

EXP. N.º 03561-2009-PA/TC
CALLAO
SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES MARITIMOS
Y PORTUARIOS DEL PUERTO
DEL CALLAO (SUTRAMPORPC)

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Lima, 10 de junio de 2010

VISTA

La sentencia de autos de fecha 17 de agosto de 2009; y,

ATENDIENDO A

1. Que de conformidad con el artículo 121º del Código Procesal Constitucional, el Tribunal Constitucional, de oficio, puede aclarar algún concepto de la sentencia.
2. Que el primer párrafo del artículo 45º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR —en relación con la convención colectiva celebrada en ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva— establece que “[s]i no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior [de empresa, de rama de actividad o de gremio], las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa”.
3. Que en la sentencia de autos, este Tribunal, en ejercicio del poder-deber previsto en el artículo 138º de la Constitución, ha ejercido control constitucional difuso contra la frase “A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa”, ya que establece de manera imperativa el nivel en el que debe desarrollarse la negociación y, consecuentemente, viola el derecho fundamental a la negociación colectiva. En razón de ello, este Colegiado inaplicó, en la presente causa, la referida segunda oración del primer párrafo del artículo 45º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.
4. Que, ante la inconstitucionalidad generada, el Tribunal Constitucional consideró “pertinente precisar que a falta de acuerdo para decidir el nivel de negociación, éste se determinara mediante el arbitraje, sin que exista previa declaración de huelga” (cfr. fundamento 28 de la sentencia de autos).
5. Que la determinación de que ante la falta de acuerdo para decidir el nivel de negociación, dicho nivel debe fijarse mediante arbitraje, no es una decisión *ex novo* o que emane de la llana voluntad de los miembros de este Colegiado, sino que proviene de la integración razonable del vacío generado por la inconstitucionalidad advertida, a través de la aplicación del artículo 61º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, cuyo contenido dispositivo es materialmente idóneo para ello. Y es que, en efecto, dicho precepto 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”.

6. Que, de esta manera, conviene aclarar la naturaleza del arbitraje llamado a determinar el nivel de negociación ante la ausencia de acuerdo entre las partes. Sobre el particular, debe tenerse presente que el arbitraje en el ámbito laboral es, cuando menos, de tres clases: voluntario (cuando se establece de consuno entre las partes), potestativo (cuando una de las partes tiene la capacidad de obligar a la otra a heterocomponer el desacuerdo a través de la intervención del arbitro) y obligatorio (cuando el arbitraje viene impuesto por una tercera voluntad, distinta de la de las partes).

Estando a ello, es evidente que el arbitraje al que hace alusión el artículo 61° del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, no se ajusta al denominado obligatorio, en razón de que su instauración es dependiente de la voluntad de las partes. Así las cosas, queda por determinar si se trata de un arbitraje voluntario o de uno potestativo.

7. Que, para tal efecto, debe tenerse presente que el artículo 62° del referido Decreto Supremo, establece que ante la ausencia de acuerdo entre las partes, los trabajadores pueden, alternativamente al arbitraje, declarar la huelga.

Aunque es evidente que el derecho a huelga es un derecho fundamental reconocido por el artículo 28° de la Constitución, y que no forma parte de su contenido constitucionalmente protegido el pretender ejercerlo de forma violenta, también lo es que la huelga es representativa de la agudización del desacuerdo con el empleador y, consecuentemente, denotativa de haberse llegado a un tramo álgido del conflicto. De allí que sea imperativo interpretar la normas laborales de forma tal que, respetándose el derecho fundamental a la huelga, se facilite, promueva y garantice métodos alternativos para la solución del conflicto.

Como claramente deriva del texto constitucional, el Estado “reconoce” el derecho de huelga (artículo 28° de la Constitución), lo que en modo alguno implica el deber de promoverla; mientras que no sólo “reconoce” el derecho a la negociación colectiva, sino que además, conforme al artículo 28° 2 de la Constitución, “promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”.

8. Que, en tal sentido, si conforme a la voluntad del Constituyente, el derecho a la huelga debe ser reconocido (y en esa medida, respetado y garantizado), pero no promovido o fomentado, mientras sí deben ser promovidas las formas de solución pacífica de los conflictos laborales, 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 de 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.

Por lo demás, solo así cobra cabal sentido la especificación realizada por el artículo 63° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, conforme a la 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). En efecto, esta última precisión solo tiene sentido si se interpreta que el arbitraje regulado por el artículo 61° del mismo Decreto no requiere de dicha aceptación.

Asimismo, abona al sentido de esta interpretación el hecho de que el artículo 46° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo —Decreto Supremo N.º 011-92-TR—, disponga que “[a]l término de la negociación directa, o de la conciliación, de ser el caso, según el artículo 61 de la Ley, *cualquiera de las partes* podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el Artículo 62 de la Ley” (cursiva agregada).

9. Que, por consiguiente, corresponde precisar que el arbitraje a través del cual deberá decidirse el nivel de la negociación ante la falta de acuerdo entre trabajadores y empleador, es aquél al que hace alusión el artículo 61° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, el cual es de carácter potestativo. En tal sentido, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a éste.

Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

RESUELVE

PRECISAR que el arbitraje a través del cual deberá decidirse el nivel de la negociación ante la falta de acuerdo entre trabajadores y empleador, es aquél al que hace alusión el artículo 61° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, el cual es de carácter potestativo. En tal sentido, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a éste.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MESÍA RAMÍREZ
BEAUMONT CALLIRGOS
ETO CRUZ