

## DERECHOS LABORALES COLECTIVOS EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

*MAURO UGAZ OLIVARES\**

### **Sumario**

I. Introducción. II. Los conflictos laborales. III. Clases de conflictos laborales: Individuales, Plurales y Colectivos. IV Los derechos colectivos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. IV. 4.1. Legitimidad procesal de las organizaciones sindicales en los procesos constitucionales. 4.2. La libertad sindical. 4.3. Negociación colectiva. 4.4. Huelga. V. Conclusiones. Bibliografía.

### **I. INTRODUCCIÓN**

El análisis de las sentencias expedidas por el Tribunal Constitucional, por parte de nuestra doctrina, básicamente se ha centrado en el despido lesivo de derechos fundamentales. En menor medida, existen estudios que se han preocupado por analizar otras materias como es el caso de la protección de los derechos inespecíficos del trabajador, de los pronunciamientos en materia pensionaria, de la aplicación de los principios laborales en los procesos constitucionales, etcétera.

Sin embargo, todos estos estudios tienden a tener como objeto de análisis aquellos derechos laborales cuya titularidad corresponde al trabajador. Casi se ha omitido examinar aquellos pronunciamientos del Tribunal Constitucional que hacen referencia a aquellos derechos que recaen en el organismo gremial o cuya titularidad pertenece a un colectivo y que tengan incidencia laboral. Precisamente, el principal interés del presente trabajo es realizar un estudio de

---

\* Profesor del Curso Derecho Laboral General de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

aquellas sentencias del Tribunal Constitucional donde el objeto de protección son aquellos derechos laborales de titularidad colectiva a fin de apreciar la tendencia que nuestra jurisprudencia constitucional presenta en tales casos.

## II. LOS CONFLICTOS LABORALES

Una primera aproximación a los derechos individuales como colectivos en materia laboral debería centrarse en el análisis del conflicto laboral. Ello porque muchas concepciones del derecho no han visto sino en esta disciplina un gran esfuerzo por reconducir al orden aquellas situaciones conflictivas que se derivan de derechos de carácter individual como colectivos. A nuestro entender, un conflicto es toda discrepancia que es exteriorizada<sup>1</sup> y, por tanto, adquiere relevancia jurídica. Si dicho conflicto cuenta entre sus sujetos, a partes de un contrato de trabajo, y entre su objeto, derechos y obligaciones de referencia laboral, entonces, estaremos ante un conflicto laboral. Un conflicto laboral supone una situación de disidencia sobrevenida entre los sujetos de una relación jurídico-laboral, basada en un objeto que se deriva de dicha relación y exteriorizada a través de un procedimiento establecido por el derecho para dirimir tales controversias.

Existen varias clasificaciones de conflictos y usualmente éstas se pueden entrecruzar y generar sucesivas categorías, como veremos a continuación.

## III. CLASES DE CONFLICTO LABORALES: INDIVIDUALES, PLURALES Y COLECTIVOS

La doctrina no es unánime a la hora de clasificar ni definir las clases de conflictos que existen en materia laboral. Sin embargo, se acepta generalmente que éstos pueden ser de naturaleza colectiva y de naturaleza individual<sup>2</sup>. Los primeros se presentan cuando existen intereses genéricos y abstractos cuya titularidad pertenece al colectivo o al grupo de trabajadores. En otras palabras nos referimos a un "interés atribuido a un grupo o colectividad laboral, con abstracción de los intereses concretos de sus componentes"<sup>3</sup>. Por ejemplo, exigir la posibilidad de negociar colectivamente. Los segundos en cambio, responden a

<sup>1</sup> Es evidente que toda discrepancia no exteriorizada no tiene ninguna relevancia jurídica y, por tanto, no puede ser materia de análisis.

<sup>2</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio. Derecho Sindical. Tecnos. Séptima Edición. Madrid. 1995, p. 15.

<sup>3</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Legitimación para formalizar conflictos colectivos de trabajo. En: Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid. 1983. pág. 81.

intereses determinados y concretos de trabajadores perfectamente individualizados. Por ejemplo, el traslado de un trabajador. Nótese que no estamos ante un problema referido al número de trabajadores involucrados en el conflicto, sino del interés o titularidad que existe detrás de él. En los conflictos colectivos no nos encontramos ante una simple suma de conflictos individuales o denominados en doctrina conflictos plurales. Los conflictos plurales son en realidad conflictos individuales, tanto por sus orígenes como por sus características, pero que alcanzan cierta generalidad en razón del número de trabajadores afectados y no por la índole del problema<sup>4</sup>.

Si bien es cierto los conflictos plurales involucran un grupo de personas, la titularidad del interés es fácilmente divisible entre dichos trabajadores, razón por la cual se hace posible que cada uno de ellos pueda accionar de manera individual. En ese sentido, lo colectivo es diferente a lo plural; el primero recoge intereses del colectivo de trabajadores y el segundo, en cambio, recoge una suma de intereses individuales de sus integrantes.

Es el caso por ejemplo que en una empresa no se paguen las gratificaciones legales de los obreros. En tal supuesto nos encontramos ante un conflicto plural, es decir, ante una suma de varios conflictos individuales porque cada trabajador individualmente considerado tiene un legítimo interés y tiene la titularidad particular sobre el beneficio que no es otorgado. Como vemos, la existencia de una pluralidad de afectados no es una condición suficiente para encontrarnos ante un conflicto de índole colectiva. Así, un conflicto laboral será individual, cuando el titular del interés afectado sea el trabajador singularmente considerado (un despido); en cambio, será colectivo cuando la titularidad del interés afectado recaiga sobre la colectividad de trabajadores (se impide a los trabajadores negociar colectivamente).

No obstante ello, nuestra jurisprudencia se ha manifestado en un sentido diferente con relación a la naturaleza de los conflictos laborales y a la posibilidad de que los sindicatos pueden representar a sus trabajadores en tales casos. En efecto, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, referido al Expediente No. 3983-98-A, señala en su Considerando Nueve que:

"en el presente conflicto se discute un supuesto incumplimiento de disposiciones legales y convencionales que perjudica de manera

<sup>4</sup> MARTÍNVALVERDE, Antonio, Fermín Rodríguez - Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia. Derecho del Trabajo. Tecnos. Décima Edición. Madrid, p. 373.

uniforme a toda la colectividad de trabajadores que representa el sindicato, consecuentemente estamos claramente frente a un conflicto colectivo en razón que el interés en juego atañe a todos los trabajadores, en consecuencia al tener carácter colectivo el conflicto se atribuye su tutela judicial a las organizaciones sindicales quienes tienen la representación colectiva.” (el subrayado es nuestro).

Por su parte, la Casación No. 1315-97-Lima, ha establecido en su Considerando Cuarto lo siguiente:

“se produce un conflicto colectivo cuando se afecta los derechos e intereses de la totalidad de trabajadores de una empresa, una sección, una rama de actividad o un oficio, cuya defensa es la finalidad esencial de toda organización sindical.” Por otro lado, la citada Casación define también en su Considerando Quinto qué es un conflicto que involucra un derecho individual, señalando que: “los derechos que concede la Ley o los convenios colectivos, adquieren naturaleza individual cuando se incorporan en los contratos de trabajo de cada servidor y se ejecutan con características especiales, más cuando permanecen en la fuente, tienen carácter general que corresponde a este tipo de normas.”

Como se habrá podido apreciar, la definición de conflicto colectivo de nuestros magistrados difiere del doctrinal antes expuesto, ya que al parecer para nuestros jueces sólo basta que se afecte a todos los trabajadores del respectivo ámbito o a un determinado grupo para que el conflicto se configure como colectivo, con prescindencia que el interés atrás de ese conflicto pertenezca al grupo o a los trabajadores individualmente considerados.

Que el conflicto sea individual (incluyendo a los plurales) o colectivo tiene vital importancia ya que la defensa de intereses colectivos no puede ser acometida a través de un modo individual, sino únicamente a través de procedimientos que permitan la acción concertada de los sujetos afectados y que hagan posible la solución conjunta de sus quejas. Conforme a lo anterior, la promoción y posterior dirección de un conflicto colectivo no puede ser asumida por un individuo, sino por las representaciones colectivas. Lo mismo sucede en el caso del organismo sindical con relación a un conflicto individual.

Sin embargo, debemos añadir que la distinción no es sencilla en la mayoría de casos, pues muchas veces un conflicto individual (despido de un trabajador)

pueden derivar en un problema colectivo (el despido es secretario general de un Sindicato) y, por ende, el problema en estos casos es a quien atribuirle la promoción de la defensa del derecho conculcado. Un resumen de las clases de conflicto lo podemos advertir en el siguiente cuadro<sup>5</sup>:

Conflicto	Sujeto	Objeto
Individuales	Trabajador	Derecho subjetivo singular
Plurales	Trabajadores	Derecho subjetivo singulares
Colectivos	Colectividad	Derecho subjetivo colectivo

#### IV. LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Realizada la presentación sobre las clases de conflicto laborales y sus diferencias, es necesario ahora entrar a analizar los derechos colectivos que han sido materia de tales conflictos en el ámbito de la jurisdicción constitucional. Este análisis abarcará la legitimidad procesal de las organizaciones sindicales en los procesos constitucionales, la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, tal cual apreciaremos en los párrafos siguientes:

##### 4.1 Legitimidad procesal de las organizaciones sindicales en los procesos constitucionales

Como ya hemos adelantado, la regla general es que los individuos tengan la potestad de promover procesos para la defensa de intereses o derechos de naturaleza individual. A su vez, las agrupaciones tendrán únicamente dicha posibilidad cuando nos encontramos ante intereses o derechos colectivos. De esa forma, las organizaciones sindicales tienen aptitud y legitimidad para obrar en la defensa de sus intereses y derechos siempre que éstos sean de naturaleza

5 No queremos dejar de mencionar que otra clasificación importante de conflictos en materia laboral es la que se refiere a los conflictos de aplicación y los conflictos de reglamentación. Los primeros buscan la aplicación de una regla jurídica a un supuesto controvertido. En tal sentido, surgen de la interpretación y aplicación de una norma. En estos casos no se cuestiona la vigencia de la norma y los órganos que resuelven tal conflicto usualmente tienen que ser técnicos jurídicos (jueces, árbitros, etcétera). Los conflictos de regulación, en cambio, crean, modifican o suprimen una regla jurídica. En estos casos la propia norma se cuestiona: se debate su idoneidad, oportunidad, vigencia, sustitución, modificación o derogación. O, tal vez, se debate la creación de una norma para regular un vacío normativo. La solución de estos conflictos puede ser mediante la conciliación, arbitraje, convención colectiva, fueros administrativos o judiciales.

colectiva. En tales casos, los organismos gremiales serán los afectados y, por ende, quienes válidamente puedan accionar en procura de la defensa de sus intereses<sup>6</sup>. Ahora bien, esa capacidad abstracta del sindicato tiene que concretarse en un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercida, pues las facultades atribuidas a los sindicatos no alcanzan a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad. En otras palabras, es necesario identificar un interés profesional o económico que permita apreciar un vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate, vínculo o nexo que habrá de calibrarse en cada caso, y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto.<sup>7</sup>

Así lo ha señalado el Tribunal Constitucional Español en la STC 159/2006 de fecha 22 de mayo de 2006 cuando señala que:

“(…) hemos señalado con reiteración que para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, dentro de lo que hemos denominado `función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores`. Debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial”.

Ahora bien, la legitimidad para actuar procesalmente no es sino una manifestación de la representación que puede efectuar un sindicato sobre sus representados. El “derecho de representar a sus afiliados en defensa de sus intereses profesionales comunes es una de las finalidades primordiales de la

asociación profesional y es de su esencia, de modo que una asociación que careciera de este derecho puede ser otra cosa, no una asociación profesional.”<sup>8</sup>

Ello también ha sido reconocido por nuestra jurisprudencia laboral ordinaria. Sobre el particular, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Lima (Expediente No. 3983-98-A) ha señalado en su Considerando Cuarto que “los Sindicatos gozan de plena capacidad de representación de los trabajadores, toda vez que dicho derecho es inherente a su naturaleza jurídica asociativa y por ende los faculta perfectamente para accionar en defensa de sus derechos e intereses.”

