



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 4 días del mes de setiembre de 2018, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Blume Fortini, Miranda Canales, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez, Espinosa-Saldaña Barrera y Ferrero Costa, pronuncia la siguiente sentencia, con los fundamentos de voto de la magistrada Ledesma Narváez y del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera, y el voto singular del magistrado Sardón de Taboada, que se agregan. Y con el fundamento de voto del magistrado Ferrero Costa.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por el Sindicato Único de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco contra la resolución de fojas 234, de fecha 9 de octubre de 2014, expedida por la Sala Mixta de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 7 de mayo de 2012, el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco y el Sindicato Único de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, interpusieron demanda de amparo contra la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, a fin de que se ordene la nulidad de las Resoluciones 0444-2012-UNHEVAL-R y 0506-2012-UNHEVAL-R, de fechas 29 de marzo de 2012 y 11 de abril de 2012 respectivamente, las que resuelven declarar ilegal la paralización y huelga de 24 y 48 horas convocada por los sindicatos recurrentes; así como la suspensión de actos de hostilización por parte de la emplazada en contra de los dirigentes y miembros afiliados al sindicato.

Señalan que, ante la negativa de cumplir con el cambio de horario impuesto por la emplazada, esta realizó actos de hostilización consistentes en amenazas de rotación, descuentos y descenso de grado en contra de los miembros del sindicato, por lo que, con fecha 27 de marzo de 2012, se reunieron y acordaron convocar a una paralización y huelga de 24 horas (30 de marzo de 2012) que comunicaron previamente a su empleador y a la autoridad administrativa de trabajo competente; no obstante, la emplazada, mediante Resolución 0444-2012-UNHEVAL-R, de fecha 29 de marzo de 2012, declara ilegal la paralización convocada, empleando argumentos ilegales. Posteriormente, el sindicato convoca a una paralización de 48 horas (12 y 13 de abril de 2012), la que mediante Resolución 506-2012-UNHEVAL-R de fecha 11 de abril de 2012, es declarada ilegal, también con argumentos ilegales. Se agrega además que, pese a que la emplazada se comprometió a entablar diálogo con el sindicato, este no se llevó a cabo. En consecuencia, alegan la vulneración de sus derechos constitucionales a la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

huelga, al trabajo, al debido proceso, de defensa, protección contra el despido arbitrario y a la estabilidad laboral.

El vicerrector administrativo de la universidad emplazada deduce las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandado y del demandante, así como de falta de agotamiento de la vía administrativa. Contesta la demanda y expresa que declaró ilegales las huelgas debido a que no existía a la fecha ningún derecho o interés socioeconómico o profesional que tenga que resolverse administrativamente con el sindicato demandante. En cuanto a la primera convocatoria a huelga, esto es, el 30 de marzo de 2012, precisa que esta no fue comunicada a su representada en el plazo establecido en el Decreto Supremo 010-2003-TR.

Agrega, además, que con la parte demandante existe un proceso judicial en el que se está cuestionando el horario de trabajo, por lo que, mientras este se encuentre pendiente de resolver, la Resolución 1791-2011-UNHEVAL-CU surte todos sus efectos - hasta que exista una resolución judicial que ordene su suspensión, y, en consecuencia, resulta irrazonable la paralización de labores programadas cuando el conflicto debe resolverse en sede judicial.

La representante de la emplazada deduce las excepciones de falta de legitimidad para obrar del demandante y de falta de agotamiento de la vía administrativa y contesta la demanda con similares argumentos a los vertidos por el vicerrector administrativo.

El Segundo Juzgado Mixto de Huánuco, con fecha 15 de febrero de 2013, declaró infundadas las excepciones propuestas y, con fecha 15 de mayo de 2014, declaró infundada la demanda por estimar que resultaba improcedente declarar nulas las resoluciones que dispusieron calificar como ilegales las huelgas convocadas por el sindicato, toda vez que estas no cumplen con el requisito establecido en el inciso "c" del artículo 73 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Además, consideró que la Resolución 0444-2015-UNHEVAL-R no dispuso hacer efectivo descuento alguno para quienes participaron de la huelga, por lo que no se hace necesario suspender los efectos de esta; por otro lado, advierte que la Resolución 0506-2012-UNHEVAL-R sí dispuso descuentos en los haberes del personal, pero que esto es válido tomando en cuenta la ilegalidad de la paralización efectuada por la parte demandante.

La Sala Superior revisora confirmó la Resolución 8, de fecha 15 de febrero de 2013, que declaró infundadas las excepciones propuestas e infundada la Sentencia 168-2014, de fecha 15 de mayo de 2014, con similares argumentos.

