

Revista Oficial del Poder Judicial

ÓRGANO DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Vol. 9, n.º 11, enero-junio, 2019, 93-118

ISSN versión impresa: 1997-6682

ISSN versión electrónica: 2663-9130

DOI: <https://doi.org/10.35292/ropj.v9i11.4>

La licencia y la cuota sindicales en la legislación peruana

License and union fees
in Peruvian legislation



JAVIER ARÉVALO VELA

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: jarevalo@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>

RESUMEN

En el presente artículo se desarrolla la regulación de la licencia y de la cuota sindicales como derechos de los dirigentes y de la organización sindical en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, publicado en el Diario Oficial *El Peruano* el 5 de octubre de 2003 (en adelante TUOLRCT) y su reglamento.

Palabras clave: derecho sindical, licencia sindical, cuota sindical.

ABSTRACT

This article develops the regulation of the union license and fees as the rights of the leaders and of the trade union organization in the Consolidated Text of the Collective Labor Relations Act, as approved by Supreme Decree No. 010-2003-TR, published in the Official Gazette *El Peruano* on October 5, 2003 (hereinafter TUOLRCT) and its regulations.

Key words: union law, union license, union fees.

Recibido: 15/05/19 Aceptado: 25/05/19

1. LA LICENCIA SINDICAL

1.1. Introducción

Según el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el Estado garantiza el derecho a la libertad sindical. Esta garantía se manifiesta no solo en la protección de los dirigentes frente a los actos antisindicales, sino también en el reconocimiento de ciertas prerrogativas para que dichos dirigentes puedan ejercer de modo eficaz su actividad de representación, así como en facilidades para el funcionamiento de la organización sindical. Entre estas facilidades están la licencia o permiso sindical y la cuota sindical.

El Decreto Supremo n.º 003-2017-TR, publicado en el Diario Oficial *El Peruano* el 6 de marzo de 2017, incorporó el artículo 16-A al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 011-92-TR; mientras que el Decreto Supremo n.º 003-2019-TR, publicado en el Diario Oficial *El Peruano* el 7 de febrero de 2019, modificó el artículo 16 y el literal d del artículo 16-A del referido Reglamento, estableciendo nuevas disposiciones en cuanto a la regulación de la licencia sindical para actos de concurrencia obligatoria y el pago de la cuota sindical, que han pasado a tener una nueva redacción.

1.2. Precisiones sobre el término licencia sindical

El tema de la licencia sindical, como bien nos dice el profesor Elías (1995: 109), es polémico; enfrentando, por un lado, los intereses patronales de lograr que el dirigente sindical labore el total de la jornada por la cual es remunerado y, de otro lado, los intereses de los dirigentes que buscan liberarse de trabajar, manteniendo el íntegro de sus remuneraciones y demás beneficios.

Tanto en el derecho comparado como en la doctrina, la palabra «licencia sindical» encuentra también como sinónimos a las expresiones «permiso sindical», «crédito de horas retribuidas», «tiempo libre sindical», «permiso gremial», «licencia gremial», entre otras.

Nuestro derecho positivo considera como sinónimos los conceptos de licencia y permiso sindical (artículo 15 del Decreto Supremo n.º 011-92-TR).

1.3. Definición de licencia sindical

Aunque siempre el definir algún concepto jurídico resulta difícil, a continuación, presentaremos algunas definiciones de distintos autores para luego formular la nuestra.

Según Etala:

Esta licencia, denominada habitualmente «licencia gremial», consiste en la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo que se verifican sin necesidad de autorización del empleador; cuando las obligaciones derivadas del cargo que el representante desempeña, exigen una dedicación exclusiva a su función que resulta de hecho incompatible con el cumplimiento simultáneo de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo (2001: 213).

A su vez, Haro nos dice que «La licencia sindical es la facultad que tienen los trabajadores de ausentarse de sus labores en su centro de

trabajo para ejercer las funciones inherentes a su responsabilidad sindical» (2004: 155).

Rendón sostiene lo siguiente: «La licencia sindical puede ser definida como la facultad de los dirigentes sindicales de ausentarse de sus labores en la empresa, como trabajadores, para ejercitar las funciones inherentes a su calidad de dirigentes de la organización sindical» (2014: 124).

Por nuestra parte, definiremos la licencia o permiso sindical como el tiempo libre remunerado que se concede a los dirigentes sindicales para ausentarse de su puesto de labores dentro de la jornada de trabajo, a efectos de desempeñar actos de representación propios del cargo dirigenal que ostentan dentro del sindicato.

La Recomendación n.º 143 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) considera el permiso sindical como una de las facilidades que debe otorgarse a los representantes de los trabajadores para desempeñar eficazmente sus tareas de representación, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales (párrafo 10, apartado 1).

Respecto a la licencia sindical, Martín nos dice lo siguiente:

Su naturaleza de «crédito» significa que el representante puede utilizar esas horas hasta el límite que corresponda en la medida que lo necesite para el ejercicio de su función, sin que necesariamente agote cada mes el máximo establecido. [...] el representante está facultado para utilizar ese tiempo en funciones propias de su cargo «previo aviso y justificación» al empresario (2002: 315).

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT respecto a los permisos sindicales considera lo siguiente:

1110. Al examinar un alegato relativo a la negativa de conceder tiempo libre para participar en reuniones sindicales, el Comité recordó que si bien hay que tener en cuenta las características

del sistema de relaciones de trabajo en un país y si la concesión de esas facilidades no debe trabar el funcionamiento eficaz de la empresa, el párrafo 10, apartado 1), de la Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), prevé que en la empresa esos representantes deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación. El apartado 2) del mismo párrafo añade que, si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo (OIT 2006: 241-242).

La licencia sindical no es una potestad del empleador sino un derecho de los dirigentes sindicales que debe ser respetado por su principal. Al respecto, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante Sunafil) ha dicho lo siguiente:

[...] en el tema de las licencias sindicales no nos encontramos ante una facultad del empleador, quien en ejercicio de su poder de dirección podría autorizarlas o denegarlas sino que por mandato imperativo de la ley se encuentra obligado a otorgarlas siempre que estén referidos a asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales (2014).

1.4. Clases de licencia sindical

La Corte Suprema de Justicia de la República ha interpretado el artículo 32 del TUOLRCT en los términos siguientes:

La licencia o permiso sindical puede tener origen convencional o legal, entendiéndose lo siguiente:

- a) La licencia sindical convencional tiene como su fuente el acuerdo entre la organización representativa de los trabajadores y el empleador, debiendo plasmarse sus alcances en un convenio colectivo.

- b) La licencia sindical legal es aquella que se otorga ante la falta de un convenio colectivo que regule los permisos sindicales, solo se otorga a los dirigentes para actos de asistencia obligatoria con un límite de treinta días calendario por cada año y por dirigente, el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios (Poder Judicial 2017: considerando décimo).

1.4.1. La licencia sindical convencional

El TUOLRCT reserva a la convención colectiva el establecer las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias (primer párrafo del artículo 32 del TUOLRCT).

Por lo tanto, se puede afirmar que la primera fuente del permiso o licencia sindical es la convención colectiva, debiendo aplicarse para su ejercicio lo que en ella se pacte y solo a falta de esta se debe recurrir a lo previsto en la ley.

1.4.2. Licencia sindical legal

El TUOLRCT legisla que, ante la falta de convención colectiva que regule la licencia sindical, esta facilidad se otorgue para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señale, con un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente, el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Este límite no se aplicará cuando exista costumbre o convenio colectivo más favorable (segundo párrafo del artículo 32 del TUOLRCT).

El nuevo texto del artículo 16 del Reglamento, modificado por el Decreto Supremo n.º 003-2019-TR, introduce un concepto más amplio sobre los actos de concurrencia obligatoria de representación sindical, debiendo entenderse como tales, a modo

enunciativo y no limitativo: los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa en ejercicio de sus funciones, los acordados por las partes en convención colectiva y la participación en reuniones de la organización sindical.

1.5. Forma de ejercicio de la licencia sindical

En el caso de que no exista acuerdo entre las partes en el ejercicio de la licencia sindical para actos de concurrencia obligatoria, se deberá comunicar el uso de esta al empleador con una antelación no menor a veinticuatro horas, salvo que por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación (tercer párrafo del artículo 16 del Decreto Supremo n.º 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo n.º 003-2019-TR).

1.6. Dirigentes con derecho a solicitar licencia sindical

Según la modificatoria introducida al artículo 16 del Decreto Supremo n.º 011-92-TR por el Decreto Supremo n.º 003-2019-TR, los dirigentes con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria serán los siguientes:

En el caso de las organizaciones sindicales de primer grado:
Secretario general;
Secretario adjunto, o quien haga sus veces;
Secretario de Defensa; y,
Secretario de Organización.

Cuando la organización sindical afilie entre veinte (20) o cincuenta (50) trabajadores, el permiso sindical se limitará al secretario general y el secretario de defensa.

En el caso de las federaciones de ámbito regional y nacional, se concederán licencias a seis (06) dirigentes; otorgándose licencia para un dirigente adicional por cada tres (03) sindicatos afiliados

adicionales a los necesarios para la constitución de una federación, con un máximo de doce (12) dirigentes.

En el caso de las confederaciones, se concederán licencias a doce (12) dirigentes; otorgándose licencia sindical para un (01) dirigente adicional por cada tres (03) federaciones en adición a las necesarias para la constitución de una confederación o cada tres (03) sindicatos nacionales afiliados o una combinación de estos, con un máximo de quince (15) dirigentes.

Las licencias sindicales se consideran en función del cargo ocupado y no de la persona.

Los sindicatos, las federaciones y las confederaciones deben comunicar a los empleadores y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la relación de dirigentes con derecho a licencia sindical.

La acreditación de los sindicatos y federaciones afiliadas a organizaciones de grado superior será emitida por la Subdirección de Registros Generales o quien haga sus veces.

La organización sindical podrá distribuir las licencias de acuerdo a sus fines y prioridades institucionales, pudiendo, incluso, acumularlas en uno o más dirigentes.

En ningún caso esta regulación contravendrá las condiciones o beneficios más favorables obtenidos por convenio colectivo o costumbre.

En caso la duración de las licencias supere el límite temporal máximo, la Sunafil (2015) ha establecido lo siguiente:

[...] el límite temporal máximo de la licencia sindical de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente, no implica que en caso el organismo sindical solicite licencia sindical superando el tope legal, a falta de convenio más favorable, el empleador pueda denegar el otorgamiento de la licencia sindical. En este caso cuando se solicite licencia sindical por un plazo que supere el tope

legal, el empleador igualmente debe otorgar la misma pero sin el goce de haberes.

1.7. Licencia de dirigentes integrantes de la comisión negociadora del pliego de reclamos

El artículo 17 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.º 011-92-TR, establece lo siguiente:

Artículo 17.- No será computable dentro del límite de los treinta (30) días a que hace referencia el artículo 32 de la Ley, la asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la Negociación Colectiva o ante citaciones judiciales, policiales y administrativas por acciones promovidas por el empleador.

Al respecto, la Sunafil (2015) al resolver un caso en que se discutía el tema de la licencia sindical ha establecido lo siguiente:

8. En el presente caso, previamente debemos precisar que la licencia sindical corresponde a los dirigentes en atención a su condición de representantes de todos los trabajadores afiliados al organismo sindical, de conformidad con lo señalado en el precitado artículo 16º. También tienen derecho a la licencia sindical los integrantes de la Comisión Negociadora para el trámite de la misma y por acciones promovidas por el empleador relacionadas a las mismas, de acuerdo al artículo 17º antes mencionado.

9. El artículo 17º es claro al precisar que si un dirigente sindical es, a su vez, miembro de la Comisión Negociadora la licencia solicitada para el trámite de la Negociación Colectiva no puede ser computada dentro del plazo máximo de treinta (30) días hábiles que le corresponde en su condición de dirigente sindical, distinta a la licencia sindical que le corresponde en calidad de miembro de la Comisión Negociadora, la misma que no tiene un plazo máximo

puesto que el otorgamiento de la misma se encuentra supeditado al tiempo que demande el trámite de la Negociación, incluyendo sus etapas de Trato Directo, Conciliación Administrativa, Arbitraje o Huelga, incluyendo los trámites derivados de la tramitación de la misma, como puede ser la oposición a la presentación del Pliego de Reclamos, la negativa a brindar información de la situación económica financiera y otra promovida por el empleador.

10. La norma resulta totalmente clara, puesto que, en ningún extremo de la misma se precisa que las reuniones en el trámite de la Negociación Colectiva no son actos de concurrencia obligatoria. Afirmar ello, desconocería la protección establecida en el artículo 28° de la Constitución Política que reconoce y fomenta la negociación colectiva. Los miembros de la Comisión Negociadora tienen licencia sindical para asistir a todas las reuniones en el trámite de la Negociación Colectiva, desde su inicio hasta el término de la misma.

1.8. Comunicación al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo

En el caso de los dirigentes sindicales que gozan de licencia para asistir a actos de concurrencia obligatoria, así como los que participen de la comisión negociadora, la organización sindical deberá comunicar al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo los nombres y cargos de los dirigentes sindicales sujetos al beneficio de licencia sindical (artículo 18 del Decreto Supremo n.º 011-92-TR).

1.9. Forma de cómputo del permiso sindical

El permiso sindical se calcula con una periodicidad anual, por lo que en caso de renuncia o vacancia de un dirigente sindical, quien asuma sus funciones hará uso del tiempo de licencia restante que no hubiere sido agotado (artículo 19 del Decreto Supremo n.º 011-92-TR).

1.10. Prohibición de licencia sindical por acto o norma administrativa

De acuerdo con el TUOLRCT existe la prohibición de que se modifiquen o se otorguen permisos o licencias sindicales por acto o norma administrativa (último párrafo del artículo 32 del TUOLRCT).

1.11. Licencia prevista en el Decreto Ley n.º 14481

El Decreto Ley n.º 14481, publicado en el Diario Oficial *El Peruano* el 14 de mayo de 1963, otorgó licencias a los trabajadores que seleccione el Centro de Estudios Laborales del Perú y a los delegados de los trabajadores que integren el Consejo Nacional del Trabajo o Comisiones Oficiales.

Sobre este tipo de licencias, la Dirección General de Trabajo absolviendo una consulta sobre los alcances de la licencia otorgada por el Decreto Ley n.º 14481 expresó lo siguiente:

El Decreto Ley N° 14481 contiene dos disposiciones, en la primera de ellas (artículo 1º) se establece que los trabajadores que seleccione el centro de estudios laborales del Perú, para que sigan cursos de formación social o sindical, en Lima o en Provincias, no perderán sus salarios y demás beneficios sociales por el tiempo que dejen de trabajar para asistir a dichos cursos.

De otro lado, el artículo 2º de la misma norma señala que los delegados de los trabajadores que integren el Consejo Nacional de Trabajo o comisiones oficiales, encargados de estudiar problemas de interés general o nacional, gozarán de igual protección social durante los días en que asistan a las sesiones que convoque la institución u organismo correspondiente.

La norma objeto de análisis data del año 1963, y regula en esencia dos tipos de licencia sindical: la primera dirigida a facilitar la asistencia de los «delegados» de los trabajadores previamente seleccionados por el extinto Centro de Estudios Laborales del Perú para seguir cursos de formación sindical o social y la segunda

dirigida a facilitar la participación de los mismos «delegados» en el Consejo Nacional de Trabajo, ahora sustituido por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011).

En cuanto a la vigencia de las licencias otorgadas conforme al Decreto Ley n.º 14481, en la absolución de consulta mencionada la Dirección General de Trabajo señaló lo siguiente:

Consecuentemente, las licencias establecidas en el Decreto Ley N° 14481 mantienen vigencia plena, ello no impide que a partir de una nueva regulación normativa complementaria a través de un decreto supremo, se establezcan reglas para regular su ejercicio y hacerlo armónico en relación a otras licencias propias de las relaciones colectivas de trabajo, lo que no significa de modo alguno que, en tanto no se produzca su reglamentación, el derecho pierda su vigencia y exigibilidad a los sujetos laborales que participan en el diálogo social (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011).

1.12. Licencia sindical especial por diálogo socio laboral

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del Decreto Supremo n.º 011-92-TR, en concordancia con el Decreto Ley n.º 14481, los dirigentes de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los representantes de los trabajadores designados por estos, que se encuentren acreditados para participar en espacios de diálogo socio laboral, de naturaleza bipartita o tripartita, que tengan la calidad de comisiones oficiales, dentro de las cuales se estudien los problemas de interés general o nacional, tendrán derecho a una licencia de dos (02) días por cada convocatoria que requiera su participación. En los casos en que para su asistencia requieran trasladarse a localidades donde el viaje no pueda realizarse el mismo día de la licencia concedida, el empleador deberá otorgar un (01) día adicional de permiso (primer párrafo

de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo n.º 003-2019-TR).

De acuerdo con el segundo párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo n.º 003-2019-TR, los espacios de diálogo a los que hace referencia comprenden, entre otros, los siguientes:

[...] al Foro del Acuerdo Nacional, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y sus comisiones técnicas, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus comisiones técnicas, el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso. Así como aquellos otros espacios de diálogo socio laboral, promovidos por entidades del Estado, que cuenten con la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de alcance regional, nacional o internacional a los que los dirigentes sindicales o sus representantes sean convocados.

1.13. Sanciones por incumplimiento de concesión de licencia sindical

El numeral 25.10 del artículo 25 del Reglamento de la Ley n.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 019-2006-TR, publicado en el Diario Oficial *El Peruano* el 29 de octubre de 2006, modificado por el artículo 2 del Decreto Supremo n.º 007-2017-TR, tipifica como una infracción grave la siguiente:

25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de

huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos.

El artículo citado considera como una infracción grave en materia de relaciones laborales los actos que obstaculicen la representación sindical, dentro de los cuales se encuentra la negativa del empleador a otorgar la licencia sindical, pues, es en uso de este permiso que los dirigentes sindicales ejercen el derecho de libertad sindical.

2. LA CUOTA SINDICAL

2.1. Introducción

Si bien es cierto los sindicatos son organizaciones que no persiguen el lucro; sin embargo, para cumplir con los fines para los que fueron constituidos necesitan contar con recursos económicos que les permitan afrontar los gastos en que incurren, tales como el mantenimiento del local sindical, útiles de oficina, impresiones, pago de asesores, cuotas a organismos sindicales de grado superior, entre otros, para ello deben contar con un patrimonio sindical.

Según la legislación vigente, el patrimonio sindical está conformado por las cuotas y contribuciones sindicales, fijadas como obligatorias por el estatuto, las contribuciones voluntarias de sus miembros y terceros, así como los bienes que adquieran a título gratuito u oneroso (artículo 27 del TUOLRCT); sin lugar a dudas, de los conceptos mencionados como integrantes del patrimonio sindical, el más importante es la cuota sindical.

Sobre la importancia de que los asociados a un sindicato paguen su cuota sindical, La Hoz nos dice lo siguiente:

[...] la regularidad con que los asociados paguen sus cotizaciones es cuestión de capital importancia para la vida de una organización de trabajadores. Si las cotizaciones son insuficientes o irregulares,

es probable que el sindicato no pueda desarrollarse ni llevar a cabo una acción eficaz de defensa de los intereses de sus miembros (1976: 353).

La cuota sindical nace con las primeras organizaciones sindicales en las cuales los trabajadores aportaban directamente una suma de dinero mano a mano a favor de su organización gremial.

En el Perú, la Ley n.º 15171, publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 24 de octubre de 1964, estableció la obligación patronal de deducir por planilla de pago las sumas que, por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, le fuesen solicitadas por los sindicatos, así como aquellas destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados.

2.2. Precisiones sobre el término cuota sindical

Tanto en el derecho comparado como en la doctrina, la expresión «cuota sindical» encuentra también como sinónimos a las expresiones «cotización sindical», «cuota gremial», entre otras.

En nuestro derecho positivo encontramos que el artículo 28 del TUOLRCT utiliza la expresión cuota sindical.

2.3. Definición de cuota sindical

A continuación, presentaremos algunas definiciones de distintos autores para luego formular la nuestra.

Según Ramírez, la cuota sindical viene a ser la «Contribución periódica que hacen los miembros de las organizaciones sindicales para el sostenimiento de estas y para la realización de sus finalidades de solidaridad social» (s. f.).

Etala define la cuota sindical en los términos siguientes: «Las cuotas o cotizaciones son los aportes monetarios que los afiliados,

por su sola condición de miembros de la asociación, pagan a la entidad sindical con la finalidad de sostener sus actividades» (2001: 265).

De acuerdo con Ospina:

La principal fuente de financiamiento de las organizaciones sindicales son las cuotas que pagan sus afiliados, y así debe ser para que puedan mantener su independencia, sin depender de financiamientos que puedan condicionarlas. [...] Todas las clases de cuotas deben estar especificadas en los estatutos, y ser votadas en las asambleas estatutarias por las mayorías exigidas por la ley; el empleador tiene la obligación de deducirlas de los salarios de los socios para ponerlas a disposición de la organización sindical. Este es un caso claro en el que se pueden hacer descuentos del salario de los trabajadores (2005: 106).

Podemos definir la cuota sindical como aquella contribución pecuniaria efectuada por los afiliados a la organización sindical, mediante la cual se garantiza la supervivencia del sindicato, facilitando de esta manera su funcionamiento, así como la consecución de sus objetivos en beneficio de sus adeptos.

2.4. Clases de cuota sindical

A continuación, citaremos algunas de las clasificaciones efectuadas por la doctrina para finalmente realizar una propia.

Según Boza y otros, las cuotas sindicales pueden adoptar las formas siguientes:

- i) Cuotas sindicales legales: de la forma que lo determinen las normas legales que las institucionalicen. Lo cual podría constituir una injerencia estatal.
- ii) Cuotas sindicales ordinarias: siempre que se mantenga una afiliación activa al sindicato.

iii) Cuotas sindicales extraordinarias: siempre y cuando sean comunes a todos los miembros del sindicato. Limitación criticable en el supuesto que dicha cuota haya sido expresamente aceptada por aquellos militantes a quienes afecta la misma.

iv) Contribuciones destinadas a la constitución y fomento de cooperativas de trabajadores sindicalizados: siempre y cuando sean comunes a todos los militantes sindicales cooperativistas (1994: 68).

Por su parte, Etala presenta la clasificación de la cuota sindical en los términos siguientes:

Como la misma ley se encarga de clasificarlas, las cuotas o cotizaciones pueden ser ordinarias o extraordinarias. Son cuotas ordinarias las que, fijadas por las asambleas o congresos de la asociación sindical, aportan regularmente (por lo general en forma mensual) los afiliados para el sostenimiento de la administración normal de la entidad sindical. Son, en cambio, cuotas extraordinarias las que, fijadas también por las asambleas o congresos de la asociación sindical, son decididas excepcionalmente para atender una necesidad determinada no habitual de la administración sindical.

Se trata, por ejemplo, de superar una dificultad financiera impostergable, afrontar la creación de una biblioteca, la construcción de una guardería infantil o de un hotel de turismo, etcétera (2001: 265).

Por nuestra parte, consideramos que la cuota sindical puede ser legal, ordinaria y extraordinaria.

2.4.1. La cuota sindical legal

Es aquella que se establece mediante una norma jurídica estatal. Un ejemplo de este tipo de cuota fue la que estableció el Decreto Supremo n.º 039-90-TR del 27 de junio de 1990, la cual autorizaba a los empleadores de los centros de trabajo en los que existían

organizaciones sindicales, sin importar el nivel, a descontar el 1% de la remuneración regular que percibía cada trabajador afiliado por concepto de cuota sindical. Dicho monto era distribuido proporcionalmente en sus correspondientes niveles a razón del 50% para la organización sindical del centro de trabajo, 25% para la federación que designara el sindicato y a la que se encontraba afiliado y 25% para la confederación respectiva.

2.4.2. La cuota sindical ordinaria

La cuota sindical ordinaria es aquella suma retenida de la remuneración del trabajador de manera habitual por el empleador, cuyo destino es cubrir las necesidades permanentes de la organización sindical.

La cuota sindical ordinaria debe ser establecida en el estatuto de la organización sindical resultando exigible al trabajador mientras se mantenga como miembro activo de la misma.

2.4.3. La cuota sindical extraordinaria

La cuota sindical extraordinaria es aquel monto retenido por el empleador de la remuneración del trabajador para atender necesidades ocasionales o imprevistas.

El TUOLRCT exige que para que el empleador pueda retener la cuota sindical extraordinaria, esta debe ser común a todos los afiliados (artículo 28).

2.5. Procedencia del descuento por cuota sindical

Como sabemos, las remuneraciones solo pueden ser reducidas o gravadas por mandato legal o judicial; sin embargo, la legislación faculta que con autorización del trabajador y a solicitud del sindicato, el empleador puede deducir el monto correspondiente a la cuota sindical.

El artículo 28 del TUOLRCT establece lo siguiente:

Artículo 28.- 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.

Del contenido del artículo citado podemos concluir que, para la procedencia del descuento por concepto de cuota sindical de la remuneración de los trabajadores, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Solicitud cursada por el organismo sindical al empleador.
- b) Autorización expresa del trabajador sindicalizado.
- c) Y, en caso de tratarse de cuotas extraordinarias, que sean comunes a todos los afiliados.

Elías comentando este dispositivo legal nos dice lo siguiente:

Este artículo sustituye lo que estaba regulado en la Ley 15171 por la cual se le obligaba, previo cumplimiento de determinados requisitos señalados en dicho dispositivo, a retener las cuotas sindicales de la remuneración de los trabajadores, para entregar las mismas a la organización sindical.

El espíritu de la norma es facilitar la cobranza de las cuotas sindicales en la fuente, esto es del pago de la remuneración, lo que constituye una facilidad de gran importancia para el sindicato relevándolo del esfuerzo de cobranza individual que no siempre resulta fácil de cumplir por la renuencia natural de todo trabajador de sufrir un recorte en su remuneración (1995: 93).

Sobre la posibilidad de que el empleador unilateralmente deje de descontar los aportes por cuota sindical, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha señalado lo siguiente:

Que, teniendo en cuenta el ámbito de representación del Sindicato, la Empresa demandada de conformidad a los artículos veintiocho y veintinueve del Decreto Ley veinticinco mil quinientos noventitrés está obligada a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas sindicales entregadas al sindicato, ya que no existe petición de los trabajadores o del mismo sindicato para que se suspendan.

El empleador ha incurrido en un error de interpretación del artículo veintinueve del Decreto Ley veinticinco mil quinientos noventitrés al no disponer la entrega de las cuotas sindicales ya retenidas a favor del sindicato demandante (Poder Judicial 2001).

2.6. Procedimiento para el descuento de la cuota sindical

El artículo 16-A, incorporado al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por el Decreto Supremo n.º 003-2017-TR, establece el procedimiento siguiente:

a) Solicitud al empleador

La organización sindical deberá presentar al empleador por única vez el apartado de los estatutos o el acta de asamblea en el que se establezca la cuota ordinaria o extraordinaria, así como sus eventuales modificaciones; la relación y/o comunicación de trabajadores afiliados; y, la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical firmada por cada uno de los trabajadores comprendidos en la comunicación (literal a del artículo 16-A, incorporado por Decreto Supremo n.º 003-2017-TR).

Sobre la autorización previa por escrito del trabajador para el descuento de la cuota sindical, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha considerado lo siguiente: «476. La exigencia de que los trabajadores hiciesen constar por

escrito su afiliación sindical como condición previa para que se procediera al descuento de las cuotas sindicales en nómina no viola los principios de la libertad sindical» (2006: 105).

b) Depósito del monto de la cuota sindical en una entidad del sistema financiero

Toda organización sindical perceptora de la cuota sindical debe proceder a la apertura de una cuenta en el sistema financiero. El registro sindical otorga a la organización sindical personería para efectos de ser titular de una cuenta en el sistema financiero (literal b del artículo 16-A, incorporado por el Decreto Supremo n.º 003-2017-TR).

El empleador está obligado a realizar el depósito de las cuotas retenidas en una cuenta del sistema financiero de titularidad de la organización sindical en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Está prohibido el pago de las cuotas retenidas en cualquier otra modalidad bajo sanción administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento (literal c del artículo 16-A, incorporado por el Decreto Supremo n.º 003-2017-TR).

Si la organización sindical no es titular de una cuenta del sistema financiero, el empleador que retiene la cuota sindical se constituye en depositario hasta que la organización sindical le comunique la cuenta de su titularidad. Mientras dure esta situación no se genera ningún tipo de interés u otro beneficio en favor de ninguna de las partes (literal f del artículo 16-A, incorporado por el Decreto Supremo n.º 003-2017-TR).

c) Cuotas sindicales a organismos de grado superior

Según el literal d del artículo 16-A del Reglamento, modificado por el Decreto Supremo n.º 003-2019-TR, las federaciones y

confederaciones deberán comunicar a los empleadores de sus afiliados lo siguiente:

- (i) el apartado de los estatutos o el acta de la asamblea general de la organización de grado superior en el que se establezca la cuota sindical;
- (ii) la toma de conocimiento o aceptación del estatuto o acta de asamblea indicada en el numeral anterior, por parte del secretario general de la organización afiliada;
- (iii) el monto o la proporción correspondiente de la cuota sindical;
- (iv) la cuenta de la entidad del sistema financiero donde se efectúe dicho depósito.

La retención y depósito de la cuota sindical, conforme a la comunicación señalada en el párrafo anterior, exime de responsabilidad al empleador por los depósitos efectuados. Tampoco existe responsabilidad del empleador por la retención y pago de la cuota sindical a una federación o confederación que ya no corresponde, si la organización sindical no informa oportunamente su desafiliación o el cambio de organización de grado superior.

En supuestos de cambio de organización superior, debe cumplirse con la comunicación señalada en el literal d) para que el empleador proceda con la retención y liquidación de la cuota sindical.

En todos los casos, el pago a la cuenta de la entidad del sistema financiero se realiza conforme al literal c) del presente artículo.

d) Registro de descuentos por cuota sindical

El empleador debe registrar el monto de descuento por cuota sindical en la planilla electrónica, indicando el número de Registro Sindical o el número de Registro Único de Contribuyente (RUC) de la organización sindical u organizaciones sindicales, según corresponda (literal e del artículo 16-A, incorporado por el Decreto Supremo n.º 003-2017-TR).

e) Revocatoria de la autorización de descuento de la cuota sindical

Para revocar la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, el trabajador deberá presentar a su empleador un documento que acredite su desafiliación de la organización sindical correspondiente, sin perjuicio de la obligación de la organización sindical de informar oportunamente al empleador sobre la desafiliación (literal e del artículo 16-A, incorporado por el Decreto Supremo n.º 003-2017-TR).

f) Aportes a organizaciones de grado superior

En caso la organización sindical se encuentre afiliada a organizaciones de grado superior, se seguirán las mismas reglas en lo que resulte aplicable (último párrafo del artículo 16- A, incorporado por el Decreto Supremo n.º 003-2017-TR).

2.7. Sanciones por incumplimiento del descuento y entrega de la cuota sindical

El numeral 24.10 del artículo 24 del Reglamento de la Ley n.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 019-2006-TR, citado anteriormente, tipifica como una infracción grave en materia de relaciones laborales la siguiente: «El 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».

El artículo en mención considera como una infracción grave en materia de relaciones laborales el incumplimiento de la retención y depósito en una entidad financiera de la cuota sindical, pues, dicho proceder atenta contra la subsistencia del sindicato como tal, debido a que impide que pueda acceder a los medios económicos que faciliten el cumplimiento de los fines para los cuales fue

constituido. De igual modo, considera que todo incumplimiento en el descuento o entrega de las contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas de trabajadores sindicalizados constituye falta grave.

3. CONCLUSIONES

1. La licencia y la cuota sindicales son una forma de garantizar el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical, puesto que permiten a los dirigentes gremiales realizar con efectividad sus funciones de representación de los demás trabajadores, así como a las organizaciones sindicales contar con recursos para su funcionamiento.
2. La convención colectiva resulta ser el mejor instrumento para la regulación de las licencias sindicales derivadas del derecho a la libertad sindical.
3. El Decreto Supremo n.º 003-2017-TR, que introduce el artículo 16-A en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo n.º 011-92-TR, acertadamente ha llenado los vacíos que existían en la regulación de los descuentos por pago de cuota sindical y las licencias sindicales.
4. El Decreto Supremo n.º 003-2019-TR modificó el artículo 16 y el literal d del artículo 16-A del Decreto Supremo n.º 011-92-TR, perfeccionando la regulación de la licencia sindical en lo relativo al diálogo social al precisar los espacios en que resulta aplicable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOZA PRO, Guillermo *et al.* (1994). *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada*. Lima: Consultores Jurídicos Asociados.
- ELÍAS MANTERO, Fernando (1995). *Derecho laboral: relaciones colectivas de trabajo*. Lima: Jus.
- ETALA, Carlos Alberto (2001). *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- HARO CARRANZA, Julio E. (2004). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: Rao.
- LA HOZ TIRADO, Ricardo (1976). *Derecho colectivo del trabajo*. Volumen I. 2.^a edición. Lima: Pérez Pacussich.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín (2002). *Derecho del trabajo*. 11.^a edición. Madrid: Tecnos.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (2011). *Informe n.º 029-2011-MTPE/2/14*. Lima: 15 de diciembre de 2011.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2006). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5.^a edición revisada. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OSPINA DUQUE, Edgar (2005). *Derecho colectivo del trabajo*. 2.^a edición. Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.
- PODER JUDICIAL (2001). *Casación n.º 072-2001-Lima*. Lima: 29 de marzo de 2001.
- ____ (2017). *Casación laboral n.º 18449-2016-Lima*. Lima: 14 de julio de 2017.
- RAMÍREZ REYNOSO, Braulio (s. f.). «Cuota sindical». En *Enciclopedia jurídica online*. Recuperado de <http://mexico.leyderecho.org/cuota-sindical/>

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge (2014). *Derecho del trabajo colectivo*. 8.^a edición. Lima: Grijley.

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL) (2014). *Resolución de Intendencia n.º 17-2014-SUNAFIL/ILM*. Lima: 10 de setiembre de 2014.

_____ (2015). *Resolución de Intendencia n.º 219-2015-SUNAFIL/ILM*. Lima: 18 de junio de 2015.