



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

INFORME N° 17 -2014-MTPE/2/14.1

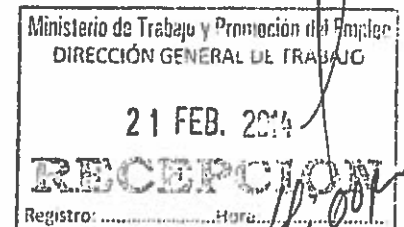
Para: Gastón Remy Liacsa
Director General de Trabajo

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

Fecha: 21 de febrero de 2014

Asunto: Opinión técnica

Referencia: H.R. N° 166134-2013-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de alcanzarle una opinión técnica relativa al escrito de fecha 12 de diciembre de 2013 presentado por la Federación Unitaria de Trabajadores Petroleros Energéticos y Conexos del Perú (en adelante, FENUPETROL), a través del cual se solicita emitir opinión i) sobre el deber de una organización sindical de contar con un número de Registro Único de Contribuyente (en adelante, RUC) a fin de que el empleador les otorgue las cuotas sindicales que hubiese retenido, ii) acerca de los exámenes médicos de carácter obligatorio a los que se someten los trabajadores y iii) sobre el cumplimiento de una cláusula de un convenio colectivo.

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 el administrado recurrente, al no resolver casos concretos, lo que corresponde 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 FENUPETROL

I. ANTECEDENTES

Según se indica en el escrito presentado por FENUPETROL, se solicita a la Dirección General de Trabajo determinar si existe la obligación de una organización sindical de contar con un número de RUC para poder recibir las cuotas sindicales retenidas por parte de la entidad empleadora y las infracciones en las que incurre el empleador en caso no entregue tales cuotas.



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

Adicionalmente, la Federación consulta si es conforme al ordenamiento jurídico que, por disposición del empleador, los trabajadores acudan un día de descanso a realizarse los exámenes médicos asumiendo el costo de su traslado, máxime si por varios años la entidad empleadora había brindado las facilidades para el traslado.

II. ANÁLISIS

Respecto a la consulta sobre la obligación de una organización sindical de contar con un número de RUC a efectos de recibir las cuotas sindicales que han sido deducidas por una entidad empleadora, es ilustrativo tener en consideración lo desarrollado por la doctrina:

8. "Las facilidades sindicales son un conjunto de medidas o prerrogativas que se reconocen a las organizaciones sindicales y a sus representantes a fin de posibilitar o favorecer el ejercicio de los derechos de libertad sindical: permisos a los dirigentes sindicales para que puedan realizar sus actividades vinculadas a su función representativa; **descuentos de cuotas sindicales por planilla**; otorgamiento de locales sindicales y de espacios para la colocación de tablonés de anuncios; libre circulación de representantes de los trabajadores por las instalaciones de la empresa; etcétera".¹

En esa línea, el artículo 28º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT) reconoce expresamente tal facilidad y señala lo siguiente:

"El empleador, a pedido del sindicato y con la autorización escrita del trabajador sindicalizado, está obligado a deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias, en este último caso, cuando sean comunes a todos los afiliados. Similar obligación rige respecto de aquellas contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados".

En consecuencia, se advierte que si bien la normativa laboral establece requisitos para que al empleador le sea exigible la obligación de deducir de la remuneración las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados, esta normativa no condiciona la entrega de las cuotas sindicales al hecho que la organización sindical cuente con un número de RUC. De modo que un empleador no podría negarse a otorgar las cuotas deducidas aduciendo que un determinado sindicato no cuenta con un número de RUC.

Ciertamente, la presente opinión se basa en el análisis de las normas que regulan las relaciones colectivas de trabajo, mas no se pronuncia sobre las normas legales que regulan las obligaciones de naturaleza tributaria, tal como es el caso de las disposiciones referidas al RUC.

¹ BOZA PRO, Guillermo. *Lecciones de Derecho de Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2011, p. 77.



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

Más aún, debe considerarse que, tal como señala el artículo 18° de la LRCT, el registro sindical confiere personería gremial al sindicato, siendo sujeto de derechos y obligaciones de carácter laboral. Así, dentro de los derechos que tiene una organización gremial se encuentra el desarrollo de actividades propiamente sindicales, esto es, las que permiten llegar a sus objetivos profesionales y socio laborales, para lo cual es preciso que cuente con recursos, dentro de los cuales se encuentran principalmente las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados. Caso contrario, podría existir una afectación al normal desenvolvimiento de los derechos comprendidos en la libertad sindical.

Ahora bien, en cuanto a las sanciones aplicables al empleador por no cumplir con entregar las cuotas sindicales, informamos que, de acuerdo al artículo 24.10° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales "[e] incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados". Por su parte, el artículo 24.11 del referido Reglamento expresa que constituye infracción grave "[e] incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical".

Corresponde indicar que lo señalado únicamente constituye una referencia al marco normativo que regulan las infracciones administrativas en materia laboral. La determinación en el caso concreto de una infracción al ordenamiento socio laboral corresponde a las unidades competentes del Sistema de Inspección del Trabajo.

Por otro lado, en lo que concierne al hecho de que los trabajadores acudan, por decisión de la empresa, en un día de descanso a realizarse los exámenes médicos, asumiendo el costo de su traslado cuando ésta por muchos años había brindado las facilidades para el traslado, recomendamos que se tenga presente las consideraciones expuestas en las líneas siguientes.

Conforme al artículo 49°, literal d) de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador tiene la obligación de practicar exámenes médicos a los trabajadores antes, durante y al término de la relación laboral. Asimismo, según el artículo 79°, literal e) de la citada Ley, los trabajadores tienen la obligación de someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.

Desde luego, si bien para cumplir con la obligación legal de practicar exámenes médicos el empleador tiene la facultad de organizar los días y horarios en que ello se realizará, consideramos que la decisión que tome al respecto debe sujetarse a los límites aplicables al ejercicio del poder de dirección del empleador.²

² NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 2009, p. 77.



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

En tal sentido, opinamos que, en general, las decisiones del empleador deben sujetarse a parámetros de razonabilidad, tal como se deriva de lo previsto en el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.³

Complementando lo expuesto, cuando la situación concreta lo amerite, consideramos que para analizar la razonabilidad de una determinada medida del empleador deben tomarse en cuenta los principios y disposiciones establecidos en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, así como debiera observarse las posibles implicancias que aquella medida empresarial pueda tener en el goce efectivo de los derechos de los trabajadores, como los relativos al tiempo de trabajo. Al respecto, repárese que el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 713 establece el derecho a descansar como mínimo 24 horas consecutivas en cada semana.

8. Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que en el caso de que los exámenes médicos sean obligatorios en virtud a otras fuentes de derecho como el convenio colectivo o el reglamento interno de trabajo, resulta importante que los términos que hayan sido establecidos por cada fuente respeten el marco constitucional y legal vigente.

Por último, con relación a la actitud del empleador de variar una práctica reiterada en varios años, informamos que no es competencia de esta Dirección determinar la existencia de una costumbre jurídica. Sin perjuicio de ello, informamos que para la configuración de la costumbre como norma jurídica la doctrina establece la necesidad de que concurren dos elementos: uno objetivo y otro subjetivo. El primero exige la repetición generalizada y continuada de una práctica en una determinada colectividad y, el segundo, la creencia de los miembros del grupo de que dicha práctica reiterada origina reglas obligatorias.⁴

Finalmente, sobre la necesidad de que para el cumplimiento de una cláusula de convenio colectivo, consistente en la entrega de una computadora, la organización sindical respectiva deba inscribirse en el Sistema Nacional de Registros Públicos y obtener un número de RUC, informamos que esta Dirección no se pronuncia sobre los alcances de las normas registrales y tributarias. Sin perjuicio de lo expuesto, debe tenerse presente que, de acuerdo con el artículo 28 de la Constitución Política, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, conforme al artículo 42 de la LRCT, la convención colectiva obliga, entre otros, a las partes que la adoptaron.

³ "Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. / El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

⁴ NEVES MUJICA, Javier. Op.cit., p.98.



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

III. CONCLUSIÓN:

En atención a todo lo anteriormente expuesto, concluimos que, acorde a la normativa laboral, no resulta exigible a una organización sindical contar con un número de RUC a efectos de que el empleador entregue las cuotas sindicales deducidas a los trabajadores afiliados.

El ordenamiento jurídico ha tipificado infracciones administrativas en el RLGIT en caso se verifique el incumplimiento de disposiciones relacionadas con la entrega de cuotas sindicales.


De otra parte, en cuanto a si es conforme al ordenamiento jurídico que los trabajadores acudan un día de descanso a realizarse los exámenes médicos asumiendo el costo de su traslado y por decisión unilateral de la empresa, cuando ésta por varios años había brindado las facilidades para el traslado, cabe considerar las pautas expuestas en este informe, dentro de las cuales se encuentra la observancia de parámetros de razonabilidad en las decisiones del empleador, así como de los principios y disposiciones establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.

Por otro lado, sobre la exigencia de inscripción registral y obtención de un número de RUC para el cumplimiento de una cláusula de convenio colectivo, informamos que esta Dirección carece de competencia para determinar los alcances de normas registrales y tributarias. Sin perjuicio de lo expuesto, debe considerarse el marco constitucional y legal vigente, que establecen los efectos vinculantes del convenio colectivo, entre otros, para las apartes que lo adoptaron.

Finalmente, precisamos que el presente informe constituye una opinión técnica y, en tal sentido, no tiene por finalidad resolver casos concretos, lo que corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,


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