



Lima,

INFORME TECNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

A : **JUAN BALTAZAR DEDIOS VARGAS**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **GABRIELA GLADYS CUSIMAYTA LOBO**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la licencia sindical para las organizaciones sindicales prevista en la Ley N° 30057 y su Reglamento General y la licencia sindical para los miembros de la representación sindical en la negociación colectiva en el marco de la Ley N° 31188
b) Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

Referencia : Oficio N° 013-2024-CEN-UNASSE

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Presidente de la Confederación Estatal de la Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal - UNASSE formula a SERVIR la siguiente consulta:

- ¿Corresponde el pago de beneficios económicos adicionales a las remuneraciones, como movilidad y refrigerio, obtenidos por convenio colectivo, a los dirigentes sindicales que se encuentran haciendo uso de las licencias sindicales en aplicación de la Ley N° 30057¹ y de la Ley N° 31188²?

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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema³.

¹ Ley del Servicio Civil

² Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal

³ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

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: CUPUZU5



- 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 (en adelante SAGRH), 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, 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 la licencia sindical para las organizaciones sindicales prevista en la Ley N° 30057 y su Reglamento General y la licencia sindical para los miembros de la representación sindical en la negociación colectiva en el marco de la Ley N° 31188

- 2.4 Al respecto, SERVIR ha señalado en el [Informe Técnico N° 1762-2021-SERVIR-GPGSC](#)⁴ (disponible en www.gob.pe/servir), que bajo una interpretación con arreglo a la Constitución y con base al Principio *Pro Homine*, si bien por la única Disposición Derogatoria de la Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal (en adelante, LNCSE) se derogó el artículo 40⁵ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), ello se refiere únicamente al extremo del ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, dada la regulación exclusiva de la propia LNCSE. Por lo tanto, el marco legal que regula los derechos de sindicación y huelga continúa siendo la LSC y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General). En esa línea, se puede aplicar de manera supletoria el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo⁶, en todo aquello que la Ley N° 31188 no precise o regule.
- 2.5 En esa línea, el derecho a la licencia sindical de los dirigentes sindicales se encuentra regulado en los artículos 61, 62 y 63 del Reglamento General. En particular el artículo 61 de dicho cuerpo normativo señala 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.

⁴ Véase en: : https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1762-2021-SERVIR-GPGSC.pdf

⁵ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 40.- Derechos colectivos del servidor civil (*)

Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los artículos de la función pública establecidos en la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.

Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley.

(*) Artículo derogado por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188, publicada el 02 mayo 2021

⁶ Aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR



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

(Énfasis agregado)

- 2.6 De otro lado, en cuanto a la licencia sindical para los miembros de la representación sindical en la negociación colectiva, el artículo 11 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la LNCSE), establece lo siguiente:

Artículo 11 . Licencias sindicales para la negociación colectiva

A falta de convenio colectivo, **los representantes de los trabajadores que integren la comisión negociadora tienen derecho a licencia sindical con goce de remuneración.** Las licencias sindicales abarcan el periodo comprendido desde treinta (30) días antes de la presentación del pliego de reclamos hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral. **Esta licencia es distinta de la licencia sindical que la ley o convenio colectivo otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical.**

(Énfasis agregado)

- 2.7 De lo señalado, SERVIR ha emitido pronunciamiento en el Informe Técnico N° 1515-2023-SERVIR-GPGSC⁷ (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual se indicó lo siguiente:

2.6 Por lo tanto, **la licencia sindical para la negociación colectiva regulada en la LNCSE, con goce de haber, favorece a los representantes de la organización sindical integrantes de la comisión negociadora, por el periodo establecido en el artículo 11 de la LNCSE**, dentro del cual podrá otorgarse en una sola oportunidad o las veces que aquellos estimen oportuno solicitarla, para el conjunto de actividades en pro del desarrollo del procedimiento y ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Asimismo, si bien ni la LNCSE ni los Lineamientos han previsto requisito alguno para el otorgamiento de la licencia sindical para la negociación colectiva, ello no debe confundirse con el cumplimiento de los plazos o trámites previstos por la entidad para el otorgamiento de licencias a los servidores.

2.7 Por otra parte, **la licencia para la negociación colectiva es distinta a la licencia sindical que el convenio colectivo o la ley, otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical.** Esta otra licencia, de acuerdo a lo regulado en los artículos 61, 62 y 63 del Reglamento General de la Ley N° 30057, (en adelante, el Reglamento de la LSC), a falta de un entendimiento entre las partes que suscriben el convenio, 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. Asimismo, **esta licencia se configura como un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil**, pues el derecho para ausentarse del trabajo con la finalidad de realizar actividad sindical solo se configura a través de la licencia sindical.

(...)

⁷ Véase en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5547235/4932474-it_1515-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1703716475

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: CUPUZU5



- 2.9 Como puede verse, **tanto la licencia sindical que se otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical, como la licencia sindical para la negociación colectiva para los representantes de la organización sindical integrantes de la comisión negociadora, son ambos supuestos de suspensión imperfecta de labores, en donde si bien existe obligación del empleador a abonar la remuneración al servidor, este último no tiene la obligación de acudir al centro de labores durante su goce, y como tal, estará exento del registro de asistencia respectivo.**

(Énfasis agregado)

- 2.8 En tal sentido, se colige que la licencia sindical para los miembros de la junta directiva de la organización sindical, así como la licencia sindical para la negociación colectiva a favor de los integrantes de la representación sindical de la comisión negociadora, son supuestos de suspensión imperfecta de la relación laboral⁸, lo que supone que el empleador (entidades) tiene la obligación de cumplir con el pago de las remuneraciones sin la contraprestación efectiva de labores por parte del servidor, lo cual se justifica por el respeto al libre ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva.
- 2.9 Al respecto, cabe traer a colación la Recomendación N° 143 de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, la OIT)⁹, Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, que establece: "Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, **sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales**, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa." (Énfasis agregado).
- 2.10 En efecto, es de advertir que la licencia sindical es aquella facilidad que permite al servidor ausentarse y dejar de prestar servicios a la entidad con la cual mantiene vínculo laboral, para cumplir con las funciones propias ya sea como dirigente sindical o como integrante de la representación sindical de la comisión negociadora, sin que ello implique la pérdida de los beneficios sociales, motivo por el cual los días de las licencias sindicales se consideran como días de trabajo efectivo para efectos del cómputo y cálculo en el otorgamiento de dichos beneficios sociales.
- 2.11 No obstante, existe la posibilidad de que las partes (entidad – organización(es) sindical(es)) mediante convenio colectivo acuerden que la licencia sindical sea otorgada sin goce de remuneraciones, en cuyo caso estaremos frente a una suspensión perfecta del vínculo laboral, lo que conlleva el cese de las obligaciones recíprocas tanto del empleador (pago de remuneración) como la del servidor (prestar sus servicios), sin afectar la subsistencia de la relación laboral.

⁸ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 47. Supuestos de suspensión

(...)

47.2 La relación de Servicio Civil se suspende de manera imperfecta en los siguientes casos:

(...)

d) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.

(...)

⁹ Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143



Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 2.12 Al respecto, corresponde citar lo desarrollado en el Informe Técnico N° 1693-2023-SERVIR-GPGSC¹⁰ (disponible en www.gob.pe/servir), en el cual señala lo siguiente:
- 2.7 En esa línea, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: "(...) el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)".
- 2.8 A partir de lo anterior, es menester señalar que como consecuencia del efecto vinculante del convenio colectivo y respetando la autonomía de la voluntad de las partes, **los beneficios pactados deben ser entregados en los propios términos establecidos en las cláusulas convencionales que los contienen**, no pudiendo las partes modificarlas ni negarse a su cumplimiento de forma unilateral.
- 2.9 De otro lado, resulta pertinente señalar que aun cuando se esté siguiendo un proceso judicial por nulidad de convenio colectivo; lo cierto es que, hasta que el convenio colectivo no sea declarado nulo por la autoridad judicial correspondiente, la entidad no tiene justificación para negarse a su cumplimiento. Ello, en razón a su fuerza vinculante
- 2.10 Por tanto, **la fuerza vinculante del convenio colectivo hace referencia al carácter obligatorio que revisten los acuerdos que suscriben las partes, los cuales son de imperativo cumplimiento en los propios términos pactados**; su vigencia estará sujeta a lo estipulado en sus propias cláusulas, ya sean estas permanentes o se encuentren sujetas al plazo de vigencia del convenio.

(Énfasis agregado)

- 2.13 De lo expuesto se colige que, en mérito a la fuerza vinculante de las convenciones colectivas reconocida en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el otorgamiento de beneficios pactados en un convenio colectivo debe ser efectuado conforme a lo expresamente señalado en las cláusulas del convenio colectivo que contienen dichos beneficios, verificando los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento.
- 2.14 Finalmente, es importante resaltar que no corresponde a SERVIR determinar el otorgamiento de los beneficios pactados en un convenio colectivo, ya que ello implicaría el análisis del caso en concreto, por lo que corresponderá a la entidad efectuar dicho análisis a fin de proceder a otorgar los beneficios convencionales conforme a los términos pactados en el convenio

¹⁰ Véase en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5658556/5012782-it_1693-2023-servir-gpgsc.pdf?v=1704926442

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: CUPUZUS



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

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

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

colectivo (sin variar ni modificar la fórmula que establece su otorgamiento), cumpliendo así con la finalidad que justifica su entrega en mérito al principio de autonomía de la voluntad de las partes.

III. Conclusiones

- 3.1 La licencia sindical para los miembros de la junta directiva de la organización sindical, así como la licencia sindical para la negociación colectiva a favor de los integrantes de la representación sindical de la comisión negociadora, son supuestos de suspensión imperfecta de la relación laboral, lo que supone que el empleador (entidades) tiene la obligación de cumplir con el pago de las remuneraciones sin la contraprestación efectiva de labores por parte del servidor, lo cual se justifica por el respeto al libre ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva. Así, la licencia sindical no implica la pérdida de los beneficios sociales, motivo por el cual los días de las licencias sindicales se consideran como días de trabajo efectivo para efectos del cómputo y cálculo en el otorgamiento de dichos beneficios sociales.
- 3.2 En mérito a la fuerza vinculante de las convenciones colectivas reconocida en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el otorgamiento de beneficios pactados en un convenio colectivo debe ser efectuado por la entidad conforme a lo expresamente señalado en las cláusulas del convenio colectivo que contienen dichos beneficios, verificando los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento, cumpliendo así con la finalidad que justifica su entrega en mérito al principio de autonomía de la voluntad de las partes. En ese sentido, no corresponde a SERVIR determinar el otorgamiento de los beneficios pactados en un convenio colectivo, ya que ello implicaría el análisis del caso en concreto. Al respecto recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1693-2023-SERVIR-GPGSC, para mayor detalle.

Atentamente,

Firmado por

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ESTEFANIA MURIEL DIEZ CANSECO CASTILLO

Analista Jurídico i

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

IORELA MARGGIORI ABAD SIMEON

Analista Jurídico i

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

JBDV/ggcl/emdcc/fmas

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 008833-2024

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: CUPUZU5