FUNDAMENTOS



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

Delimitación del petitorio y procedencia de la demanda

1. La presente demanda tiene por objeto que se declare la nulidad de las Resoluciones 0444-2012-UNHEVAL-R, del 29 de marzo y 0506-2012-UNHEVAL-R, del 11 de abril de 2012, las que resuelven declarar ilegales las paralizaciones y huelga de 24 y 48 horas convocada por los sindicatos; y la suspensión de actos de hostilización por parte de la emplazada en contra de los dirigentes y miembros afiliados al sindicato. Alegan la vulneración de sus derechos constitucionales a la libertad sindical, a la huelga, al trabajo, al debido proceso, de defensa, a la protección contra el despido arbitrario y a la estabilidad laboral.
2. Conforme a la línea jurisprudencial de este Tribunal, el proceso de amparo resulta idóneo para brindar tutela judicial efectiva para los derechos a la libertad sindical y a la huelga, por lo que corresponde emitir un pronunciamiento sobre el fondo.
3. Asimismo, y dado que en el presente caso, únicamente el Sindicato Único de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco ha sido el que han promovido el recurso de agravio constitucional, este Tribunal solo emitirá pronunciamiento respecto de los efectos de las resoluciones cuestionadas en sus afiliados, dado que se entiende que el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco han dejado consentir la sentencia de segundo grado.

Sobre el derecho a la huelga

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

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático. (...)

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

5. Así también, respecto a los servidores públicos dicho reconocimiento de este derecho fundamental se encuentra en el artículo 42 de la Constitución:

Artículo 42.- Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos 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.

6. En anterior jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

11/27



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

"... 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.

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, con 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.

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'.

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.

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 N° 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'.

Este Tribunal en la STC 008-2005-AI ha declarado que 'la huelga debe ejercerse 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)'. (Sentencia 02211-2009-PA/TC, fundamentos 11 a 16).

Análisis del caso en concreto

7. Es necesario precisar que, pese a que las resoluciones cuestionadas fueron emitidas en respuesta de la comunicación de huelga del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; sin embargo, dado que el Sindicato recurrente ha sustentado su legitimidad para obrar en el despliegue de los efectos de las resoluciones cuestionadas hacia sus afiliados, este Tribunal evaluará el presente caso, de acuerdo con dichos efectos en cuanto ello sea posible.
8. Al respecto, el Sindicato recurrente señala que los efectos de las resoluciones cuestionadas han recaído sobre sus afiliados pues las huelgas convocadas fueron acatadas por el 100% de los trabajadores de la Universidad emplazada, incluyendo sus afiliados. Así, señala que las resoluciones cuestionadas establecieron de manera

MPA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

arbitraria represalias contra los trabajadores contratados CAS que acataron la huelga, para efecto de la renovación de sus contratos (f. 101); lo cual implica la imposición de sanciones, descuentos y pretextos de despido de sus afiliados que acataron la huelga para reclamar sobre el horario de trabajo.

De las resoluciones cuestionadas se desprende lo siguiente:

- Las comunicaciones de huelga, a la que los afiliados del sindicato recurrente se habrían sumado, fueron presentadas ante el empleador los días 27 de marzo de 2012 y 4 de abril de 2012.
- Las comunicaciones de huelga precisaban que dicha medida sería materializada el 30 de marzo y los días 12 y 13 de abril.

10. Si bien es cierto que en la actualidad no existe una normatividad que regule los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga para los trabajadores del sector público, ello no implica que no puedan hacer ejercicio de los mismos, pues en todo caso, les resulta aplicable la normatividad vigente para los trabajadores de la actividad privada siempre que la misma no desnaturalice el alcance de dichos derechos ni la prestación de sus servicios. Asimismo, resulta importante destacar que a través de la Sentencia 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, este Tribunal declaró inconstitucional la prohibición de la negociación colectiva para los servidores públicos, exhortando al Congreso de la República a que emitiera la regulación correspondiente. Siendo que a la fecha, aun se encuentra pendiente la emisión de la normatividad que regule este derecho para el sector público.

11. El artículo 73 del Decreto Supremo 010-2003-TR, establece los siguientes requisitos para declarar la procedencia de una huelga:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.
El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.
Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.
- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

MP



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

Artículo 74.- Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.

La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad.

12. Conforme a lo dispuesto en el inciso "c" del artículo 73 del citado Decreto Supremo 010-2003-TR, uno de los requisitos para declarar la huelga es que esta sea comunicada por lo menos con 5 días útiles de antelación; no obstante ello, en el presente caso este requisito no fue cumplido, pues la medida de fuerza programada para el 30 de marzo de 2012, fue presentada el 27 de marzo de 2012, esto es, con solo 2 días de antelación (f. 6, 9 a 12). Mientras que la comunicación de la huelga convocada para el 12 y 13 de abril de 2012, fue presentada el 4 de abril, esto es, con 3 días útiles de antelación, por cuanto los días 5 y 6 de abril fueron días feriados (f. 79).

13. En tal sentido, se aprecia que las convocatorias a huelga, a la que se plegaron los afiliados del sindicato recurrente, no cumplían con el requisito del plazo presentación con antelación antes citado.

14. Sin embargo, no puede perderse de vista que ambas resoluciones impugnadas dispusieron la "ilegalidad" de las huelgas convocadas y no la "improcedencia" de las mismas por el incumplimiento de este requisito, conforme lo disponía el artículo 74 antes citado.

15. Asimismo, ambas resoluciones fueron emitidas con anterioridad a la materialización de la huelga, es decir, que al momento de su emisión y decisión de ilegalidad –y no de improcedencia–, no se tenía certeza de que las huelgas convocadas podrían materializarse.

16. Por otro lado, con relación a la calificación de las comunicaciones de huelga de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 74 del Decreto Supremo 010-2003-TR se aprecia que la emplazada emitió la Resolución 444-2012-UNHEVAL-R, al segundo día de la comunicación, esto es, el 29 de marzo de 2012, cumpliendo el plazo de 3 días útiles que establece el mencionado artículo. Sin embargo, no ocurrió lo mismo con la Resolución 506-2012-UNHEVAL-R, pues fue emitida 4 días útiles después de la comunicación, es decir, luego de haberse vencido el plazo de 3 días.

17. Al respecto, según nuestra legislación la calificación de la procedencia de una huelga y su calificación de ilegalidad, son supuestos distintos. El primero de ellos,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

permite al sindicato solicitante ejercitar su derecho de impugnación de la decisión de improcedencia, esto con la finalidad de acceder a un ente superior que revise su petición de huelga conforme a los requisitos que exige el artículo 74 antes citado. El segundo de ellos se desarrolla cuando el ente competente se encuentra en posición de declarar la ilegalidad de la huelga, bajo los supuestos que el artículo 84 del Decreto Supremo 010-2003-TR regula en los términos siguientes:

La huelga será declarada ilegal:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días.

18. Con relación a la causal c, del precitado artículo 84, es menester citar el contenido del artículo 81:

No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

19. Asimismo, con relación a la causal d, corresponde mencionar el contenido de los artículos 78 y 82:

Artículo 78.- Se exceptúa de la suspensión de actividades a aquellas labores indispensables para la empresa cuya paralización ponga en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de los bienes o impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa una vez concluida la huelga.

Artículo 82.- 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.

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

MPI



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

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.

20. Teniendo en cuenta la normatividad antes citada, se aprecia que la declaratoria de ilegalidad de las huelgas a las que los afiliados del sindicatos recurrente se sumaron, no se encuadra en ninguno de los supuestos que el artículo 84 precitado regula, pues dichas declaraciones se efectuaron con anterioridad a su materialización, motivadas básicamente porque a consideración del empleador:

"... la solicitud presentada no cumple con los requisitos establecidos en la norma legal, en virtud a que no existe a la fecha ningún derecho e intereses socioeconómico o profesional **que tenga que resolverse administrativamente** debido a que como los mismos solicitantes precisan existe un proceso judicial, en la que existe una controversia entre la medida cautelar y el proceso de Amparo, **demostrando que el horario se encuentra judicializado. Cuarto:** Que, debe precisar que mediante Resolución de Vista N.º 05 de fecha 06.ENE.2012, emitido en el Proceso Judicial 688-2011-21 (Cuaderno Cautelar), la Sala Civil ha revocado la resolución N.º 01, emitida por el Primer Juzgado Mixto, mediante el cual se ORDENABA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN SUSPENDER LOS EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN N.º 1791-2011-UNHEVAL-CU; consecuentemente AL NO EXISTIR RESOLUCIÓN JUDICIAL QUE LIMITE EL CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN N.º 1791-2011-UNHEVAL-CU, EL CONSEJO UNIVERSITARIO HA DISPUESTO QUE A PARTIR DEL PRIMERO DE ABRIL SE CUMPLA EL HORARIO ESTABLECIDO EN LA REFERIDA RESOLUCIÓN; POR LO QUE NO EXISTE NINGÚN TIPO DE CONTROVERSIA ENTRE LA MEDIDA CAUTELAR Y EL PROCESO DE AMPARO INCOADO POR EL SINDICATO [...]; EN TODO CASO CUALQUIER CONTROVERSIA QUE SUPUESTAMENTE EXISTA SEGÚN LO INDICADO POR LOS SOLICITANTES, NO CORRESPONDE RESOLVERSE ADMINISTRATIVAMENTE SINO JUDICIALMENTE, DEBIENDO LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO HACER VALER SUS DERECHO ANTE EL PODER JUDICIAL.

[...]

... RESULTA IRRASONABLE (sic) LA PARALIZACIÓN DE LABORES PROGRAMADAS, CUANDO EL CONFLICTO DEBE RESOLVERSE NO EN LA SEDE ADMINISTRATIVA SINO EN LA SEDE JUDICIAL, PERJUDICANDO DE ESTA MANERA EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD; la misma que debe garantizarse" (Resolución 0444-2012-UNHEVAL.R, f. 6)

Agregando que:

"... en el presente caso la solicitud presentada no cumple con el requisito establecido en el inciso a) del artículo 73º del Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; en virtud a que no existe a la fecha ningún derecho e interés socioeconómico o profesional **que tenga que resolverse administrativamente o mediante negociación colectiva, debido a que como los mismos solicitantes precisan existe un proceso judicial, en el cual el Poder Judicial determinará cuál va a ser el horario a aplicarse en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán,** la misma que deberá realizarse mediante una sentencia judicial; POR LO QUE EL HORARIO ESTABLECIDO EN LA RESOLUCIÓN

MA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

Nº 1791-2011-UNHEVAL-CU, surte todos sus efectos mientras no exista resolución judicial que ordene la suspensión de la misma, demostrándose de esta manera que el horario corrido se encuentra judicializado y como tal NO EXISTE NINGUNA DEFENSA DE LOS DERECHOS E INTERESES SOCIOECONOMICOS O PROFESIONALES DE LOS TRABAJADORES QUE DEBAN ASUMIR ANTE LA UNIVERSIDAD LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

[...]

Sexto: Que el artículo 75º de la norma en referencia, precisa que el ejercicio del derecho de huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida. EN ESTE CASO DEBE DE PRECISARSE QUE NO EXISTE NINGUNA NEGOCIACIÓN DIRECTA QUE SE ENCUENTRE EN TRÁMITE, MUY POR EL CONTRARIO AL ENCONTRARSE EN PROCESO JUDICIAL EL CONFLICTO DE PRETENSIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL HORARIO Y POR EL CUAL SE PRETENDE REALIZAR LA PARALIZACIÓN DE LABORES LOS DÍAS 12 Y 13 DE ABRIL DE 2012, NO RESULTA PROCEDENTE LA CONVOCATORIA A NINGUNA PARALIZACIÓN O HUELGA; tanto más que de acuerdo al artículo 139º inciso 2) de la Constitución Política del Estado establece: "... ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones", POR LO QUE RESULTA IRRAZONABLE LA PARALIZACIÓN DE LABORES PROGRAMADAS, CUANDO EL CONFLICTO DEBE RESOLVERSE NO EN LA SEDE ADMINISTRATIVA SINO EN LA SEDE JUDICIAL, PERJUDICANDO DE ESTA MANERA EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD; la misma que debe garantizarse..." (Resolución 0506-2012.UNHEVAL-R, f. 7).

21. Teniendo en cuenta los hechos acontecidos, se evidencia que las huelgas convocadas fueron declaradas ilegales sin cumplirse los supuestos que regula el artículo 84 del Decreto Supremo 010-2003-TR, dado que:

- No se cumplió con el primer supuesto dado que se declararon ilegales sin que, previamente, se declararan improcedentes;
- No se cumplieron el segundo y tercer supuesto, pues a la fecha que se declararon ilegales, las huelgas no se habían materializado; por lo tanto, no existían actos de violencia sobre bienes o personas, así como tampoco se habían producido paralizaciones intempestivas de labores.
- Tampoco se cumplió la cuarta causal porque la emplazada no sustentó su decisión en la interrupción total del servicio educativo que pusiera en peligro a las personas, la seguridad o la conservación de bienes; ni en que no se hubiera coberturado con personal necesario para seguir brindado servicios públicos esenciales o para la continuidad del servicio educativo.
- Finalmente, la quinta causal no se cumplió porque los trabajadores, previamente a las comunicaciones, no se encontraban en huelga y no existía mandato judicial o arbitral que hubiera puesto fin a la controversia sobre el horario laboral que cuestionaban.

MP1



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

22. En tal sentido, este Tribunal Constitucional considera que el empleador, al no cumplir con la formalidad establecida por el artículo 84 del Decreto Supremo 010-2003-TR, para declarar ilegal la huelga que acataron los afiliados del sindicato recurrente, impidió inconstitucionalmente el válido ejercicio de su derecho a la huelga, pues dicha declaración carecía de sustento jurídico, afectándose, por la misma razón el derecho al debido procedimiento.

23. Asimismo, es necesario precisar que, pese a que el reclamo sobre el horario de trabajo (desdoblado) de los trabajadores de la Universidad emplazada se encontraba judicializado y pendiente de pronunciamiento definitivo, ello no podía ser utilizado como un argumento válido o legítimo para restringir el derecho a la huelga de los afiliados al sindicato recurrente (y de ningún trabajador), pues, aun cuando un reclamo sindical se encuentre judicializado, los trabajadores pueden ejercer su derecho a la huelga desde diversos aspectos y de manera razonable (protesta en silencio o expresiva, trabajo en exceso, por ejemplo), sin que ello implique, necesariamente, que el sindicato desee negociar con el empleador sobre los puntos materia de litigio judicial, razón por la que, adicionalmente, la sustentación de la ilegalidad de la huelga, también resulta inconstitucional.

