



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 003 -2014-MTPE/2/14.1

Para: Gastón Remy Liacsa
Director General de Trabajo

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

Fecha: 08 de enero de 2013

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

Referencia: H.R. 168986-2013-EXT

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

08 ENE. 2014

RECEPCION

Registro: Hora: G.R. PM

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de alcanzarle una opinión técnica relativa al escrito de fecha 20 de diciembre de 2013 presentado por la empresa Lima Airport Partners S.R.L. (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 Aeroportuarios de Lima Airport Partners S.R.L. – SUTRALAP (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° 004-2010-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 General de Trabajo que, 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 tal entidad empleadora al SUTRALAP.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Al respecto, la Empresa señala que junto con la presentación del pliego de reclamos correspondiente al periodo 2013 – 2014, la organización sindical ha solicitado que se le proporcione la información económica, financiera y social correspondiente a los años 2001 a 2012, sin sustentar el porqué de la necesidad de contar con información de periodos que no comprenden el proceso de negociación.

Indican, entre otros, que mediante Carta LAP-GCOC-GDH-G-2013-134, de fecha 15 de marzo, procedieron a hacer entrega de la información solicitada correspondiente al período 2012; máxime si en anteriores oportunidades se proporcionó información referida al periodo materia de negociación. Sin embargo, mediante comunicaciones de fecha 18 y 26 de marzo, el Sindicato ha reiterado el pedido de información de los periodos anteriormente indicados.

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 en calidad de opinión técnica, mas no 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 la unidad competente de la Autoridad Administrativa de Trabajo para determinar la información básica que debe ser facilitada en el marco de una negociación colectiva concreta; así como, atendiendo a que – conforme indica la Empresa– en la actualidad se ha activado el mecanismo de arbitraje en el marco del proceso de negociación colectiva seguido con el Sindicato respecto al pliego de reclamos relacionado a la solicitud de opinión¹.

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

En tal sentido, pasamos a exponer nuestras principales consideraciones:

¹ Debe tenerse presente que el artículo 139° de la Constitución Política del Perú reconoce al arbitraje como jurisdicción; siendo un principio de la función jurisdiccional el de independencia, por lo que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. En el caso del arbitraje potestativo, debe considerarse, además, que, conforme al último párrafo del artículo 1° de la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, "[l]a valoración de los supuestos de procedencia del arbitraje potestativo establecidos en el artículo 61-A del Decreto Supremo N° 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 negociados".



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

1. El artículo 55º de la LRCT 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)

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 básica 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 como 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 55º 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





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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 negociacional (...)"². 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, éste 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 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 periodo 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 opinión no se puede determinar qué información en concreto ni respecto de qué periodos deberá proporcionar la Empresa al Sindicato, máxime si el conflicto colectivo ha sido sometido al mecanismo de arbitraje, 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...)"³.

² BOZA PRO, Guillermo [et. al.]. "Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Comentada". Consultores Jurídicos Asociados S.A, Lima, 1994, p. 123.

³ *Ibid.*, p. 124.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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 menos⁴; 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 deberá ser alegado y acreditado por éste.

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 que debe ser atendido por la entidad empleadora, salvo que se trata 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, máxime si, conforme señala una de las partes, el procedimiento de negociación colectiva ha sido sometido al mecanismo de arbitraje.
- 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

⁴ Puede 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 Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

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 55º de la LRCT, podría tratarse de información relacionada con la situación actual de la entidad empleadora (por ejemplo, información referida al periodo de vigencia de la última convención colectiva).
- Esta Dirección considera recomendable que, en atención al principio de buena fe, las partes que se encuentren en casos como los expuestos 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,


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