



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del compromiso climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 93 -2014-MTPE/2/14.1

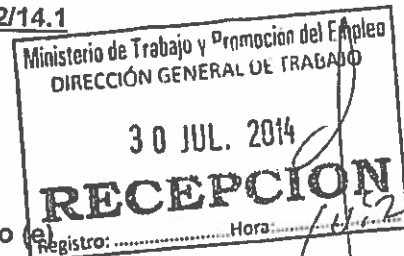
Para: Gastón Remy Llaca
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

Fecha: 30 de julio de 2014

Asunto: Opinión sobre deber del empleador de proporcionar información sobre la situación económica, financiera y social de la empresa

Referencia: H.R. 66995-2014-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de alcanzarle una opinión técnica relativa al escrito de fecha 23 de mayo de 2014 presentado por la empresa Creditex S.A.A. (en adelante, la Empresa), a través del cual se solicita determinar cuál es la información básica que se le debe proporcionar a la organización sindical de dicha empresa, el Sindicato de Trabajadores de Creditex (en adelante, el Sindicato), en el marco de una negociación colectiva.

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección cuenta con la función de emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera produce efectos jurídicos sobre los administrados recurrentes, al no resolver casos concretos que corresponden a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

En atención a lo indicado, en las líneas siguientes pasamos a desarrollar la opinión técnica de esta Dirección con relación a las materias generales consultadas por la Empresa.

I. ANTECEDENTES

Según se indica en el escrito presentado por la Empresa, se solicita a la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo, en aplicación del artículo 55° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, la LRCT), se determine la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente, que corresponde ser proporcionada por la Empresa al Sindicato.

Al respecto, la Empresa señala que, atendiendo al requerimiento de información económica, financiera y laboral efectuado por el Sindicato, con fecha 03 de abril del año en



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del compromiso climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

curso procedió a entregar a la organización sindical la siguiente documentación: balance al 31 de diciembre de 2013, estado de ganancias y pérdidas al 31 de diciembre de 2013, declaración jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio 2013, estado financiero auditado al 31 de diciembre de 2013 y 2012 y memoria anual al 31 de diciembre de 2013. Sin embargo, mediante carta de fecha 02 de mayo el Sindicato requirió a la Empresa información adicional.

Ante ello, la Empresa manifiesta que no existe acuerdo sobre la información básica que aquella debe entregar a la organización sindical y, en ese sentido, solicita que en aplicación del artículo 55° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se le precise cuál es la información básica que debe facilitar al Sindicato.

Adicionalmente, la Empresa señala que actualmente se encuentra en trámite un procedimiento arbitral en el cual se ha alegado la existencia de mala fe por no proporcionar toda la información solicitada por el Sindicato, por lo que solicitan que exista un pronunciamiento de la autoridad competente para determinar de manera definitiva la información básica que debe proporcionarse en el marco de la negociación colectiva.

II. ANÁLISIS

Conforme a lo señalado precedentemente, debe considerarse que esta Dirección emite el presente Informe como una opinión técnica, mas no actuando como una dependencia de la Autoridad Administrativa que actúa con facultades resolutorias; ello en atención a que la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo no resulta competente a efectos de determinar la información básica que debe ser facilitada en el marco de una negociación colectiva concreta.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación pasamos a indicar algunas consideraciones generales respecto al marco normativo relacionado con la problemática anotada por la entidad empleadora solicitante:

1. El artículo 55° de la LRCT en su primer párrafo establece lo siguiente:

"A petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones.

Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar." (énfasis agregado)



*"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del compromiso climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Como se puede observar, la norma citada establece que los representantes de la parte trabajadora pueden solicitar al empleador información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la Empresa, encontrándose aquel obligado a brindar tal información. Además, como regla general, la información que ha de proporcionarse debe ser determinada de común acuerdo entre las partes; y, en su defecto, será la respectiva Autoridad Administrativa de Trabajo competente quien definirá la información a entregar a los representantes de los trabajadores.

La norma no brinda mayores precisiones sobre qué información es la que debe proporcionar en concreto el empleador a los representantes de los trabajadores, más allá de establecer que ésta debe versar sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, así tampoco, determina a qué periodos debe corresponder tal información. La LRCT establece que la entrega de información sobre la empresa no debe resultar perjudicial para ella.

Adicionalmente, considérese que la norma contenida en el artículo 55° de la LRCT consiste en un mecanismo garantista que busca favorecer la actividad sindical, buscando suplir la asimetría informativa que existe entre el empleador y los trabajadores –incluso a nivel colectivo–. Además, se trata de una medida que permitirá que la negociación colectiva se lleve a cabo bajo parámetros objetivos o reales, contribuyendo a que las partes puedan resolver el conflicto colectivo.

Sobre este derecho de los representantes de los trabajadores se ha señalado a nivel doctrinal que "[s]i bien (...) no se circunscribe estrictamente a la esfera de la negociación colectiva (pues entendemos que se extiende a toda institución del ordenamiento laboral en cuyo seno el empresario tenga que tomar decisiones importantes que afecten directamente a los trabajadores), cobra importancia en el esquema de negociación diseñado por la LRCT y su Reglamento (...)" puesto que "[u]na serie de circunstancias hacen necesario que se cuente con información oportuna y veraz sobre el estado económico y financiero de la empresa, que se verá involucrada en un proceso negocial (...)". En tal sentido, se trata de información oportuna y veraz, a fin de que la negociación colectiva se lleve a cabo bajo parámetros objetivos o reales.

2. Si bien en un principio podría considerarse que el único límite al derecho de los representantes de los trabajadores a la entrega de dicha información es el perjuicio que la misma podría tener para la empresa, este no sería el único límite al derecho antes referido, sino que también debería considerarse la razonabilidad del pedido de información, atendiendo a que –según el marco normativo– debería tratarse de información que contribuya al mejor resultado de las negociaciones.

Desde luego, en el marco del deber de negociar con buena fe, establecido en el artículo 54° de la LRCT, el empleador no podría, por ejemplo, negarse de forma

¹BOZA PRO, Guillermo [et. al.]. "Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Comentada". Consultores Jurídicos Asociados S.A. Lima. 1994. P. 123.



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del compromiso climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

arbitraria a presentar información alguna, así como la organización sindical no podría solicitar información que no resulte pertinente para la negociación concreta.

3. Ahora bien, en caso la Autoridad Administrativa de Trabajo sea la encargada de definir la información a entregar por el empleador, debe tenerse presente que el artículo 55° de la LRCT señala que esta información debe ser la básica.

Al respecto, sin perjuicio de lo señalado en los puntos anteriores entendemos por información básica aquella estrictamente necesaria para el mejor resultado de la negociación colectiva concreta, lo que debe definirse en cada caso particular. A título de ejemplo, podría tratarse de información relacionada con la situación actual de la entidad empleadora (por ejemplo, información referida al período de vigencia de la última convención colectiva) y la adecuada a las materias comprendidas en la negociación colectiva concreta.

A mayor abundamiento, si bien mediante esta vía no se puede determinar qué información en concreto ni respecto de qué periodos deberá proporcionar la empresa al sindicato, es pertinente considerar que, respecto de la norma acotada (artículo 55 de la LRCT), se ha señalado que "(...) [s]u genérica formulación y la propia naturaleza del derecho permiten identificar cierta información básica que debe obtenerse con el fin de entablar una negociación seria (por ejemplo, balances, estado de ganancias y pérdidas(...))."²

Por otra parte, resulta ilustrativo considerar que el tercer párrafo del artículo 38° del Proyecto de Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (publicado en el portal institucional de este Ministerio), señala que, *en el caso de una negociación colectiva a nivel de empresa, la información a proporcionar debería estar referida a los dos últimos ejercicios económicos, por lo menos*³; siendo que, en nuestra opinión, esta información debería estar circunscrita a los ámbitos objetivo y subjetivo de la negociación colectiva concreta.

Entonces, resumiendo lo expuesto, consideramos que, en circunstancias normales, la información básica que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo determinar, en aplicación del artículo 55° de la LRCT, debiera ser la actual y necesaria, esto es aquella que sea suficiente para que la negociación colectiva se lleve a cabo bajo parámetros reales, contribuyendo a que las partes puedan resolver el conflicto colectivo. Desde luego, en ningún caso, la entrega de la información solicitada por la Autoridad Administrativa de Trabajo debe representar un perjuicio al empleador, lo que debe deber ser alegado y acreditado por éste.

²Ibíd. p. 124.

³Puede accederse al referido documento ingresando al siguiente enlace:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/prepublicaciones/prepublicacion_proyecto_reglamento_ley_relaciones_colectivas_trabajo.pdf. Cabe precisar que este proyecto se encuentra en proceso de evaluación por los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del compromiso climático"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

4. De esta manera, si bien el artículo 55° de la LRCT no establece con precisión qué información es la que debe proporcionar el empleador a los representantes de los trabajadores ni a qué periodos debe estar referida la misma, es recomendable que se tenga presente los parámetros expuestos anteriormente.

En cualquier caso, consideramos provechoso que tanto la parte trabajadora como la parte empleadora desarrollen las razones que sustentan su posición respecto de la entrega de información, ya que, como se ha indicado, se trata de un derecho del sindicato que debe ser atendido por la entidad empleadora, salvo que se trate de una solicitud irrazonable o desproporcionada.

III. CONCLUSIÓN:

- Esta Dirección no resulta la entidad competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo para determinar de manera general qué información básica deberá proporcionar la Empresa al Sindicato, ni sobre qué periodos debe consistir la misma en aplicación del artículo 55° de la LRCT.
- En el marco de la obligación de las partes de negociar con buena fe, los límites a la entrega de información vendrían constituidos, entre otros, por el perjuicio que la entrega de determinada información podría causar a la empresa, la pertinencia de lo solicitado a la luz de las materias de la negociación colectiva y la razonabilidad del pedido de la organización sindical.
- Sumado a ello, de modo referencial, consideramos que la información básica que corresponda definir a la Autoridad Administrativa de Trabajo, en aplicación del artículo 55° de la LRCT, podría tratarse de información relacionada con la situación actual de la entidad empleadora (por ejemplo, información referida al período de vigencia de la última convención colectiva)
- Esta Dirección considera recomendable que, en atención al principio de buena fe, las partes que se encuentran en un caso como el expuesto hagan esfuerzos por tratar de componer sus diferencias, para lo cual deberían conocer cada una las razones de su contraparte para solicitar o rechazar determinada información.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

RENETO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo