, tal como se señala en el fundamento 16 del referido precedente, como excepción a dicho criterio general, las demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo, entre ellas la *afectación a la libertad sindical y/o el derecho a la huelga*, serán procedentes en la vía del amparo, considerando la protección urgente que amerita este tipo de casos.
5. En el caso de autos, el sindicato demandante invoca la afectación de los derechos a la libertad sindical y de huelga de los afiliados a dicho organismo sindical, y siendo que estas presuntas afectaciones se enmarcan en algunos de los supuestos que habilitan el trámite de tales pretensiones a través de la vía del proceso constitucional de amparo, corresponde emitir pronunciamiento de fondo.

§ Sobre la presunta vulneración del derecho a la libertad sindical.

6. El derecho a la libertad sindical está reconocido en el artículo 28º, inciso 1), de la Constitución. Este derecho 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 frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SOIAS
OTDA
23



EXP. N.º 02211-2009-PA/TC

MOQUEGUA

SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales.

7. 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, la protección y la 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 resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical.
8. En el Fundamento 13 de la citada sentencia, este Tribunal ha señalado que “(...) la dimensión plural o colectiva de la libertad sindical garantiza no sólo la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados (...) 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”.
9. El sindicato demandante no ha acreditado, en modo alguno, que los beneficiarios hayan sido despedidos a causa de su condición de afiliados al sindicato de trabajadores. La documentación que presenta con su escrito de fecha 13 de enero de 2009 tiene relación con una huelga iniciada el 30 de junio de 2008, esto es, con posterioridad a la fecha en que fueron despedidos los beneficiarios.

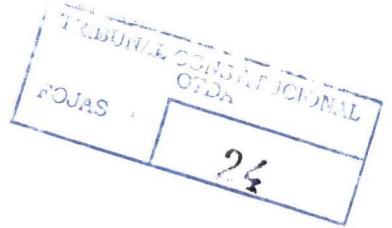
§ Algunas precisiones sobre el derecho a la huelga

10. El derecho a la huelga ha sido reconocido en el inciso 3) del artículo 28º de la Constitución, que señala:

“Artículo 28º. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02211-2009-PA/TC
MOQUEGUA
SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

democrático.

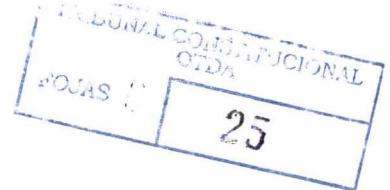
(...)

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”

11. En la STC 0008-2005-PI/TC, este Tribunal ha precisado que la huelga es un derecho que “(...) consiste en la suspensión colectiva de la actividad laboral, la misma que debe previamente ser acordada por la mayoría de los trabajadores y debe efectuarse en forma voluntaria y pacífica –sin violencia sobre las personas o bienes- y con abandono del centro de trabajo”.
12. Siendo así, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. La huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.
13. No obstante lo señalado anteriormente, debemos precisar que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la ley, a fin de que dicho derecho se ejerza en armonía con el interés público, en la medida en que “la huelga no es derecho absoluto, sino regulable. Por ende, debe efectivizarse en armonía con los demás derechos” (FJ. 40 STC 0008-2005-PI/TC).
14. A través de la STC 0008-2005-PI/TC, se ha señalado que por disposición de la ley los servicios esenciales constituyen uno de los límites del derecho de huelga.
15. Al respecto, cabe indicar que el artículo 82º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, señala que:
- “Artículo 82º. Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan”.
16. Este Tribunal en la STC 008-2005-AI ha declarado que “la huelga debe ejercerse



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02211-2009-PA/TC

MOQUEGUA

SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

en armonía con el interés público, que hace referencia a las medidas dirigidas a proteger aquello que beneficia a la colectividad en su conjunto” (Fundamento 42).

§ Del procedimiento para establecer la cobertura de los puestos considerados como servicios esenciales

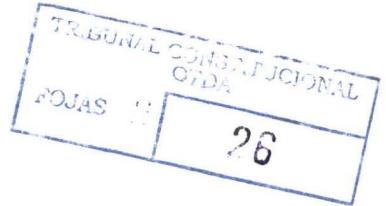
17. En relación al procedimiento establecido en la ley, cabe tener en cuenta que el segundo párrafo del artículo 82º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR dispone que “(...) Anualmente y durante el primer trimestre, las empresas que prestan estos servicios esenciales, comunicarán a sus trabajadores u organizaciones sindicales que los representan y a la Autoridad de Trabajo, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos que deben cumplir, así como la periodicidad en que deben producirse los respectivos reemplazos. La indicada comunicación tiene por objeto que los trabajadores u organización sindical que los represente cumpla con proporcionar la nómina respectiva cuando se produzca la huelga. Los trabajadores que sin causa justificada dejen de cumplir el servicio, serán sancionados de acuerdo a Ley. Los casos de divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que deben figurar en la relación señalada en este artículo, serán resueltos por la Autoridad de Trabajo”.
18. El artículo 67º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, precisa que en cumplimiento del artículo 82º de la ley, las empresas comunicarán **en el mes de enero de cada año** a sus trabajadores u organización sindical y a la Autoridad de Trabajo o al Instituto de Administración Pública, según corresponda, el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios, los horarios y turnos, así como la periodicidad en que deban producirse los respectivos reemplazos”.

§ Análisis de la controversia

19. El considerando tercero del Auto Directoral N° 028-2007-DPSCL-DRTPE, de fecha 4 de diciembre de 2007, obrante a fojas 403 de autos, se señala: “de la revisión y análisis de los actuados, podemos observar que a fojas 167, la Jefatura Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo de Ilo, mediante Auto Jefatural N° 163-2007-ZDTPE, de fecha 21 de junio de 2007, dispone la participación de la Dirección Regional de Energía y Minas de la Región Moquegua, para que designe un funcionario del sector y determine el número de trabajadores en las diferentes



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



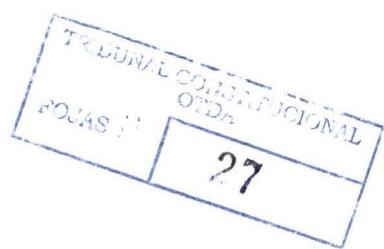
EXP. N.º 02211-2009-PA/TC
MOQUEGUA
SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

áreas de producción, en caso de huelgas o paralizaciones laborales (...)".

20. Mediante el Auto Jefatural N° 342-2007-ZDTPE-I/JZ-SI, de fecha 16 de noviembre de 2007, confirmado por el Auto Directoral señalado en el fundamento anterior, se resolvió “Que el número y ocupación de trabajadores obreros y empleados que se requiere para su permanencia en las actividades indispensables en caso de producirse una huelga o paralización corresponden a 172 trabajadores entre obreros y empleados, de acuerdo al cuadro de distribución por turnos y actividades elaborado por el perito (...) debiéndose tener en cuenta que en el área del hospital el personal deberá laborar en un 100% (...”).
21. Teniendo en cuenta lo señalado en los fundamentos anteriores, podemos concluir que durante el lapso de tiempo en que se materializó la huelga declarada por el sindicato accionante, esto es, del 5 al 9 de noviembre de 2007, se encontraba pendiente de resolver por parte de la Autoridad de Trabajo la controversia suscitada por las partes, respecto del número y de la ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales.
22. De autos se advierte que con la comunicación de declaratoria de huelga de fecha 26 de octubre de 2007 el sindicato remitió a la empresa un listado de nombres de los trabajadores que, a su criterio, debían cubrir los cargos de los servicios esenciales durante el desarrollo de la huelga. Esta nómina difería sustancialmente del número de trabajadores que, a criterio de la empresa, eran necesarios para cubrir los servicios esenciales; por tal razón, la empleadora procedió a designar de manera unilateral al número restante de trabajadores que debían cumplir los referidos servicios; procediendo a remitir sendas cartas notariales instando a los trabajadores designados a concurrir a laborar. Estando así las cosas, corresponderá a este Tribunal dilucidar si con la remisión de las aludidas cartas notariales se habría vulnerado o no el derecho a la huelga de los trabajadores afiliados al sindicato demandante.
23. Al respecto, debemos tener en cuenta que a fojas 182 y siguientes de autos obra el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, del cual se verifica que el procedimiento denominado “comunicación del número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios esenciales durante la huelga”, signado con el número 11, es de calificación automática, por lo que a la sola presentación se entiende por aprobada la comunicación. Por otro lado, el procedimiento N° 12, denominado “Divergencia sobre el número y ocupación de los trabajadores que



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 02211-2009-PA/TC
MOQUEGUA
SINDICATO UNIFICADO DE
TRABAJADORES DE SPCC- ILO

deben laborar en servicios públicos esenciales y en servicios indispensables durante la huelga”, es de evaluación y respecto del cual al vencimiento de los 30 días hábiles opera el silencio negativo.

24. Este Tribunal, teniendo en cuenta las características de los procedimientos establecidos en el TUPA del Ministerio de Trabajo, detallados en el fundamento anterior, considera que con la remisión de las aludidas cartas notariales no se ha vulnerado el derecho de huelga ni ningún otro derecho constitucional en agravio de los trabajadores afiliados al sindicato demandante, toda vez que es facultad de la empresa ejercer su poder sancionador, allí cuando, a su criterio, se haya infringido las normas legales o reglamentarias, lo cual no quiere decir que las sanciones puedan o no resultar arbitrarias o desproporcionadas, toda vez que dicha tarea no corresponde al juez constitucional, sino que será el juez de la vía laboral ordinaria quien efectúe dicha evaluación y se pronuncie en definitiva sobre ello.

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

HA RESUELTO

Declaro **INFUNDADO** el extremo de la demanda que es materia del recurso de agravio constitucional, por no haberse acreditado la violación de derecho constitucional alguno.

Publíquese y notifíquese.

SS.

CALLE HAYEN
ÁLVAREZ MIRANDA
URVIOLA HANI

Lo que certifico:
VICTOR ANDRES ALZAMORA CÁRDENAS
SECRETARIO RELATOR