



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE

ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO

PALMA SA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 19 días del mes de octubre de 2016, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Ledesma Narváez, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez y Sardón de Taboada pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera, aprobado en la sesión del pleno de fecha 11 de octubre de 2016. Asimismo, se agrega el voto singular del magistrado Sardón de Taboada, y el fundamento de voto del magistrado Blume Fortini.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato de Empleados de la Administradora Clínica Ricardo Palma SA contra la resolución de fojas 533, de fecha 3 de julio de 2014, expedida por la Sexta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda.

ANTECEDENTES

Con fecha 20 de enero de 2011, el sindicato recurrente interpone demanda de amparo contra la Administradora Clínica Ricardo Palma SA, solicitando que cese la amenaza de violación de los derechos constitucionales a la libertad sindical y negociación colectiva, al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, y a la igualdad y a no ser discriminados. Como consecuencia de ello, pide que se les reconozca a sus afiliados una relación laboral de naturaleza indeterminada por haberse desnaturalizado sus contratos de trabajo temporales, y que se ordene la reposición de los trabajadores afiliados al sindicato demandante que hayan sido víctimas de despido incausado durante el trámite del presente proceso, más el pago de los costas y costos.

Refiere que la amenaza de violación de los derechos constitucionales invocados se sustenta en las resoluciones administrativas expedidas por la autoridad de trabajo, en las cuales se estableció que la demandada incumplía con sus obligaciones laborales, habiéndose acreditado la desnaturalización de los contratos de trabajo temporales del 54.16 % del total de empleados. Afirma que, por el hecho de estar afiliados al sindicato, existe la amenaza de que sean cesados mediante la invocación de la conclusión de sus contratos de trabajo a plazo fijo, lo que conllevaría a la desafiliación o renuncia forzada a la organización sindical a fin de no perder sus puestos de trabajo. Además, aseguran que están comprobadas las suspensiones y despidos nulos de sus dirigentes sindicales y afiliados por una actividad sindical realizada el 15 de febrero de 2010; todo ello con el propósito de desaparecer la organización sindical.

Manifiesta que se han vulnerado los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, dado que la demandada argumenta la existencia de un sindicato



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE

ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO

PALMA SA

paralelo, supuestamente mayoritario, denominado Sindicato de Trabajadores de la Administradora Clínica Ricardo Palma; y, por ello, rechazó sus pliegos de reclamos de los periodos entre los años 2008 y 2011, y obtuvo incluso que la autoridad de trabajo declare fundadas sus oposiciones, impidiendo así la continuación del trámite de la negociación colectiva entre el sindicato recurrente y la demandada.

La apoderada de la Administradora Clínica Ricardo Palma SA contesta la demanda. Argumenta, respecto a la supuesta desnaturalización de los contratos de trabajo temporales, que estos se celebraron de manera válida y conforme a la ley de la materia, estableciendo en cada uno de ellos la causa objetiva determinante de su contratación. Sostiene que en octubre de 2010 se interpuso una demanda contenciosa administrativa con la finalidad de impugnar las resoluciones administrativas emitidas por la autoridad de trabajo. En su opinión, esas resoluciones están viciadas de nulidad, por lo que no pueden acreditar fehacientemente la amenaza alegada por el sindicato demandante. Señala que si algún trabajador afiliado al sindicato demandante fue cesado, se debió al vencimiento de su plazo contractual o por haber cometido alguna falta grave comprobada por el empleador. Finalmente, refiere que la autoridad de trabajo ha reconocido que existe un sindicato mayoritario, y que es el denominado Sindicato de Trabajadores de la Administradora Clínica Ricardo Palma SA.

El Séptimo Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con fecha 8 de octubre de 2013, declara improcedente la demanda. Considera que los contratos de trabajo temporales deberán ser analizados individualmente a fin de que se determine si se desnaturalizaron o no, para lo cual se requiere contar con una etapa probatoria, debiendo ventilarse la controversia en la vía ordinaria laboral. Respecto a la vulneración de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, refiere que no se ha acreditado de modo fehaciente que la desafiliación de algunos trabajadores sea consecuencia de actos promovidos contra el sindicato demandante. Por último, el *a quo* sostiene que en una empresa puede existir más de una organización sindical, y que tendrá la representación en materia de negociación colectiva aquella que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores.

La Sala superior confirmó la apelada. Estimó que las resoluciones administrativas emitidas por la autoridad de trabajo no bastan para acreditar la existencia de una relación laboral de naturaleza indeterminada a favor de 462 trabajadores, por cuanto se requiere la masiva actuación de medios probatorios adicionales, lo cual también ocurre con respecto a la invocada afectación de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

En su recurso de agravio constitucional, el sindicato recurrente reitera los argumentos expuestos en la demanda y añade que se le pretende calificar como sindicato minoritario sin tener en cuenta que se encuentra pendiente de resolver el Expediente 3655-2011-PA/TC, en el que se viene discutiendo, ante este mismo Tribunal



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC
LIMA
SINDICATO DE EMPLEADOS DE
ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO
PALMA SA

Constitucional, su derecho a negociar colectivamente el pliego de reclamos correspondiente al periodo 2008-2009.