Cabe precisar que, el ejercicio del derecho a la huelga no implicará, necesariamente, en todos los casos, una fórmula de los sindicatos para conminar al empleador para negociar, pues, pueden presentarse también situaciones en las que los sindicatos decidan participar en medidas de protestas para brindar respaldo a un sector en específico, por ejemplo, para lo cual requerirán el permiso del empleador para cumplir con tal cometido, esto en ejercicio de su libertad sindical (protestas por el incremento del salario mínimo, disminución del desempleo, disminución de precios, etc.).

24. Otro aspecto que el sindicato recurrente ha manifestado como un hecho demostrativo de irradiación de efectos de las resoluciones cuestionadas para sus afiliados, es la declaración expresa de la Resolución 0506-2012-UNHEVAL-R que señala lo siguiente:

Décimo Segundo: Que en el caso del personal contratado por la Modalidad de Contrato Administrativo de Servicios debe tenerse en cuenta que actualmente se ha emitido la Ley N° 29849, que modifica el Decreto Legislativo N° 1057, en la cual no se establece la extinción del contrato por decisión unilateral de la entidad por causas justificadas, como si lo establecía el D.S. 065-2010-PCM, que modifica el D. supremo N° 075-2008: "El contrato Administrativo de Servicio se Extingue: f) Por Decisión Unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo, o en la deficiencia en el incumplimiento de la tarea encomendada" sino que precisa que de acuerdo al artículo 9° de la Ley 29849, "El procedimiento Disciplinario aplicable a los trabajadores del Régimen del CAS se establecerá mediante norma reglamentaria"; significando el mismo que la extinción antes del vencimiento

MP



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUANUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

del contrato deberá realizarse previo procedimiento, el mismo que recién se reglamentara; por lo que en todo caso considero que SE DEBE TENER EN CUENTA LA CONDUCTA DE LOS SERVIDORES CONTRATADOS POR LA MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO AL MOMENTO DE LA RENOVACION DE SU CONTRATO" (f. 7 revés).

25. Al respecto, y conforme se ha expuesto en los fundamentos 21, 22 y 23, la declaratoria de ilegalidad de la huelga que los afiliados del sindicato recurrente acataron los días 30 de marzo y 12 y 13 de abril de 2012, resultó inconstitucional por no haber observado los requisitos legales básicos para dicha declaratoria; y, por lo tanto, la Universidad emplazada vulneró su derecho a la huelga, es claro que, cualquier medida que se hubiese dispuesto en el marco de ejecución de dicha declaratoria de ilegalidad también resulta inconstitucional, pues los trabajadores fueron impedidos de ejercer válidamente su derecho fundamental a la huelga en los términos que la ley establece, basándose en argumentos carentes de sustento jurídico, pues, conforme se ha precisado en el fundamento 25, las diversas formas que pueden adoptarse para que los trabajadores puedan hacer efectiva una huelga, no puede restringirse por encontrarse dicho reclamo judicializado, pues, la protesta contra dicha medida del empleador es una medida protegida por el derecho a la huelga, salvo que la medida adoptada lesione o amenace otro derecho fundamental. En tal sentido, la afirmación contenida en considerando décimo segundo de la Resolución 0506-2012-UNHEVAL-R, resulta inconstitucional.

Efectos de la sentencia

26. Conforme a lo expuesto, corresponde declarar fundada la demanda disponiéndose la inaplicación de las Resoluciones 0444-2012-UNHEVAL-R y 0506-2012-UNHEVAL-R, por resultar inconstitucionales al haber lesionado los derechos de huelga y al debido procedimiento de los afiliados al sindicato recurrente.
27. Asimismo, dado el tiempo transcurrido entre el momento que se afectaron los derechos a la huelga y al debido proceso y la emisión de la presente sentencia, corresponde, en aplicación del artículo 1 del Código Procesal Constitucional, exhortar a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a no volver a incurrir en actos lesivos como los identificados en el presente caso, bajo apercibimiento de imponérsele las medidas coercitivas previstas en el artículo 22 del Código Procesal Constitucional.
28. Finalmente, corresponde condenar a la emplazada al pago de costos procesales de conformidad con lo dispuesto por el artículo 56 del Código Procesal Constitucional.

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda por haberse lesionado los derechos a la huelga y al debido procedimiento de los afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Contratados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.
2. Declarar **INAPLICABLES** las resoluciones 0444-2012-UNHEVAL-R y 0506-2012- UNHEVAL-R.
3. Exhortar a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco a no volver a incurrir en los actos lesivos identificados en la presente sentencia, bajo apercibimiento de imponérsele las medidas coercitivas previstas en el artículo 22 del Código Procesal Constitucional.
4. **CONDENAR** a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco al pago de costo procesales.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BLUME FORTINI

MIRANDA CANALES

RAMOS NÚÑEZ

LEDESMA NARVÁEZ

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

FERRERO COSTA

POLENTE BLUME FORTINI

Lo que certifico:

Flávio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC
HUÁNUCO
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

FUNDAMENTO DE VOTO DE LA MAGISTRADA LEDESMA NARVÁEZ

En el presente caso, coincido con la sentencia que declara fundada la demanda; empero, considero necesario hacer las siguientes precisiones:

1. En relación al argumentado por la parte demandante que la universidad demandada no tenía facultades para declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga, sino la autoridad de trabajo (folio 210), debo señalar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 71 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo 011-92-TR, la declaratoria de la ilegalidad de la huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, a la fecha en que ocurrieron los hechos materia de la demanda, esto es el año 2012, podía ser efectuada por el titular del sector correspondiente, o por el jefe del pliego correspondiente o por el jefe del pliego de la institución respectiva. Así pues, la universidad demandada, en esa oportunidad, estaba facultada para emitir pronunciamiento en ese sentido, por lo que el argumento en contrario carece de asidero.
2. Debo señalar, además, que los sindicatos demandantes con fecha 6 de setiembre de 2011, interpusieron contra la universidad emplazada, una demanda de amparo (Expediente 01614-2013-PA/TC) con el objeto que se declare la nulidad de la Resolución 01791-2011-UNHEVAL-CU, de fecha 31 de agosto de 2011, mediante la cual se dispuso el establecimiento del horario desdoblado de trabajo para el personal administrativo de la universidad emplazada, dejando sin efecto las Resoluciones 0742-2009-UNHEVAL-CU y 01143-2010-UNHEVAL-CU, que regulaban el horario corrido de trabajo. Sin embargo, en dicho proceso el Tribunal Constitucional emitió sentencia declarando infundada a la demanda, la misma que fue publicada el 19 de marzo de 2014, según es de verse de la información obrante en la página web de esta institución, siendo sus fundamentos, entre otros, que:

“(…) se aprecia que la modificación del horario de trabajo que se cuestiona, si bien ha considerado incluir un tiempo para el refrigerio de los trabajadores, dicha situación no configura el establecimiento de un horario “desdoblado” como alegan los demandantes, pues conforme se aprecia de los horarios detallados en el fundamento 4 *supra*, se ha considerado un horario corrido de labores de 7 horas y 45 minutos conforme a lo establecido por el Decreto Legislativo N.º 800, norma que resulta aplicable a los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 276, lo cual no afecta en modo alguno la jornada de trabajo establecida por el artículo 25º de la Constitución y los convenios internacionales señalados en el fundamento 5 *supra*,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC
HUÁNUCO
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

razón por la cual también corresponde desestimar el referido
argumento”

S.
LEDESMA NARVÁEZ

Lo que certifico:

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



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUANUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y
OTRO

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO FERRERO COSTA

Con el mayor respeto por la posición de mis colegas magistrados, emito el presente fundamento de voto ya que si bien coincido con declarar **FUNDADA** la demanda me aparto de lo señalado en sus fundamentos 15, 22 y 25.

En efecto, discrepamos con el fundamento 22 cuando afirma “este Tribunal Constitucional considera que el empleador, al no cumplir con la formalidad establecida por el artículo 84 del Decreto Supremo 010-2003-TR, para declarar ilegal la huelga que acataron los afiliados del sindicato recurrente, impidió inconstitucionalmente el válido ejercicio de su derecho a la huelga”, en el mismo sentido, el fundamento 25 señala “...los trabajadores fueron impedidos de ejercer válidamente su derecho a la huelga”. Al respecto, no caben tales afirmaciones cuando se observa en autos que ha sido el propio sindicato recurrente quien no cumplió con el requisito establecido en el artículo 73 del Decreto Supremo 010-2003-TR que dispone para la procedencia de la huelga, que esta sea comunicada con un plazo de antelación mínimo de 5 días útiles, tal como advierte la propia ponencia en su fundamento 13.

S.

FERRERO COSTA

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Coincido con el sentido de lo resuelto por mis colegas magistrados. Sin embargo, y sin perjuicio de la cuestión previa que se habría analizado para considerar al proceso de amparo como vía idónea para dilucidar lo pretendido por el actor, debo realizar las siguientes anotaciones:

1. El precedente "Elgo Ríos" (02383-2013-PA/TC), emitido por este Tribunal el 22 de julio de 2015, supuso un cambio importante en la interpretación que se había estado haciendo del artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional, el artículo referido a la vía igualmente satisfactoria.
2. En este precedente se ofrecieron cuatro criterios que, a modo de test, debían analizarse en cada caso concreto para sostener si existe una vía igualmente satisfactoria al proceso de amparo para resolver la controversia en cuestión. Con ello, planteamos, que no debía insistirse en una lógica de listas de temas para distinguir cuando algo corresponde ser visto por la judicatura constitucional de cuando algo debe ir a una vía ordinaria.
3. De otro lado, conviene tener presente que un precedente anterior a "Elgo Ríos", el precedente "Baylón Flores" (STC 00206-2005-PA/TC), todavía vigente en lo referido a sus referencias a conceptos de naturaleza laboral material, señalaba expresamente que "(...) los despidos originados en la lesión a la libertad sindical y al derecho de sindicación siempre tendrán la tutela urgente del proceso de amparo, aun cuando las vías ordinarias también puedan reparar tales derechos." (f. 14). Se establecía así una línea directa para casos en los que se vulneraba o amenazaba la libertad sindical para que puedan ser vistos en amparo, aun cuando el proceso laboral pudiera ser igualmente tuitivo.
4. Los presupuestos para sustentar el razonamiento recogido en el fundamento anterior han sido expuestos por el Tribunal en el desarrollo de su jurisprudencia, mas no se habrían explicado las razones por las cuales ciertos temas, como la libertad sindical, se consideran con mayor relevancia constitucional que otros. Es más, la generación de una vía directa al amparo no parecería ser conforme a una serie de posiciones asentadas por el Tribunal Constitucional y la doctrina constitucional como son la subsidiariedad o residualidad del amparo, la pretensión de que son los jueces del Poder Judicial los llamados a realizar el control de constitucionalidad, o los alcances de la constitucionalización del Derecho laboral, entre otros postulados que suelen afirmarse junto a reglas como



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

la que he mencionado.

5. Frente a estas imprecisiones, el precedente "Elgo Ríos" plantea una serie de pautas argumentativas para los operadores de justicia que va más allá de la asignación injustificada e indiscriminada del tratamiento de algunos procesos al amparo sin importar las circunstancias de ello. El precedente "Elgo Ríos" obliga a argumentar en torno a sus cuatro criterios, que a continuación reitero, sin determinar a priori cual debe ser el resultado:
 - a. Estructura idónea, atendiendo a si la regulación objetiva del procedimiento permite afirmar que estamos ante una vía célere y eficaz.
 - b. Tutela idónea, que mide la idoneidad de la protección que podría recibirse en la vía ordinaria, debiendo analizarse si la vía ordinaria podrá resolver debidamente el caso iusfundamental que se ponga a su consideración
 - c. Urgencia como amenaza de irreparabilidad, donde se evalúa si transitar la vía ordinaria puede tornar irreparable la afectación alegada
 - d. Urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño, donde se evalúa la relevancia del derecho involucrado o a la gravedad del daño que podría ocurrir
6. Una aplicación completa de "Elgo Ríos" no podrá ser, por tanto, una que solo haga referencia al alegato de parte para ingresar al fondo, ni tampoco podrá ser aquella que, relevándose de cualquier análisis adicional, asuma los criterios del caso "Baylón Flores".
7. Lo afirmado no quiere decir que exista una necesaria e inevitable contradicción entre los resultados que se obtengan en el análisis de procedencia bajo estos dos precedentes. Como se afirmó en la propia sentencia del caso "Elgo Ríos", es muy probable que en la mayoría de casos los resultados coincidirán. Básicamente lo que va a resultar distinto es el razonamiento que debe realizar el Tribunal para definir si una pretensión debe ser o no canalizada por una vía igualmente satisfactoria.
8. En este caso en concreto, el análisis detallado debe ser el que presento a continuación:
 - a. *Estructura idónea:*
El proceso ofrecido como vía igualmente satisfactoria al amparo sería el proceso abreviado laboral regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Y es que en el artículo 2, inciso 3, de la Ley 29497, se señala



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

que los juzgados laborales son competentes para conocer, en un proceso laboral abreviado, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

En consecuencia, se cumple con el requisito de estructura idónea.

b. Tutela idónea:

Desde una perspectiva objetiva, no se ha verificado que más allá de las previsiones legales a las que hace referencia el criterio anterior, existan razones que eviten que este caso se pueda ver en un proceso laboral abreviado.

En consecuencia, se cumple con el requisito de tutela idónea.

c. Urgencia como amenaza de irreparabilidad:

Desde una perspectiva subjetiva, el demandante no ha alegado razón alguna que permita señalar que exista un daño irreparable a los derechos fundamentales alegados.

En consecuencia, se cumple con el requisito de no existencia de urgencia como amenaza de irreparabilidad.

d. Urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño:

El despido nulo implica en casi todos los casos la vulneración o amenaza de vulneración múltiple de derechos fundamentales. Aquello configura un daño de importante magnitud, no solo en el derecho del recurrente, sino por las consecuencias que puede tener en la comprensión de la libertad sindical de los demás involucrados.

En consecuencia, se incumple con el requisito de no existencia de urgencia por magnitud del bien involucrado o daño

9. Lo aquí expuesto nos lleva a señalar que si bien los tres primeros criterios se cumplen al punto que se perfila el procesal laboral abreviado como una vía igualmente satisfactoria, al no cumplirse el último de ellos, no se ha podido considerar este caso como vía igualmente satisfactoria. Por tanto, la causa debe conocerse en el proceso de amparo.
10. Ahora bien, necesario es anotar que este último criterio recogido en "Elgo Ríos" (urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño), hasta ahora ha sido poco usado en la jurisprudencia de este Tribunal puede tener diversas interpretaciones. Sin embargo, tampoco es una cláusula abierta para justificar que cualquier caso deba conocerse en el proceso de amparo. No se puede negar que cualquier posible vulneración de un derecho fundamental es relevante, mas de ello no se desprende necesariamente la afirmación de que deba ser el amparo



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC
HUÁNUCO
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y OTRO

la mejor vía en todos los casos para otorgar la tutela requerida. En esa línea, el criterio de la urgencia por la magnitud del bien involucrado o del daño no puede asumir que cualquier vulneración es pasible de ser incluida aquí. Por el contrario, tendrá que hacerse referencia a algún tipo de graduación para acreditar esta especial urgencia.

11. Una opción, entre otras, para medir la magnitud del bien involucrado puede plantearse en torno a lo desarrollado para vislumbrar la fundamentalidad de una posición *prima facie* afectada en el examen de proporcionalidad en sentido estricto, correspondiente a la aplicación del test de proporcionalidad. Así, se puede tener que una misma posición iusfundamental vulnerada o amenazada puede fundamentarse en varios principios constitucionales.¹
12. Esta múltiple vulneración o amenaza de vulneración de derechos fundamentales, en este caso por un mismo acto lesivo (el despido), se corrobora en el hecho que, en principio, no puede reclamarse solo la pertinencia de la libertad sindical como derecho que asistiría al demandante, sino también puede invocarse derechos como el derecho al trabajo y el derecho a la no discriminación.
13. Esta confluencia o concurrencia de derechos fundamentales respecto de la posición iusfundamental enjuiciada hace que, para efectos del análisis de procedencia, pueda acreditarse una urgencia por la magnitud del daño en los bienes involucrados. En consecuencia, la demanda supera el análisis de procedencia, al menos en lo que respecta a la aplicación del precedente "Elgo Ríos".

S.

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

Flávio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

¹ BERNAL PULIDO, Carlos. El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Universidad Externado de Colombia. Cuarta edición. 2014. pp. 971 y ss.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 05826-2014-PA/TC

HUÁNUCO

SINDICATO ÚNICO DE
TRABAJADORES CONTRATADOS DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO Y
OTRO

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

No concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría, por lo siguiente:

Los sindicatos recurrentes solicitan, en esencia, la nulidad de las Resoluciones 444 y 506-2012-UNHEVAL-R, de 29 de marzo y 11 de abril de 2012, respectivamente, que declararon ilegales las paralizaciones por 24 horas (30 de marzo de 2012) y 48 horas (12 y 13 de abril de 2012) convocadas por el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, pues consideran que vulneran su derecho de huelga.

Al respecto, debe recordarse que el derecho de huelga de los servidores públicos se encuentra reconocido en el artículo 42 de la Constitución. El ejercicio de este derecho por parte de dicha categoría de trabajadores se sujeta a las normas contenidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, *en cuanto le sean aplicables*, conforme al artículo 86 de su Texto Único Ordenado, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.

En el artículo 73, literal c, de dicha ley, se establece que para la declaración de huelga se requiere que esta sea comunicada por lo menos con cinco días útiles de antelación; empero, como se aprecia de los considerandos de las resoluciones cuestionadas, las comunicaciones fueron presentadas con dos y tres días útiles de anticipación, respectivamente, por lo que no se cumplió con este requisito legal.

Por demás, el hecho que motivó las convocatorias de paralización aludidas fue el establecimiento de un nuevo horario de trabajo para el personal administrativo de la universidad demandada, controversia que fue sometida a un proceso de amparo, cuya resolución —a cargo de este Tribunal Constitucional— fue desestimatoria (*Cfr.* 01614-2013-PA/TC).

Por tanto, considero que la demanda debe declararse **INFUNDADA**.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

.....
Flávio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL