

*El patrimonio sindical en la
Ley de Relaciones Colectivas de
Trabajo y su reglamento*
*The Union Assets in the Labor
Union Law and its Bylaw*

Javier Arévalo Vela* <https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>

<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1822>

* Juez supremo titular, presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, docente de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad San Martín de Porres y de la Academia de la Magistratura (AMAG). Perú.
Correo electrónico: arevalo@yahoo.es

Lex



© Los autores. Artículo publicado por la Revista Lex de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea debidamente citada.



Entre tormenta y calma, 1993. Acrílico sobre tela, 120 x120 cm.
Destacado artista plástico nikkei, Oswaldo Higuchi (Perú, 1948)

RESUMEN

En el presente artículo se desarrollan los aspectos más importantes referentes al patrimonio sindical como una garantía de carácter económico por medio de la cual la organización gremial puede alcanzar los fines para los cuales fue constituida.

Palabras clave: *derecho sindical, patrimonio sindical, cuota sindical.*

ABSTRACT

The present paper develops the most relevant aspects regarding the union assets as an economic guarantee by which the union organization can achieve its objectives.

Key words: *union rights, union assets, union fee.*

I. INTRODUCCIÓN

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

En las líneas siguientes nos ocuparemos del estudio del patrimonio sindical conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 05 de octubre de 2003 (en adelante TUOLRCT), así como a las disposiciones previstas en el Decreto Supremo N° 003-2017-TR, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 08 de marzo de 2017, que modificó los artículos 16° y 66° del Reglamento de la Ley de Relaciones

Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, estableciendo nuevas disposiciones en cuanto a la regulación del descuento por cuota sindical.

II. DEFINICIÓN

De una manera general DÍAZ define el patrimonio en los términos siguientes: “(...) patrimonio implica el conjunto de derechos y obligaciones, de una persona natural o jurídica, cuya transmisión procede de acuerdo a las leyes pertinentes por razones de muerte en el caso de las personas naturales y de disolución en el caso de las personas jurídicas”.¹

Por nuestra parte, definimos el patrimonio sindical como todos aquellos bienes muebles e inmuebles, contribuciones obligatorias y voluntarias de los afiliados o terceros, donaciones, multas impuestas a los afiliados por la infracción de alguna obligación, y en general, por todos aquellos bienes que adquiera la organización sindical a título oneroso o gratuito, que le permiten alcanzar los fines para los cuales fue constituida.

¹ Teófila T. Díaz Aroco, *Derecho colectivo del trabajo*, volumen I (Lima: Gráfica Horizonte S. A., 2000), 333.

El TUOLRCT en su artículo 27° señala lo siguiente:

Artículo 27.- El patrimonio del sindicato está constituido:

- a) Por las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo monto y exigibilidad deben fijarse en el estatuto.
- b) Por las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.
- c) Por los demás bienes que adquiera a título gratuito u oneroso.

III. LA CUOTA SINDICAL (LITERAL A) DEL ARTÍCULO 27°)

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° 15171 del 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.

3.1. 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”.

3.2. 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”.²

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”.³

² Braulio Ramírez Reynoso, “Cuota sindical”, <http://mexico.leyderecho.org/cuota-sindical/>

³ Carlos Alberto Etala, *Derecho colectivo del trabajo* (Buenos Aires: Astrea, 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.⁴

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.

3.3. Importancia del pago de la cuota sindical

Sobre la importancia 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”.⁵

3.4. 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.

⁴ Édgar Ospina Duque, *Derecho colectivo del trabajo*, segunda edición (Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez Ltda., 2005), 106.

⁵ Ricardo La Hoz Tirado, *Derecho colectivo del trabajo*, volumen I, segunda edición (Lima, 1976), 353.

- iv) Contribuciones destinadas a la constitución y fomento de cooperativas de trabajadores sindicalizados: siempre y cuando sean comunes a todos los militantes sindicales cooperativistas.⁶

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.⁷

Por mi parte, considero que la cuota sindical puede ser legal, ordinaria y extraordinaria.

3.4.1. 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° 039-90-TR del 27 de junio de 1990, la cual autorizaba a los empleadores de los centros de trabajo en los que se hayan constituido 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 cual se encontraba afiliado, y 25 % para la confederación respectiva.

Actualmente, esta norma ha quedado tácitamente derogada por el TUOLRCT.

3.4.2. 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.

⁶ Guillermo Boza Pro y otros, *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada*, primera edición (Lima: Consultores Jurídicos Asociados S. A., 1994), 68.

⁷ Carlos Alberto Etala, *Derecho colectivo...*, 265.

3.4.3. La cuota sindical extraordinaria

La cuota sindical extraordinaria es aquella suma retenida 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°).

3.5. 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. 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.⁸

⁸ Fernando Elías Mantero, *Derecho laboral. Relaciones colectivas de trabajo*, primera edición (Lima: Jus Editores, 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 noventa y tres, 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 noventa y tres al no disponer la entrega de las cotas sindicales ya retenidas a favor del sindicato demandante.⁹

3.6. Procedimiento para el descuento de la cuota sindical

El artículo 16°-A incorporado al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por mandato del Decreto Supremo N° 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 el Decreto Supremo N° 003-2017-TR].

Sobre la autorización previa por escrito por parte 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”.¹⁰

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° 003-2017-TR].

⁹ Casación N° 072-2001 Lima, de fecha 29 de marzo de 2001.

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición revisada (Ginebra, 2006), 105.

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 abono 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° 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° 003-2017-TR].

c) Cuotas sindicales a organismos de grado superior

Cuando la organización sindical esté afiliada a organizaciones de grado superior, el empleador descuenta de la cuota sindical la parte proporcional y la abona a la cuenta del sistema financiero de tal organización, en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención [literal d) del artículo 16°-A, incorporado por el Decreto Supremo N° 003-2017-TR].

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° 003-2017-TR].

3.7. Revocatoria de la autorización de descuento de la cuota sindical

El artículo 29° del TUOLRCT señala expresamente lo siguiente: “**Artículo 29.-** La retención de las cuotas sindicales a un trabajador cesará a partir del momento en que este o el sindicato comunique por escrito al empleador la renuncia o expulsión”.

El citado artículo precisa el momento a partir del cual el empleador está obligado a dejar de efectuar las retenciones por el concepto de cuota sindical.

En el caso del trabajador, para revocar la autorización de descuento por planilla de la cuota sindical, deberá presentar a su empleador un documento que acredite su desafiliación de la organización sindical correspondiente, sin perjuicio de la obligación de la misma de informar oportunamente al empleador sobre la desafiliación [literal e) del artículo 16°-A, incorporado por el Decreto Supremo N° 003-2017-TR].

3.8. 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° 003-2017-TR).

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

El numeral 24.10) del artículo 24° del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, citado anteriormente, tipifica como una infracción grave en materia de relaciones laborales la siguiente: “24.10 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 citado 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 este proceder atenta contra la subsistencia del sindicato como tal, debido a que impide que dicha organización pueda acceder a los medios económicos que faciliten el cumplimiento de los fines para los cuales fue constituida; 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.

IV. LAS CONTRIBUCIONES VOLUNTARIAS DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO O DE TERCEROS [LITERAL B) DEL ARTÍCULO 27°].

Los trabajadores sindicalizados pueden voluntariamente efectuar contribuciones voluntarias o donaciones a favor de su organización gremial.

Sobre las contribuciones o donaciones de terceros al sindicato, creemos que se debe tener una interpretación restringida de la norma, pues, no resulta admisible que estos aportes o donaciones puedan venir del empleador o de algún partido político, puesto que ello constituiría un acto de injerencia que sometería al sindicato a la voluntad patronal o de ser el caso, a las directivas de alguna organización política.

V. LOS DEMÁS BIENES QUE ADQUIERA A TÍTULO GRATUITO U ONEROSO [LITERAL C) DEL ARTÍCULO 27°]

Los sindicatos, como cualquier otro tipo de organizaciones reconocidas por el derecho, pueden adquirir bienes muebles o inmuebles, los que pasarán a formar parte de su patrimonio.

Igualmente podrá percibir donaciones, con los límites señalados en el numeral anterior; es decir, que no provengan del empleador o de algún partido político.

Constituyen entes válidos para efectuar donaciones a favor de los sindicatos de primer grado, las federaciones y confederaciones, otros sindicatos, así como organismos sin fines de lucro que promueven el sindicalismo o el bienestar de los trabajadores. Estos aportes y donaciones deberán buscar fortalecer a los sindicatos asociados y no el enriquecimiento individual de sus dirigentes.

VI. LIQUIDACIÓN DEL PATRIMONIO SINDICAL

La liquidación se refiere a la distribución del patrimonio de la organización sindical que se disuelve.

Efectuada la disolución voluntaria o judicial de la organización sindical, debe procederse a la liquidación del patrimonio del sindicato disuelto.

Al respecto, el artículo 34° del TUOLRCT establece lo siguiente:

Artículo 34.- El patrimonio sindical que quedare, una vez realizados los activos y pagados los pasivos, será adjudicado por el liquidador a la organización sindical que el estatuto o la asamblea general designe para tal efecto. A falta de tal designación se adjudicará a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una institución u organización de utilidad social oficialmente reconocida.

Boza y otros comentando este artículo nos dicen lo siguiente:

En primer lugar, han de honrarse las deudas contraídas y traducirse a dinero los bienes del ente sindical, a efectos de que la adjudicación del remanente se efectúe una vez cumplidas todas las obligaciones del ente sindical.

El remanente será entregado a la organización de trabajadores que haya sido elegida adjudicataria por el estatuto o por la asamblea general, de conformidad con la atribución que le reconoce el art. 22, inc. g) de la LRCT.

En los supuestos de disolución voluntaria por fusión o absorción con otras organizaciones sindicales, la asamblea general de afiliados determinará que el patrimonio que reste sea entregado al nuevo ente sindical que se constituye o al sindicato que lo absorbe, respectivamente.

En los demás supuestos de disolución voluntaria o judicial —salvo la referida a quiebra— el sindicato determinará soberanamente, a través de su asamblea general o remitiéndose a lo establecido por su estatuto, qué organización sindical será la adjudicataria del patrimonio sindical.

Si el estatuto no dispone nada al respecto o la asamblea general no lo llega a determinar, el liquidador del sindicato designará, supletoriamente, a la Beneficencia Pública del domicilio del sindicato o a una organización o institución de utilidad social oficialmente reconocida, como destinataria del patrimonio sindical.

Como puede apreciarse de la simple lectura de la norma bajo análisis, la LRCT veda la posibilidad que sean los propios militantes sindicales los beneficiarios del remanente del patrimonio de su organización. Asimismo, no se prevé que ante el silencio del estatuto o de la asamblea general el patrimonio sindical sea adjudicado por el liquidador a otra organización de trabajadores que cumpla iguales fines que la disuelta.¹¹

Queda claro que la ley no permite que los afiliados a un sindicato puedan obtener beneficios económicos con el remanente de la liquidación, pues, las organizaciones sindicales no tienen finalidad lucrativa.

Sobre el destino del patrimonio de la organización sindical disuelta, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha sostenido lo siguiente:

706. El Comité se inspiró en el criterio de que, de efectuarse la disolución de una organización, sus bienes deberían ser puestos provisionalmente en depósito y distribuidos en definitiva entre los miembros de la organización desaparecida o transferidos a la organización sucesora. Entiéndase como organización sucesora aquella organización u organizaciones que persiguen los fines para los que se constituyeron los sindicatos disueltos y que lo hacen con el mismo espíritu.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 684; 308.º informe, caso núm. 1869, párrafo 497; 309.º informe, caso núm. 1938, párrafo 181 y 325.º informe, caso núm. 1888, párrafo 339.)

707. Cuando un sindicato deja de existir, sus bienes podrían ser transferidos a la asociación sucesora o repartidos de acuerdo a sus propios estatutos y cuando no existe una norma estatutaria al respecto los bienes deberían ser puestos a disposición de los trabajadores concernidos.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 685)

B. Situaciones de transición hacia el pluralismo sindical

(Véase también párrafo 1088)

708. En cuanto a la cuestión de la repartición de los bienes sindicales entre diferentes organizaciones sindicales, como consecuencia del paso de una situación de monopolio sindical a una situación de pluralismo sindical, el Comité ha puesto de relieve la importancia que atribuye al principio según el cual la devolución del patrimonio sindical (incluidos los edificios) o, en la hipótesis de que locales sindicales los ponga a disposición el Estado, la

¹¹ Guillermo Boza Pro y otros, *Ley de Relaciones Colectivas...*, 79-80.

redistribución de estos bienes debe tener por objetivo garantizar en un pie de igualdad al conjunto de los sindicatos la posibilidad de desempeñar efectivamente su actividad con toda independencia. Sería deseable que el gobierno y la totalidad de las organizaciones sindicales interesadas hagan lo posible por alcanzar, a la mayor brevedad posible, un acuerdo definitivo que permita zanjar el destino del patrimonio de la antigua organización sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 687)¹²

7. CONCLUSIONES

- 1.1. El patrimonio sindical es una forma de garantizar el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical, pues permite a las organizaciones sindicales contar con recursos para su funcionamiento.
- 1.2. Las cuotas sindicales constituyen la principal fuente de financiamiento de las organizaciones sindicales, por lo que se justifica una regulación por parte del Estado de la forma como deben ser recaudadas.
- 1.3. La liquidación de una organización sindical no puede bajo ninguna circunstancia convertirse en una forma de enriquecimiento de los miembros del sindicato con los saldos de liquidación.

REFERENCIAS

- Boza Pro, Guillermo y otros. *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada*. Primera edición. Lima: Consultores Jurídicos Asociados S. A., 1994.
- Díaz Aroco, Teófila T. *Derecho colectivo del trabajo*. volumen I. Lima: Gráfica Horizonte S. A., 2000.
- Elías Mantero, Fernando. *Derecho laboral. Relaciones colectivas de trabajo*. Primera edición. Lima: Jus Editores, 1995.
- Etala, Carlos Alberto. *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: Astrea, 2001.
- La Hoz Tirado, Ricardo. *Derecho colectivo del trabajo*. Volumen I. Segunda edición. Lima, 1976.

¹² Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT...*, 151.

- Organización Internacional del Trabajo. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta edición revisada. Ginebra, 2006.
- Ospina Duque, Édgar. *Derecho colectivo del trabajo*. Segunda edición. Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez Ltda., 2005.
- Ramírez Reynoso, Braulio. “Cuota sindical”.
<http://mexico.leyderecho.org/cuota-sindical/>

RECIBIDO: 10/01/19
APROBADO: 16/11/19



Dibujo sobre papel. Destacado artista nikkei, Oswaldo Higuchi (Perú, 1948)