FUNDAMENTOS

Procedencia de la demanda y delimitación del petitorio

1. De acuerdo a la información enviada por el Poder Judicial, mediante Oficio 8784-2015-CE-PJ, de 3 de septiembre de 2015, corroborada con la consulta efectuada el día 20 de julio de 2016, a la página web del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial: (<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ETIINLPT/s_etii_nlpt/as_mapa/>), a la fecha de interposición de la presente demanda (20 de enero de 2011), aún no había entrado en vigencia la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Distrito Judicial de Lima.
2. La presente demanda tiene por objeto que cese la amenaza de violación de los derechos constitucionales a la libertad sindical y a la negociación colectiva, al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, y a la igualdad y a no ser discriminados. Como consecuencia de ello, pide que se reconozca que los afiliados al sindicato recurrente mantienen en los hechos una relación laboral de naturaleza indeterminada, ya que se han desnaturalizado sus contratos de trabajo temporales. Además, solicita que se ordene la reposición de los trabajadores afiliados al sindicato demandante que hayan sido víctimas de despido incausado durante el trámite del presente proceso; más el pago de los costas y costos.
3. Sobre el particular, debe señalarse que, conforme a la línea jurisprudencial de este Tribunal, el proceso de amparo constituye la vía idónea, eficaz y satisfactoria para proteger, entre otras cosas, el derecho de negociación colectiva y a la libertad sindical, al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario en caso de que su ejercicio sea amenazado de manera cierta e inminente o vulnerado de manera manifiesta, por lo que se procederá a analizar el fondo de la controversia.

Análisis del caso concreto

Sobre la supuesta amenaza de despido contra los afiliados al sindicato demandante

4. El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona”; mientras que el artículo 27 señala: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE

ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO

PALMA SA

5. En la sentencia emitida en el Expediente 0008-2005-PI/TC, este Tribunal estableció que la libertad sindical se define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad sindical *intuitu persona* se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución.
6. En el caso de autos, el sindicato recurrente pretende que se ordene el cese de la amenaza consistente en que la sociedad emplazada despida de modo incausado a sus afiliados. Considera que se celebran contratos de trabajo temporales, pese a que en los hechos se configura una relación laboral de naturaleza indeterminada, con el único fin de no renovarles sus contratos, y, por ende, cesarlos, si continúan afiliados al sindicato demandante. Sostiene, además, que la amenaza de despido se encuentra acreditada con las resoluciones administrativas de la autoridad de trabajo (folios 2 a 97), en las cuales se concluye que los contratos de trabajo temporales de 462 trabajadores, están desnaturalizados (folio 36), y que la parte demandada viene afectando el derecho a la libertad sindical de sus trabajadores. Ello se debe a que existiría un indicio razonable de que la empleadora se encontraría realizando actividades antisindicales puesto que 101 trabajadores presentaron cartas de desafiliación con posterioridad a la realización de las marchas efectuadas en marzo y abril de 2010, convocadas por el sindicato recurrente (folio 38).
7. El Tribunal Constitucional ha reiterado en su jurisprudencia (sentencias emitidas en los Expedientes 2593-2003-AA/TC, 03125-2004-AA/TC, y 05259-2008-AA/TC) que, si bien el proceso constitucional de amparo procede frente a la amenaza de vulneración de derechos constitucionales, tal como lo establece expresamente el artículo 200, inciso 2, de la Constitución, es importante resaltar que la “amenaza” debe poseer dos rasgos esenciales: certeza e inminencia, de modo que dicho riesgo pueda ser atendible a través del proceso constitucional de amparo.
8. Es decir, el perjuicio debe ser real, efectivo, tangible, concreto e ineludible, excluyendo del amparo aquellos perjuicios que escapan a una captación objetiva. En consecuencia, para que sea considerada cierta, la amenaza debe estar fundada en hechos reales y de inminente realización, esto es, que el perjuicio ocurra en un futuro inmediato, y no en uno remoto. A su vez, el perjuicio que se ocasione en el futuro debe ser real (es decir, inequívocamente menoscabará alguno de los derechos tutelados); tangible (que se perciba de manera precisa), e ineludible (que implique irremediamente una violación concreta).
9. Este Tribunal considera que, en el presente caso, la supuesta amenaza que invoca el sindicato demandante no reúne los requisitos esenciales. Así también pues si bien existen resoluciones administrativas emitidas por la autoridad de trabajo que concluyen que en el caso de algunos trabajadores afiliados al sindicato demandante, se han desnaturalizado sus contratos de trabajo sujetos a modalidad, sin embargo,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE
ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO
PALMA SA

dichas resoluciones administrativas (requerimiento de fecha 31 de marzo de 2010, el Acta de Infracción 850-2010, la Resolución Sub Directoral 383-2010-MTPE/2/12.330 de fecha 30 de junio de 2010, y la Resolución Directoral 806-2010-MTPE/2/20.4, que obran de folios 2 a 97), vienen siendo cuestionadas en un proceso judicial que, a la fecha, se encuentra aún en trámite (información revisada el 19 de julio de 2016, en la página web oficial del Poder Judicial). En consecuencia, no obran en autos medios probatorios suficientes que puedan acreditar la amenaza de despido en contra de los afiliados que se sustente en la no renovación de sus contratos de trabajo temporales por el solo hecho de pertenecer a la organización sindical recurrente, o que algunos o todos los referidos contratos estuvieran desnaturalizados, por tanto, no puede afirmarse que exista la amenaza alegada por el sindicato recurrente.

10. Adicionalmente, este Tribunal considera pertinente señalar que en el supuesto que la empleada cese a sus trabajadores invocando la culminación de su contrato de trabajo a plazo fijo, estará en el libre albedrío de los trabajadores que se consideren afectados con tal medida, acudir a la vía judicial correspondiente para hacer valer su derecho.
11. De otro lado, debe destacarse que tampoco se ha acreditado que los trabajadores hayan sido despedidos por causa de su afiliación sindical, puesto que, aunque se adjuntan reportes de procesos judiciales iniciados por un grupo de trabajadores que serían afiliados al sindicato, en los que se vendría discutiendo si sus despidos fueron arbitrarios o nulos (folios 153 a 164), dicha documentación es insuficiente para determinar en este proceso si dichos despidos están o no relacionados con su condición de afiliados, o si estos se efectuaron o no conforme a Derecho. Por ende, siendo así, tampoco existe la amenaza cierta e inminente de que se vaya a despedir a los trabajadores por formar parte del sindicato demandante. Debe resaltarse, además, que a lo largo del proceso, y hasta la fecha de emisión de la presente sentencia, la parte demandante no ha presentado medios probatorios que demuestren de modo fehaciente que sus afiliados durante la tramitación del proceso hayan sido víctimas de un despido arbitrario o nulo.
12. Por lo expuesto, este Tribunal concluye que no se ha demostrado la amenaza alegada en autos, toda vez que no se deriva de manera evidente una inminente lesión de los derechos al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario, y a la libertad sindical invocados por el sindicato demandante. Por ello, la demanda de amparo debe ser desestimada en ese extremo.

Sobre la supuesta amenaza del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores afiliados al sindicato demandante



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE
ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO
PALMA SA

13. Este Tribunal, en la sentencia emitida en el Expediente 0008-2005-PI/TC, estableció respecto al convenio colectivo lo siguiente:

Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

La convención colectiva —y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas—constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.

14. El sindicato recurrente refiere que se viene afectando el derecho a la negociación colectiva, toda vez que la parte demandada aduce que existe un sindicato mayoritario, que es el Sindicato de Trabajadores de la Administradora Clínica Ricardo Palma SA, y que con ese sindicato es que corresponde negociar colectivamente. Esta posición que también es compartida por la autoridad de trabajo que declaró fundadas las oposiciones formuladas contra los pliegos de reclamos presentados por el sindicato recurrente a fin de que se lleve a cabo el procedimiento de negociación colectiva con la sociedad demandada.

15. Al respecto, tenemos que en la sentencia emitida en el Expediente 3655-2011-PA/TC (publicada en el diario oficial, *El Peruano* el 5 de febrero de 2016), este Tribunal declaró infundada la demanda, determinando que el Sindicato de Trabajadores de la Administradora Clínica Ricardo Palma SA constituía el sindicato mayoritario. Por lo tanto, tenía la representación para negociar colectivamente, mientras que el sindicato minoritario —sindicato demandante— tiene la facultad (mediante sus pretensiones, propuestas o reclamos), en el procedimiento de negociación colectiva llevado a cabo entre el sindicato mayoritario y el empleador.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE
ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO
PALMA SA

16. En consecuencia, al no haberse acreditado la amenaza de vulneración del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores que están afiliados al sindicato demandante, corresponde desestimar la demanda en ese extremo.

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

HA RESUELTO

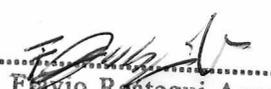
Declarar **INFUNDADA** la demanda respecto a la supuesta amenaza de vulneración de los derechos al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Publíquese y notifíquese.

SS.