A su vez, en el plano legislativo, el inciso a) del artículo 8 de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo expresamente señala que son fines y funciones de las organizaciones sindicales: “Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.”

Por su parte, el inciso c) del mismo artículo señala que son fines y funciones de las organizaciones sindicales: “Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la Ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.”

De lo anteriormente expuesto, podemos señalar que en nuestra legislación se contempla como regla general que el sindicato mantiene la representación de sus afiliados en todos aquellos conflictos, controversias o reclamaciones que tengan naturaleza colectiva. En el caso de controversias o conflictos de naturaleza individual, el sindicato también podrá ejercer tal representación salvo que el trabajador accione directamente o la Ley así lo exija.

Sin embargo, esta posibilidad que los sindicatos puedan promover e iniciar una representación procesal en conflictos individuales, salvo que el trabajador accione directamente o porque existe un mandato legal que lo impide, se restringe con reglas adjetivas previstas en la Ley Procesal del Trabajo. En efecto, en el caso de los procesos judiciales que presenten un conflicto de carácter individual, el artículo 10 de la Ley Procesal del Trabajo señala que “los trabajadores pueden conferir su representación en los conflictos jurídicos individuales a las organizaciones sindicales de las que son miembro.” Esta norma, si bien es cierto sólo es aplicable a los procesos judiciales, reduce el campo de acción del sindicato previsto en el inciso c) del artículo 8 de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo porque exige que el

6 El artículo 39 del Código Procesal Constitucional expresamente señala que el afectado es la persona legitimada para interponer el proceso de amparo.

7 En Veinte Años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional. Coordinadores: Fermín Rodríguez – Sañudo y Fernando Elonza Guerrero. XIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Tecnos. Madrid, pp. 367-368.

8 KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Segunda Edición. Buenos Aires. 1968. pág. 208.

trabajador otorgue poder expreso al sindicato para que lo represente en un proceso judicial en caso exista un conflicto de carácter individual. Se trata, pues, de una regulación distinta la que existe en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo con la establecida en la Ley Procesal del Trabajo, ya que la última exige el consentimiento del trabajador para que un conflicto que versa sobre derechos de carácter individual pueda ser promovido por el sindicato. Nos encontramos ante una relación normativa de conflicto, donde normas de idéntico origen (estatal) pero de distinto ámbito (la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sería la norma general respecto a la representación sindical y la Ley Procesal del Trabajo sería la norma especial respecto a la representación procesal) regulan de manera incompatible un mismo supuesto. Pese a la existencia en el derecho laboral del principio de la norma más favorable, que prefiere la norma que más favorezca al trabajador en una situación de conflicto, en este caso sería más de aplicación la norma especial sobre la general ya que la voluntad del legislador, con prescindencia de la idoneidad de la medida, es la que debe prevalecer y ésta ha preferido regular de manera más particular un determinado supuesto alejándose de la regla general contenida en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Es obvio que la regla contemplada en la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo es más acorde con la tendencia participativa de las organizaciones sindicales pero en este particular caso la teoría general del derecho nos lleva a una solución distinta: aplicar la norma especial sobre la general<sup>9</sup>.

En materia constitucional, el Tribunal Constitucional habría flexibilizado las reglas antes descritas. Un caso paradigmático en este aspecto es el caso que promovió el Sindicato de Trabajadores Mineros de Atacocha (Expediente No. 3311-2005-PA/TC). En tal proceso de amparo, la empresa Compañía Minera Atacocha S.A. despidió a 26 trabajadores afiliados al sindicato entre los cuales se encontraban los miembros de la Junta Directiva por haber supuestamente participado en actos vandálicos durante la realización de una paralización. La segunda instancia había considerado infundada la demanda al verificar que algunos de los trabajadores habían accionado directamente en la vía ordinaria procurando la nulidad de su despido<sup>10</sup>.

El Tribunal Constitucional al respecto, consideró que el sindicato no sustituye la voluntad de los trabajadores cuando intervienen en la defensa de

sus propios intereses o del interés de sus afiliados. En otras palabras, el Tribunal reconoce que si bien estamos ante un despido y, por ende, ante un conflicto que versa sobre intereses o derechos individuales, debido a la peculiaridades del cese –se trataban de personas afiliadas al sindicato y que pertenecían a su Junta Directiva– estos conflictos individuales podrían tener incidencia directa en derechos o intereses del colectivo, como lo es el caso, por ejemplo, de la libertad de gestión del sindicato o incluso de su propia permanencia o vigencia. En efecto, el cese de trabajadores afiliados por supuestas actividades sindicales restringe la actividad de acción o gestión del sindicato. Asimismo, el cese de sus afiliados como de su Junta Directiva por dichas actividades pone en riesgo la misma supervivencia del organismo gremial en vista que ésta se queda acéfala y sin integrantes. Precisamente, estas consideraciones son las que habilitan al Tribunal Constitucional a cuestionar que nos encontremos frente a un simple conflicto de carácter individual sino ante la defensa de derechos e intereses propios del organismo gremial. Es cierto que el Tribunal Constitucional no ha sido tan explícito en este caso pero toda apunta a que detrás de su razonamiento existe la convicción de encontrarnos ante un caso donde la legitimidad del sindicato para accionar judicialmente tiene el respaldo de la defensa de sus derechos como ente gremial.

Dicha reflexión, ya había sido expuesta en un caso anterior, promovido también por un organismo gremial, donde el Tribunal Constitucional manifestó que:

“(…) que los sindicatos de trabajadores no son entidades cuya creación obedezca a la satisfacción de intereses ajenos a quienes lo conforman, sino, contrariamente, su objetivo primordial lo constituye la defensa de los derechos e intereses de sus miembros. En ese sentido, en el plano de la justicia constitucional, el Tribunal estima que no es preciso que estos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los sindicatos en el sentido esbozado (...), supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28° de la Constitución”<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Ver NEVES MUJICA, Javier. Jurisprudencia en materia laboral. Editado por el Consejo de Coordinación Judicial. Lima. 2000, p- 57

<sup>10</sup> Recuérdese que el inciso c) del artículo 8 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que entre los fines y funciones de las organizaciones sindicales se encuentra la de representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la Ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.

<sup>11</sup> Expediente No. 632-2001-AA/TC.

En este caso, el Tribunal Constitucional considera innecesario que los trabajadores deleguen un poder expreso a la organización gremial. Mas bien, reconoce la capacidad del sindicato para que pueda actuar en nombre y bajo la defensa de sus intereses. Es obvio que dicha defensa debe enmarcarse dentro de los límites que señala el inciso c) del artículo 8 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el caso de conflictos individuales, pero en caso se trate de conflictos de carácter colectivo que afecten a sus afiliados, el organismo gremial tendrá toda legitimidad para promover la defensa y protección de sus intereses.

**4.2 La libertad sindical**

La libertad sindical, de acuerdo a la doctrina constitucional, es un derecho de naturaleza compleja en vista que está conformado por un número de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integrantes. En tal sentido, para determinar los componentes de la libertad sindical es necesario acudir a la titularidad de los derechos que comprende y el contenido de éstos. Con respecto a la titularidad podemos mencionar que este derecho tiene un aspecto individual y otro colectivo y, con respecto a su contenido, el derecho tiene un aspecto de organización y otro de actividad. El aspecto individual se refiere a los derechos que corresponden a cada trabajador en singular y el colectivo a los que corresponden a la organización gremial. El aspecto de organización alude a una dimensión estática del derecho que recae sobre las facultades de organizarse colectivamente y de constituir sujetos colectivos. El aspecto de actividad, en cambio, se refiere a una dimensión dinámica de la actividad sindical, es decir, hace hincapié en la actividad misma del organismo gremial.

Individual	Organización	Constitución
		Afiliación positiva Afiliación negativa
	Actividad	Participación
Colectivo	Organización	Federación
		Disolución
		Autonomía Interna: reglamentación y representación
	Actividad	Autonomía Interna: gestión

Ahora bien, el Tribunal Constitucional en un primer momento no tuvo muy clara esta clasificación de la libertad sindical descrita por la doctrina. Así, en la Sentencia correspondiente al Expediente No. 1124-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional al tratar el tema de la libertad sindical señaló que su contenido esencial comprende dos aspectos: uno orgánico (organización) y otro funcional (actividad), consistiendo el primero “en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales” y el segundo en “la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones”. En realidad, si bien la clasificación recoge en principio lo propuesto por la doctrina, existe un equívoco en lo que se refiere a su contenido, ya que tanto la potestad de constituir un sindicato como de afiliarse o no a él son parte del aspecto orgánico de la libertad sindical, como ya hemos mencionado. Sin embargo, en recientes sentencias el Tribunal Constitucional parece haber tratado de afinar y extender su concepto de libertad sindical. Así, en la Sentencia que corresponde al Exp. No. 0008-2005-PI/TC, el Tribunal a fin de definir este derecho, partió del reconociendo que nos encontramos ante un derecho de compleja configuración, dividiendo sus manifestaciones dependiendo que nos encontremos ante derechos de titularidad personal o plural. Asimismo, también estableció un listado de los derechos que conforman la libertad sindical. Bajo dicho escenario, el Tribunal planteó que los derechos que conforman la libertad sindical son los siguientes:

- a. El derecho a fundar organizaciones sindicales.
- b. El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.
- c. El derecho a la actividad sindical.
- d. El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etcétera.
- e. El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.

Posteriormente, el Tribunal identificó los derechos antes mencionados con la titularidad del sujeto –particular o plural- que corresponda. Así, señaló que la libertad sindical intuito persona plantea dos aspectos: (i) un aspecto positivo que comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a

afiliarse a los sindicatos ya constituidos, planteando dentro este contexto el ejercicio de la actividad sindical; y (ii) un aspecto negativo que involucra el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafilarse de una organización sindical. Por su parte, la libertad sindical plural plantea, en cambio, tres aspectos: (i) ante el Estado comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical; (ii) ante los empleadores incluye el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales; y (iii) ante las otras organizaciones sindicales involucra la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etcétera.

Como se puede apreciar, se trata de un esfuerzo por abarcar de manera coherente y con rigor académico una institución jurídica de primer orden como es el caso de la libertad sindical. Esfuerzo que aplaudimos ya que se enmarca dentro de la línea del Tribunal de identificarse con una labor no sólo resolutoria sino además pedagógica que permite a los operadores del derecho y a los ciudadanos tener acceso a su doctrina y líneas directrices a fin de aplicar sus criterios a los casos concretos.

Más allá del esfuerzo desplegado por el Tribunal Constitucional, no quedan muy claro algunos aspectos de su clasificación. En primer lugar, cuando el Tribunal habla del aspecto plural de la libertad sindical mas que delimitar derechos que corresponden al organismo gremial parece mas bien hacer un listado de las obligaciones que el Estado, los empleadores y los mismos sindicatos tienen que acatar y cumplir en aras de preservar la libertad sindical. De otra manera, no se entiende que mencione la proscripción de las cláusulas sindicales o de los actos desleales ya que propiamente dicho no se tratan de derechos de naturaleza colectiva sino de mandatos a fin de evitar que actos que puedan agredir la libertad sindical, tanto en su aspecto individual como colectivo, se concreten. En segundo lugar, no parece adecuado que se relacione de manera exclusiva ciertos aspectos plurales de la libertad sindical a una sola institución. Así, por ejemplo, el hecho que la autonomía sindical o la personalidad jurídica se relacione únicamente al Estado y no a las organizaciones sindicales no parece tener mucho sentido, más aún cuando estas últimas son las que tienen la posibilidad de efectivizar tales aspectos. Quizá la mejor manera de leer la clasificación propuesto por el Tribunal sería de manera referencial pero ello no parece ser el sentido de la misma.

Finalmente, no queremos dejar de mencionar que el Tribunal Constitucional poco a poco ha ido incorporando al fundamento de sus resoluciones el derecho internacional, en especial los tratados de la Organización Internacional del Trabajo que corresponden a la libertad sindical. Así la sentencia correspondiente

al Expediente No. 3311-2005-PA/TC al tratar de delimitar la libertad sindical señala que aplicará "la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, que disponen que el contenido y alcances de los derechos y libertades que aquella reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú." Tal interacción entre el ordenamiento interno y el internacional permitió al Tribunal Constitucional en el mencionado caso a concluir que "la libertad sindical (...) protege (...) las actividades sindicales que desarrollan los sindicatos y sus afiliados de manera colectiva, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos." Con lo cual concluye que "sin esta protección no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga." Esta apertura del ordenamiento internacional a fin que complemente o sirva de parámetro al ordenamiento nacional es totalmente pertinente y permite enriquecer, jurisprudencialmente, el contenido de los textos normativos nacionales, sobretodo si son lacónicos como sucede en el caso de la regulación sindical en nuestro texto constitucional.

#### 4.3 Negociación colectiva

La negociación colectiva es el medio a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores debaten acerca de las condiciones de trabajo que competen a las relaciones laborales que los involucran con la finalidad de llegar a un acuerdo y celebrar un convenio colectivo. Entre negociación y convenio hay, pues, una relación de causa (procedimiento) y efecto (producto). La existencia de un convenio colectivo supone la previa existencia de una negociación, sin embargo, la existencia de ésta no conduce necesariamente al convenio, ya que podría haber otro producto o no haber ninguno.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia correspondiente al Expediente No. 0785-2004-AA/TC, señala que "(...) el derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de

fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado". Este reconocimiento del Tribunal no hace sino reforzar la obligación del Estado de fomentar la negociación colectiva de acuerdo al mandato formulado en el numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

En lo que respecta al producto de la negociación colectiva, es decir, el convenio colectivo, tiene especial relevancia la Sentencia referida al Expediente No. 008-2005-PI/TC, donde expresamente se define qué es un convenio colectivo<sup>12</sup>, cuáles son sus fines<sup>13</sup>, sus características y que elementos lo configuran (sujetos negociales, contenido negocial y fuerza y eficacia de los convenios). Sin embargo, nos encontramos ante una mirada más descriptiva que analítica de la figura del convenio colectivo, ya que se pasan por alto temas tan delicados como la aplicación retroactiva del convenio colectivo cuando nuestra Constitución Política no prevé dicha retroactividad para tal supuesto.

Sin embargo, dicha sentencia sí analiza en extenso el derecho a negociar colectivamente cuando se trata del personal asignado a la carrera pública. Evidentemente el gran problema del sector público es que las remuneraciones de sus trabajadores se determinan por la Ley de Presupuesto y, por tanto, las negociaciones muchas veces se tienen que adecuar a ella, excluyéndose a las organizaciones sindicales de proponer beneficios económicos adicionales a los asignados. La salida práctica para tales casos sería que la negociación de las entidades públicas se realice con anterioridad a la presentación al Congreso del proyecto presupuestal correspondiente consignando los aumentos respectivos, sin embargo, encontrándose en manos del Congreso dicha decisión no es del todo cierto que los trabajadores obtengan el resultado de la negociación. Sobre el particular, el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 7, obliga a los Estados a adoptar "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados acerca de las condiciones de empleo." Pese a ello, poco o nada se ha hecho a fin de lograr implementar ciertas medidas que

12 La Sentencia señala que el convenio colectivo se "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."

13 La Sentencia señala que 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."

permitan fomentar el desarrollo de la negociación colectiva en el sector público. Por su parte nuestro Tribunal Constitucional en la Sentencia referida al Expediente No. 008-2005-PI/TC ya ha establecido que "en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación." Es obvio que el Tribunal expresa una realidad: las negociaciones no deben alterar el presupuesto. Pero no encamina su decisión a buscar una salida que evite que los trabajadores del sector público no tengan acceso a una negociación que les permita mejores salariales como sí ocurre en el sector privado.

#### 4.4 Huelga

La huelga es una medida de conflicto colectivo de los trabajadores, consistente en el incumplimiento deliberado de su prestación de servicios. En nuestra jurisprudencia constitucional, el Tribunal Constitucional ha desarrollado los alcances y fines de la huelga de manera detallada en la Sentencia referida al Expediente No. 008-2005-PI/TC, anteriormente citado. Sin embargo, la aproximación del Tribunal en este caso sigue siendo más descriptiva que analítica. En primer lugar, el Tribunal se adhiere al modelo estático previsto en nuestra legislación, señalando que la huelga consiste en el "abandono temporal con suspensión colectiva de las actividades laborales, la cual, dentro de determinadas condiciones, se encuentra amparada por la ley". Como sabemos existen dos modelos de huelga: el estático y el dinámico. El primero define a la huelga como la cesación continua y total de labores, con abandono del centro de trabajo, decidida en procura de objetivos profesionales. El segundo, en cambio, la conceptúa como toda alteración en la forma habitual de prestar el trabajo que busca satisfacer cualquier interés relevante de los trabajadores. El ordenamiento peruano se adscribe al modelo estático, sin embargo, ya el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que todas las modalidades de huelga deben ser admitidas (incluso las que no concuerden con la definición de huelga estática) siempre que sean pacíficas. En tal sentido, aquellas modalidades que se denominan irregulares –porque no encuadran con la definición legal de huelga- deberían encontrarse admitidas. Pese a ello, el Tribunal Constitucional no hace ningún cuestionamiento referido a este hecho y

sólo asume la postura prevista en la norma legal peruana, proscribiéndose a los trabajadores a ejecutar medidas que no necesariamente impliquen la cesión total de las labores y abandono del centro de trabajo.

## V. CONCLUSIONES

Consideramos que poco a poco, el Tribunal Constitucional ha venido desarrollando una línea jurisprudencial orientada a definir y caracterizar ciertos derechos colectivos fundamentales. Es un esfuerzo loable porque el Tribunal no sólo está resolviendo sobre determinadas materias constitucionales sino que, además, tiene una actitud pedagógica fundamental para los ciudadanos y actores jurídicos. Quizá el derecho que más ha analizado y detallado en el campo laboral colectivo sea la libertad sindical, uno de los derechos fundamentales laborales más importantes y necesarios en toda sociedad que se promoció como democrática. Es cierto que en otros supuestos –como es el caso de la negociación colectiva o de la huelga- sus aportes todavía no tienen la profundidad y análisis que se presentan en la libertad sindical, pero de a poco vienen apareciendo resoluciones que abarcan dichos temas lo que –al margen de las discrepancias que pudiéramos tener respecto al contenido y alcances de tales derechos- es de indudable utilidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho Sindical*. Tecnos. Séptima Edición. Madrid. 1995, p. 345.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. *Legitimación para formalizar conflictos colectivos de trabajo*. En: *Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales*. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid. 1983. pág. 381.
- MARTÍNVALVERDE, Antonio, Fermín Rodríguez – Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Décima Edición. Madrid, p. 945.
- *Veinte Años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional*. Coordinadores: Fermín Rodríguez – Sañudo y Fernando Elonza Guerrero. XIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Tecnos. Madrid, p. 460.
- KROTOSCHIN, Ernesto. *Instituciones del Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma. Segunda Edición. Buenos Aires. 1968. p. 208.
- NEVES MUJICA, Javier. *Jurisprudencia en materia laboral*. Editado por el Consejo de Coordinación Judicial. Lima. 2000, p. 195.

## LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES

DANIEL ULLOA MILLARES\*

### Sumario

I. Nota Preliminar. II La realidad en la protección constitucional de los derechos laborales III. Los criterios de procedencia del proceso de amparo en materia laboral individual privada: teoría y práctica.

Desde el año 2002 se ha producido un inesperado y rico desarrollo de la jurisprudencia laboral, labor realizada especialmente por el Tribunal Constitucional. Casi todos los aspectos que habían sido objeto de análisis exclusivo por parte de los juzgados especializados pasaron a ser innovadoramente resueltos por el citado Tribunal (despidos, tiempo de trabajo, derechos laborales inespecíficos, pensiones, igualdad de trato, modalidades y desnaturalización de contratos, primacía de la realidad, etc.) muchas veces de manera diferente u opuesta a la fijada por aquellos e inclusive a lo dispuesto en las normas vigentes. La acción de amparo y en menor grado la acción de cumplimiento se convirtieron en nuevas y hasta mejores vías de protección para los trabajadores, motivando como obligación cotidiana la revisión de la jurisprudencia constitucional a efectos de conocer la aplicación real de la legislación laboral peruana. A ello contribuyó la ampliación de las materias laborales que podían ser revisadas vía acción de amparo, tal como lo establece el vigente Código Procesal Constitucional.

\* Profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.