

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : Sobre el derecho a la licencia sindical

Referencia : Oficio N° 00001-2022-SUNARP/ZRX/UA/STPAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos – SUNARP, formula a SERVIR la siguiente consulta:

- ¿Para el otorgamiento de PERMISOS sindicales (no licencias) a los representantes de las federaciones, es necesario que se presente justificación para el otorgamiento de tal permiso? Y ¿Se ha determinado un tiempo máximo para el otorgamiento de PERMISOS sindicales?

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre el derecho al goce de la licencia sindical en el sector público

- 2.4 Previamente, debemos indicar que el marco legal que regula los derechos de Sindicación y Huelga continúa siendo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) y su Reglamento General



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM1; dado que, solo el Pilar de Negociación Colectiva se encuentra regulado por la Ley 31188, Ley de negociación Colectiva en el Sector Estatal y sus Lineamientos¹.

- 2.5 En esa línea, respecto al derecho a la licencia sindical, nos remitimos al artículo 61 del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual prescribe lo siguiente:

“Artículo 61.- De las licencias sindicales

El convenio colectivo podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil, de acuerdo con el literal d) del numeral 47.2 del artículo 47 de la Ley.

A falta de acuerdo, las entidades públicas solo están obligadas a otorgar permisos o licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y por dirigente.

El límite de treinta (30) días calendario al año por dirigente no se aplicará cuando exista convenio colectivo o costumbre más favorable.”

- 2.6 En ese sentido, se concluye que el otorgamiento de la licencia sindical se rige de acuerdo a lo pactado en el convenio colectivo entre una organización sindical y su respectivo empleador, y solo a falta de un entendimiento entre las partes, la entidad empleadora se encuentra obligada a otorgarla por un máximo de treinta (30) días calendario por año y por dirigente, siempre que sea para asistir a actos de concurrencia obligatoria que deben ser debidamente acreditados. Es así que, una entidad y su respectiva organización, pueden pactar el otorgamiento de una licencia sindical (a favor de sus dirigentes) superior a la establecida por ley, incluso una licencia sindical de carácter permanente.
- 2.7 Ahora bien, con respecto a la consulta formulada, debemos señalar que la licencia o permiso sindical a favor de los dirigentes de una organización sindical (sindicato, federación o confederación) se regula mediante las pautas indicadas en el artículo 61 del Reglamento General de la LSC, no pudiéndose entender que la licencia y el permiso sindical son conceptos distintos, pues el derecho para ausentarse del trabajo con la finalidad de realizar actividad sindical solo se configura a través de la licencia sindical.

En ese sentido, sin una organización sindical (sindicato, federación o confederación) solicita permiso sindical, debe entenderse que está solicitando licencia sindical para desarrollar actividades relacionada a los derechos colectivos que le asiste; por lo que se otorgará dicho permiso conforme a las reglas pactadas en el respectivo convenio, o en su defecto, conforme a las pautas indicadas en el artículo 61 del Reglamento General de la LSC.

- 2.8 Finalmente, es importante indicar que las entidades empleadoras brindarán la licencia que solicite el dirigente sindical sin necesidad de requerir previamente justificación alguna, basta con que se comunique la razón de la licencia (reunión de junta directiva, asistencia a empresas o entidades

¹ Aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

para actividades sindicales, entre otros ejemplos). No obstante, si posteriormente se detecta (ya sea de oficio o por denuncia de un tercero) que uno o varios de los dirigentes sindicales ha hecho uso de su licencia para actividades personales, ajenas a la actividad sindical indicada en la solicitud respectiva, se estaría vulnerando la naturaleza de la licencia sindical, correspondiendo el deslinde de responsabilidades para cada caso en concreto.

III. Conclusiones

- 3.1 El otorgamiento de la licencia sindical se rige de acuerdo a lo pactado en el convenio colectivo entre una organización sindical y su respectivo empleador, y solo a falta de un entendimiento entre las partes, la entidad empleadora se encuentra obligada a otorgarla por un máximo de treinta (30) días calendario por año y por dirigente, siempre que sea para asistir a actos de concurrencia obligatoria que deben ser debidamente acreditados.
- 3.2 La licencia o permiso sindical a favor de los dirigentes de una organización sindical (sindicato, federación o confederación) se regula mediante las pautas indicadas en el artículo 61 del Reglamento General de la LSC, no pudiéndose entender que la licencia y el permiso sindical son conceptos distintos, pues el derecho para ausentarse del trabajo con la finalidad de realizar actividad sindical solo se configura a través de la licencia sindical. En ese sentido, sin una organización sindical (sindicato, federación o confederación) solicita permiso sindical, debe entenderse que está solicitando licencia sindical para desarrollar actividades relacionada a los derechos colectivos que le asiste; por lo que se otorgará dicho permiso conforme a las reglas pactadas en el respectivo convenio, o en su defecto, conforme a las pautas indicadas en el artículo 61 del Reglamento General de la LSC.
- 3.3 Es importante indicar que las entidades empleadoras brindarán la licencia que solicite el dirigente sindical sin necesidad de requerir previamente justificación alguna, basta con que se comunique la razón de la licencia (reunión de junta directiva, asistencia a empresas o entidades para actividades sindicales, entre otros ejemplos). No obstante, si posteriormente se detecta (ya sea de oficio o por denuncia de un tercero) que uno o varios de los dirigentes sindicales ha hecho uso de su licencia para actividades personales, ajenas a la actividad sindical indicada en la solicitud respectiva, se estaría vulnerando la naturaleza de la licencia sindical, correspondiendo el deslinde de responsabilidades para cada caso en concreto.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccg/jms

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **OBVRBRP**