MIRANDA CANALES
LEDESMA NARVÁEZ
URVIOLA HANI
BLUME FORTINI
RAMOS NÚÑEZ
ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:


Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE
ADMINISTRADORA CLÍNICA RICARDO
PALMA SA

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ERNESTO BLUME FORTINI

Si bien concuerdo con colegas Magistrados en declarar infundada la demanda por las razones expuestas en la sentencia de mayoría, considero necesario apartarme de lo argumentado en el fundamento 1, pues, a mi consideración, su contenido resulta impertinente para el análisis de la pretensión demandada.

En efecto, y conforme a la línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional, el proceso de amparo es la vía idónea, eficaz y satisfactoria para el análisis de pretensiones vinculadas con los derechos a la negociación colectiva y a la libertad sindical, más aun cuando se alegue que en el ejercicio de estos derechos, se amenace también los derechos al trabajo y a la protección del despido arbitrario.

En tal sentido, aun cuando a la fecha de interposición de la demanda se hubiese encontrado en vigencia la Nueva Ley Procesal de Trabajo en el Distrito Judicial de Lima, ello no hubiera modificado la idoneidad de la vía procedimental del amparo para la revisión de la demanda.

S.

BLUME FORTINI

Lo que certifico:

.....
Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE
ADMINISTRADORA CLINICA RICARDO
PALMA S.A. Representado(a) por INES
IRENE HUAMAN PEÑALOZA -
SECRETARIA GENERAL DEL
SINDICATO

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría.

A mi entender, el derecho al trabajo consagrado por el artículo 22 de la Constitución no incluye la reposición. Como señalé en el voto singular que emití en el Expediente 05057-2013-PA/TC, Precedente Huatuco Huatuco, el derecho al trabajo

debe ser entendido como *la posibilidad de acceder libremente al mercado laboral o a desarrollar la actividad económica que uno quiera, dentro de los límites que la ley establece por razones de orden público*. Solo esta interpretación es consistente con las libertades de contratación y trabajo consagradas en el artículo 2º, incisos 14 y 15; la libertad de empresa establecida en el artículo 59º; y, la visión dinámica del proceso económico contenida en el artículo 61º de la Constitución.

Así, cuando el artículo 27 de la Constitución de 1993 establece que “la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario”, se refiere solo a obtener una indemnización determinada por la ley.

A mi criterio, cuando la Constitución utilizó el adjetivo *arbitrario*, englobó tanto al despido *nulo* como al *injustificado* de los que hablaba el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de 12 de noviembre de 1991.

Esto es así porque, según el Diccionario de la Lengua Española, *arbitrario* es:

Sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón.

Indebidamente, la Ley 26513 —promulgada cuando ya se encontraba vigente la actual Constitución— pretendió equiparar el despido que la Constitución denominó *arbitrario* solo a lo que la versión original del Decreto Legislativo 728 llamó *injustificado*.

Semejante operación normativa implicaba afirmar que el despido *nulo* no puede ser descrito como “sujeto a la libre voluntad o al capricho antes que a la ley o a la razón”, lo que es evidentemente inaceptable.

Más allá de su deficiente lógica, la Ley 26513 tuvo como consecuencia resucitar la reposición como medida de protección frente a un tipo de despido, entregándoles a los jueces poder para forzar la continuidad de una relación de trabajo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05534-2014-PA/TC

LIMA

SINDICATO DE EMPLEADOS DE
ADMINISTRADORA CLINICA RICARDO
PALMA S.A. Representado(a) por INES
IRENE HUAMAN PEÑALOZA -
SECRETARIA GENERAL DEL
SINDICATO

Esta nueva clasificación —que se mantiene en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo 003-97-TR— es inconstitucional.

Lamentablemente, este error fue ampliado por el Tribunal Constitucional mediante los casos Sindicato Telefónica (2002) y Llanos Huasco (2003), en los que dispuso que correspondía la reposición incluso frente al despido arbitrario.

Al tiempo que extrajo la reposición de la existencia del amparo laboral, Llanos Huasco pretendió que se distinguiera entre el despido nulo, el incausado y el fraudulento. Así, si no convencía, al menos confundiría.

A mi criterio, la proscripción constitucional de la reposición incluye, ciertamente, a los trabajadores del Estado sujetos al Decreto Legislativo 276 o a cualquier otro régimen laboral público.

La Constitución de 1993 evitó cuidadosamente utilizar el término “estabilidad laboral”, con el que tanto su predecesora de 1979 como el Decreto Legislativo 276, de 24 de marzo de 1984, se referían a la reposición.

El derecho a la reposición del régimen de la carrera administrativa no sobrevivió, pues, a la promulgación de la Constitución el 29 de diciembre de 1993. No cambia las cosas que hayan transcurrido casi veinticinco años sin que algunos se percaten de ello.

Por tanto, considero que la demanda debe declararse **IMPROCEDENTE**, en aplicación del artículo 5, inciso 1, del Código Procesal Constitucional.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

Flávio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL