



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MÓVIL PERÚ SAC. (AMOV)

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, al primer día de julio de 2016, el Pleno del Tribunal Constitucional, integrado por los señores magistrados Miranda Canales, Urviola Hani, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada y Espinosa-Saldaña Barrera, pronuncia la siguiente sentencia, con el abocamiento de la magistrada Ledesma Narváez, aprobado en la sesión de pleno de fecha 24 de junio de 2016, con el fundamento de voto del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera y el voto singular del magistrado Sardón de Taboada que se agregan, y el fundamento de voto de la magistrada Ledesma Narváez.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por América Móvil SAC. contra la resolución de fojas 95, de fecha 10 de abril de 2013, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 20 de junio de 2012, la sociedad recurrente interpone demanda de amparo contra el Sindicato Unitario de Trabajadores de América Móvil Perú SAC. (Sutamp), solicitando que se deje sin efecto la carta de fecha 29 de mayo de 2012 a través de la cual se la obliga a iniciar un arbitraje potestativo; y que, en consecuencia, se ordene a la demandada que continúe con la negociación en trato directo conforme se venía efectuando hasta antes de la emisión de la referida carta. Afirma no haber incurrido en mala fe durante la negociación colectiva del pliego de reclamos del periodo 2012, por lo que no puede ser obligada a participar en un arbitraje potestativo, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo 014-2011-TR, pues ello constituye una vulneración a su derecho a la negociación colectiva.

Manifiesta que, con fecha 29 de mayo de 2012, el Sutamp le remitió una carta imputándole haber incurrido en supuestos actos de mala fe durante la negociación colectiva y solicitándole la designación de un árbitro para que se lleve a cabo el arbitraje potestativo establecido en el literal b del artículo 61-A del Decreto Supremo 011-92-TR. Señala que, mediante carta de fecha 5 de junio de 2012, se desvirtuó el haber incurrido en actos de mala fe, puesto que a doña Jannet Milagro Gutiérrez Montoya, pese a no ser parte de la dirigencia sindical, sí se le permitió que acuda a la negociación sin que hubieran represalias contra ella.

El Séptimo Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, con fecha 3 de julio de 2012, declaró improcedente la demanda por considerar que la controversia debe ser dilucidada en la vía del proceso ordinario laboral por ser necesaria una etapa probatoria. A su turno, la Sala superior confirmó la apelada por estimar que no se encuentra sustentada en autos la necesidad imperiosa de tutela jurisdiccional, y que la supuesta no existencia de actos de mala fe en la negociación colectiva requiere necesariamente de una actuación probatoria.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MOVIL PERÚ SAC. (AMOV)

FUNDAMENTOS

Prócedencia de la demanda

1. Antes de ingresar a evaluar el fondo de la controversia constitucional, es preciso examinar el rechazo *in limine* dictado por las instancias precedentes, pues tanto en primera como en segunda instancia la demanda fue rechazada liminarmente con el argumento de que, existiendo vías procedimentales específicas igualmente satisfactorias para ventilar la pretensión, debe recurrirse al proceso ordinario.
2. Sobre el particular, debe recordarse que en reiterada jurisprudencia este Tribunal ha establecido que el proceso de amparo constituye la vía idónea, eficaz y satisfactoria para proteger, entre otras cosas, el derecho de negociación colectiva.
3. Teniendo presente ello, este Tribunal considera que las instancias inferiores han incurrido en un error al momento de calificar la demanda, por lo que debería revocarse el auto de rechazo liminar y ordenarse que se admita a trámite la demanda, pues en el caso de autos la controversia se centra en determinar si se ha vulnerado el derecho de negociación colectiva al haberse requerido a América Móvil SAC. que designe su árbitro para que se lleve a cabo el arbitraje potestativo solicitado por Sutamp a fin de negociar el pliego de reclamos del año 2012.

No obstante ello, y en atención a los principios de celeridad y economía procesal, este Tribunal considera pertinente no hacer uso de la mencionada facultad, toda vez que en autos aparecen elementos de prueba suficientes que posibilitan un pronunciamiento de fondo, más aún si la demandada ha sido notificada del concesorio del recurso de apelación (folios 86, 88, 89 91, 92, 99 y 100, 128 y ss), lo que implica que su derecho de defensa está absolutamente garantizado.

Análisis del caso concreto

4. La sociedad recurrente pretende que se deje sin efecto la carta de fecha 29 de mayo de 2012, a través de la cual el Sutamp la obliga a iniciar un arbitraje potestativo, pese a que no ha demostrado objetivamente que América Móvil SAC. haya incurrido en actos de mala fe, por lo que se está vulnerando su derecho a la negociación colectiva. Solicita que se ordene a la demandada que continúe con la negociación en trato directo para el caso de la negociación colectiva correspondiente al pliego de reclamos del periodo 2012, conforme se venía efectuando hasta antes de la emisión de la referida carta enviada por el Sutamp. Alega que se vulnera su derecho a la negociación colectiva debido a que se está obligando a la sociedad demandante a acudir a un arbitraje para continuar con la negociación del pliego de reclamos del año 2012 presentado por el referido sindicato demandado, aún cuando no se cumple con lo señalado en el artículo 61-A del Decreto Supremo 011-2014-TR, puesto que no ha incurrido en mala fe durante la negociación colectiva.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MOVIL PERÚ SAC. (AMOV)

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

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

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

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

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

6. Mientras que, en la sentencia emitida en el Expediente 03561-2009-PA/TC, en relación al derecho a la negociación colectiva, este Tribunal dispuso lo siguiente:

El artículo 28 de la Constitución garantiza el derecho de negociación colectiva, imponiéndole al Estado el deber de fomentar y de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Y es que, en un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad —que le es propia— de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo.

Asimismo, en la referida sentencia también se estableció:

13. [...] En buena cuenta, el principio de la negociación libre y voluntaria incluye: a) la libertad para negociar, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical, y b) la libertad para convenir, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MOVIL PERÚ SAC. (AMOV)

Por dicha razón, puede concluirse que los convenios de la OIT sobre negociación colectiva no imponen la obligación formal de negociar o de obtener un acuerdo, ni obligan a los Estados a imponer coercitivamente la negociación colectiva; sin embargo, ello no debe entenderse como que los Estados tengan que abstenerse de adoptar medidas encaminadas a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva que hayan establecido

20. [...] mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

21. Y es que el ejercicio del derecho de negociación colectiva no se limita sólo a la presentación de los pliegos de peticiones y a la celebración de convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan por finalidad regular las condiciones de trabajo y de empleo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto, y la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos.

22. Por dicha razón, este Tribunal considera pertinente establecer, de manera enunciativa, algunos supuestos en los que puede considerarse afectado el derecho de negociación colectiva. Así, este derecho se vulnera cuando:

[...]

- f. El empleador realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.
(Subrayado agregado)

8. Además, de acuerdo a lo resuelto por este Tribunal en el auto de aclaración emitido en el Expediente 03561-2009-PA/TC, el arbitraje al que se hace referencia en el artículo 61 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, es el arbitraje potestativo, por lo que queda claro que dentro de un procedimiento de negociación colectiva el arbitraje tiene carácter potestativo y, por tanto, si una de las partes decide someter los puntos materia de negociación al arbitraje, la otra parte debe aceptarlo. En efecto, en el referido auto se estableció:

5. La determinación de que ante la falta de acuerdo para decidir el nivel de negociación, dicho nivel debe fijarse mediante arbitraje, no es una decisión ex novo o que emane de la llana voluntad de los miembros de este



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MOVIL PERÚ SAC. (AMOV)

Colegiado, sino que proviene de la integración razonable del vacío generado por la inconstitucionalidad advertida, a través de la aplicación del artículo 61º del Decreto Supremo 010-2003-TR, cuyo contenido dispositivo es materialmente idóneo para ello. Y es que, en efecto, dicho precepto establece que “[s]i no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

[...]

8. [...] si conforme a la voluntad del Constituyente, el derecho a la huelga debe ser reconocido (y en esa medida, respetado y garantizado), pero no promovido o fomentado, mientras sí deben ser promovidas las formas de solución pacífica de los conflictos laborales, resulta evidente que el arbitraje al que hace alusión el artículo 61 del Decreto Supremo 010-2003-TR, y que es el llamado a determinar el nivel de negociación ante la falta de acuerdo, es potestativo, y no voluntario. Es decir, ante la falta de acuerdo, y manifestada la voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución del conflicto.

Una interpretación contraria llevaría a la inconstitucional conclusión de que en caso de que los trabajadores optaran por acudir al arbitraje, el empleador tendría plena capacidad, con su negativa, de frustrar esta vía heterocompositiva de solución, obligando a los trabajadores a acudir a la huelga. Como es evidente, ello no solo se opondría al deber del Estado de promover y fomentar formas pacíficas de solución del conflicto, sino que además haría de la huelga no un derecho fundamental libremente ejercido por el trabajador, sino una vía obligatoria impuesta indirectamente por el empleador, vaciando de contenido a este derecho fundamental.

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

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

10. Por su parte, en el literal e del numeral V de la Resolución Ministerial 076-2012-TR, en la que se aprueba la Directiva General “Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados extraproceso, la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MOVIL PERÚ SAC. (AMOV)

preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional”, se consigna:

Arbitraje potestativo: Llamado también unilateral o voluntario vinculante. Se conoce así al mecanismo extrajudicial mediante el que, en función de una prerrogativa normativa —inspirada en la jurisprudencia constitucional—, las partes se encuentran facultadas para someter la solución del conflicto a la decisión de un tercero, ajeno a ellas, con competencia para resolverlo a través de un laudo o fallo arbitral; quedando obligada la otra parte a dicho sometimiento y decisión.

10. Así también, en el fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente 3243-2012-PA/TC, se estableció que el arbitraje al que hace alusión el artículo 61 del Decreto Supremo 010-2003-TR es de carácter potestativo, y que así fue contemplado en el artículo 1 del Decreto Supremo 014-2011-TR, en virtud de lo dispuesto por este Tribunal en la Sentencia 03561-2009-PA/TC:

debiendo por tanto aplicarse el arbitraje potestativo tanto para determinar el nivel de la negociación colectiva como para el trámite que deberá seguir una negociación colectiva cuando se haya agotado la etapa de trato directo y la conciliación sin llegar a un acuerdo; por consiguiente, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a éste [...].

11. El artículo 49 del texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, respecto a las disposiciones normativas aplicables a los miembros de la comisión negociadora, señala lo siguiente:

La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51; la de los empleadores, en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes [...]

Todos los miembros de la comisión gozan del amparo reconocido por las disposiciones legales vigentes a los dirigentes sindicales, desde el inicio de la negociación y hasta tres meses (3) de concluida esta.

12. El artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, vigente al momento que ocurrieron los hechos que motivaron la presente demanda, dispone que las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en el primera negociación en el nivel o su contenido.
b) **Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.**



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MOVIL PERÚ SAC. (AMOV)

Ocurridos los supuestos referidos, las partes deben designar a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles. De no hacerlo una de ellas, la Autoridad Administrativa de Trabajo designa al árbitro correspondiente, cuyo costo asume la parte responsable de su designación. El arbitraje potestativo no requiere de la suscripción de un compromiso arbitral.

Cabe precisar que mediante Decreto Supremo 013-2014-TR se modificó el literal a del referido artículo 61-A "Las partes no se ponen de acuerdo en el primera negociación en el nivel o su contenido, y que durante tres meses la negociación resulte infructuosa".

3. A su vez, el artículo 1 de la Resolución Ministerial 284-2011-TR, respecto a los actos de mala fe en la negociación, establece:

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.

[...]

Los actos de mala fe enunciados en los literales anteriores no constituyen una lista taxativa.

La valoración de los supuestos de procedencia del arbitraje potestativo establecidos en el artículo 61-A del Decreto Supremo 011-92-TR, es realizada por el Tribunal Arbitral en el proceso arbitral y está sujeta para su comprobación a criterios de razonabilidad y proporcionalidad considerando el contexto en el que se producen, el marco de la negociación colectiva y los comportamientos precedentes de las partes en anteriores procesos negociales.

14. La sociedad demandada alega que no ha incurrido en actos de mala fe porque sí le permitió acudir a las reuniones de trato directo, de conciliación y extraproceso a doña Jannet Milagro Gutiérrez Montoya, pese a que no era parte de la dirigencia sindical (fojas 18).
15. Sin embargo, de lo actuado en autos es posible arribar a la conclusión de que la sociedad demandada habría incurrido en actos de mala fe, ya que, como se aprecia de la carta dirigida a la Comisión Negociadora del Pliego de Reclamos 2012 del Sindicato Unitario de Trabajadores de América Móvil Perú SAC, de fecha 14 de diciembre de 2011, así como de la carta de fecha 18 de enero de 2012 dirigida también al Sindicato, la demandante cuestionó el cargo, como los tratamientos de los permisos a los miembros de la comisión negociadora del pliego de reclamos 2012. De una interpretación sistemática de las disposiciones aplicables al caso, no se sustentaba tal actitud, ocasionando con dicho accionar la dilatación del proceso de negociación colectiva.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MOVIL PERÚ SAC. (AMOV)

16. Por estas razones, este Tribunal considera que no se ha vulnerado el derecho de negociación colectiva de la sociedad recurrente, toda vez que se ha efectuado conforme a lo dispuesto en los artículos 61-A del Decreto Supremo 011-92-TR y 1 de la Resolución Ministerial 284-2011-TR, esto es, que una vez agotadas las etapas de trato directo y conciliación, se lleve a cabo el arbitraje del pliego de reclamos del periodo 2012, correspondiéndole al Tribunal Arbitral, realizar la valoración de los supuestos de procedencia del arbitraje potestativo establecido en el referido artículo 61-A del Decreto Supremo 011-92-TR, más aún si a la fecha se encuentra vigente el Decreto Supremo 013-2014-TR que dispone que las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo si durante tres meses la negociación resulta infructuosa; por tanto, la demanda debe ser declarada infundada.

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

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda.

Publíquese y notifíquese.

SS.

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

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MOVIL PERÚ SAC. (AMOV)

FUNDAMENTO DE VOTO DE LA MAGISTRADA LEDESMA NARVÁEZ

Estando de acuerdo con el sentido de la sentencia dictada en la presente causa, esto es, que la demanda de autos es **INFUNDADA**, considero pertinente precisar que comparto lo señalado por el magistrado Espinosa-Saldaña Barrera en su fundamento de voto únicamente en lo relacionado a la observación según la cual es necesario que el Tribunal Constitucional ofrezca mayor claridad respecto a los alcances de la negociación colectiva como derecho fundamental, sobre todo en lo referido a la titularidad de este derecho y a la legitimidad para demandar, por cuanto en el presente caso la parte que ha presentado la demanda es el empleador.

S.


LEDESMA NARVÁEZ

Lo que certifico:


Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MÓVIL PERÚ SAC (AMOV)

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

1. Estando de acuerdo con el sentido de lo resuelto en el proyecto de sentencia, en el cual se declara infundada la demanda interpuesta por la empresa América Móvil SAC, considero necesario realizar algunas precisiones o dejar planteados algunos asuntos que se desprenden del caso.
2. En primer lugar, considero que es necesario que el Tribunal Constitucional precise con mayor claridad los alcances de la negociación colectiva en tanto que derecho fundamental. Así, por ejemplo, debemos analizar con mayor detalle el asunto de la titularidad de este derecho o, cuando menos, de la legitimidad para demandar, teniendo en cuenta que en este caso quién ha presentado la demanda es la parte empleadora. Del hecho de que la negociación colectiva implique también a la parte empleadora no se desprende inmediatamente que esta sea igualmente titular del derecho. Algo similar ocurre, por mencionar un ejemplo, con las relaciones de trabajo (que existen entre empleadores y trabajadores) y el derecho al trabajo, o más específicamente con el derecho a obtener una adecuada reparación en caso de despido arbitrario (derecho del cual solo puede ser titular el trabajador).
3. También en relación con los alcances de la negociación colectiva, verifico que el Tribunal Constitucional ha afirmado en su jurisprudencia “el principio de negociación libre y voluntaria” y, a la vez, ha extendido de manera analógica la existencia del “arbitraje potestativo” para hechos inicialmente no regulados expresamente con dicha modalidad. Al respecto, e independientemente de que hoy ya exista regulación expresa sobre la materia, considero que lo señalado por el Tribunal al delinear la autonomía de las partes en el marco de una negociación colectiva, e incluso al precisar que el Estado puede regular mecanismos de “auxilio” o “favorecimiento” a la negociación, no se ha visto debidamente reflejado en las posiciones iusfundamentales que formarían parte de este derecho sobre la base del mencionado principio “de negociación libre y voluntaria”.
4. Estas posiciones iusfundamentales son, a saber: “a) la libertad para negociar, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical, y b) la libertad para convenir, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación” (cfr. STC 03561-



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC

LIMA

AMÉRICA MÓVIL PERÚ SAC (AMOV)

2009-AA/TC, f. j. 12 y 13). Esto ciertamente no es inocuo, pues no es lo mismo interpretar el arbitraje potestativo como una restricción o como un ámbito protegido por el derecho (por ejemplo, vinculado a su dimensión prestacional).

5. Además, otro asunto que puede ser analizado en el futuro por este Tribunal se refiere a los efectos de la sentencia que declarada fundada la demanda interpuesta por un gremio. Al respecto, debe tenerse en cuenta que este órgano colegiado en alguna ocasión dispuso una forma de ejecución del arbitraje potestativo diferente a la prevista en la normativa vigente (Decreto Supremo n.º 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo n.º 014-2011-TR) sin ofrecer razones para ello. Así, pese a que el vigente “Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo” otorgaba a las partes *cinco días hábiles* para que designen a sus árbitros, *sin que exista necesidad de suscribir un compromiso arbitral*, el Tribunal Constitucional por su parte resolvió ordenar a la parte emplazada que “*acepte el sometimiento a arbitraje del pliego de reclamos (...) en el plazo de dos días bajo apercibimiento*” (STC 03243-2012-AA/TC, f. j. 12).
6. En suma, estamos ante materias vinculadas con la negociación colectiva y que en su momento recibieron un pronunciamiento por parte la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, no obstante lo cual aún subsisten algunas dudas e imprecisiones sobre el alcance de lo decidido, lo cual deberá ser objeto de futuras precisiones por parte de este órgano colegiado.

S.

ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC
AMÉRICA MÓVIL PERÚ SAC (AMOV)

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO SARDÓN DE TABOADA

Con el debido respeto por mis colegas, no concuerdo con los argumentos ni el fallo de la sentencia en mayoría. Ésta convalida —indebidamente, a mi criterio— la constitucionalidad del “arbitraje potestativo”.

El “arbitraje potestativo” es una creación audaz de tres resoluciones equivocadas de una Sala del Tribunal Constitucional y de un decreto supremo, expedidos entre el 2009 y el 2014. A mi juicio, tanto las primeras como el segundo son inconstitucionales.

Estas resoluciones son las siguientes: 1. La sentencia y el auto de aclaración emitidos en el Expediente 03561-2009-PA/TC; y, 2. La sentencia emitida en el Expediente 03243-2012-PA/TC. Por su parte, el Decreto Supremo referido es el 14-2011-TR.

El “arbitraje potestativo” es un término engañoso y equívoco, ya que resulta potestativo solo para una de las partes, pero obligatorio y forzoso para la otra. En una perspectiva constitucional, ello es no solo imposible sino incluso aberrante.

Para el artículo 62 de la Constitución, en efecto, el arbitraje es un mecanismo *alternativo* de resolución de conflictos contractuales. Como tal, está habilitado solo cuando ha sido previsto en el propio contrato, esto es, en una cláusula arbitral.

Ciertamente, el Estado puede establecer que el arbitraje es la vía obligatoria para resolver los conflictos que surjan en la ejecución de los contratos que él mismo celebra. El arbitraje puede ser obligatorio para la contratación estatal.

Sin embargo, el Estado no puede establecer que un particular —sindicato— pueda obligar a otro particular —empresa o asociación— a ir al arbitraje, ya que éste supone, necesariamente, un acuerdo libre de voluntades.

El “arbitraje potestativo”, además, vacía de contenido el derecho fundamental reconocido por el artículo 28 de la Constitución a la negociación colectiva, convirtiendo el trato directo, la conciliación y la mediación en meros formalismos.

La Constitución busca que el Estado fomente, estimule y aliente que los propios involucrados resuelvan sus diferencias mediante el diálogo constructivo, no que terceros lo hagan por ellos.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



EXP. N.º 06518-2013-PA/TC
AMÉRICA MÓVIL PERÚ SAC (AMOV)

Por esto —porque el “arbitraje potestativo” es incompatible con la Constitución, al ser una institución que vulnera la autonomía de la voluntad de los agentes económicos y desincentiva la negociación colectiva—, la demanda debe declararse **FUNDADA**.

S.

SARDÓN DE TABOADA

Lo que certifico:

Flavio Reátegui Apaza
Secretario Relator
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Lpderecho.com