



"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"

Jesús María, 20 de Febrero del 2024

INFORME N° 000132-2024-MTPE/2/14.1

PARA : **MARISOL LA ROSA HUAMAN**
Directora General de Trabajo

DE : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Consulta sobre licencias y permisos sindicales

REFERENCIA : Carta S/N

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y, al mismo tiempo, informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante el documento de la referencia, Sergio Enrique Rodríguez Asencios solicita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que absuelva consultas jurídicas relativas a la libertad sindical y otros temas, específicamente plantea las siguientes preguntas:

1.1.1 Siendo que las licencias sindicales reguladas por el artículo 32 de la LRCT y el artículo 16 del Reglamento de la LRCT son por días, y tomando en consideración la exclusión dispuesta por el artículo 17 del Reglamento de la LRCT, se entiende que los permisos sindicales para la asistencia a las reuniones de negociación colectiva se otorgan solo por el tiempo que duren dichas reuniones.

1.1.2 ¿Qué sucede con aquellas secretarías de organizaciones sindicales de primer grado que no se encuentran listadas en el artículo 16 del Reglamento de la LRCT? Entendemos que, dado que la norma no las contempla como beneficiarias de la licencia sindical, solo les corresponderá dicha licencia cuando exista acuerdo de partes. Por favor, confirmar.

1.1.3 Finalmente, con relación a la comunicación sobre el uso de la licencia, considerando que la norma establece que debe realizarse mínimo 24 horas antes, entendemos que es posible que las partes o el empleador establezcan un plazo mayor para que se realice la comunicación (por ejemplo, 48 horas).

1.2 Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.





"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"

II. BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú.
- 2.2 Ley N° 31760, Ley del Certificado Único Laboral.
- 2.3 Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias.
- 2.4 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 2.5 Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 2.6 Decreto Supremo N° 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 2.7 Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- 2.8 Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la opinión técnica

- 3.1. Al respecto, debe precisarse que las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.
- 3.2. La primera consulta se refiere al tiempo de duración de los permisos sindicales para la asistencia a reuniones de negociación colectiva. El ciudadano plantea que, dado que las licencias sindicales están reguladas por la LRCT y su reglamento por días, y teniendo en cuenta la exclusión dispuesta por el artículo 17 del Reglamento de la LRCT, se interpreta que los permisos sindicales para asistir a estas reuniones se otorgan solo por el tiempo que duren dichas reuniones. La segunda consulta se centra en las secretarías de organizaciones sindicales de primer grado que no están especificadas en el artículo 16 del Reglamento de la LRCT. El ciudadano pregunta qué sucede en estos casos, sugiriendo que, al no estar contempladas como beneficiarias de la licencia sindical en la norma, solo podrían acceder a dicha licencia cuando exista un acuerdo entre las partes. La última consulta se refiere a los requisitos de comunicación sobre el uso de la licencia sindical. El ciudadano plantea si es posible que las partes o el empleador establezcan un plazo mayor para realizar esta comunicación, teniendo en cuenta que la norma establece un plazo mínimo de 24 horas antes.
- 3.3. En ese contexto, esta Dirección resalta que se realizando una serie de consultas relacionadas con el otorgamiento y el uso de licencias sindicales según lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) y su



"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"

reglamento, por lo que se emitirán criterios de interpretación general sobre las mismas.

Sobre el uso de la licencia sindical

- 3.4. El artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (TUO LRCT), establece lo siguiente:

"Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.

A falta de convención, el empleador sólo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que el Reglamento señale, hasta 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 será aplicable cuando en el centro de trabajo exista costumbre o convenio colectivo más favorable."

- 3.5. Como puede verse, la norma precitada prioriza la convención colectiva en cuanto a la determinación de las licencias sindicales, precisando que la aplicación de la ley corresponde en el supuesto de ausencia de un convenio colectivo; por lo que, la aplicación de la ley laboral en materia de licencias sindicales es supletoria al convenio colectivo. Ello, sin perjuicio que entre la ley y convenio colectivo pueda existir una relación de suplementariedad.
- 3.6. Al respecto, téngase presente que la *"supletoriedad puede producirse también entre dos normas del mismo ordenamiento laboral, por ejemplo, un convenio colectivo y una ley. La ley se va a aplicar, entonces, solo a falta de regulación por el convenio colectivo (...)"*¹. De otro lado, la suplementariedad refiere a que *"una norma se configura como mínima y otra la mejora"*²
- 3.7. De ese modo, debe entenderse que el legislador hace un llamado a las partes de la negociación colectiva a fin de que sean ellas quienes, en ejercicio de su libertad sindical, acuerden en materia de licencias sindicales y ante la ausencia de dicho acuerdo se aplique la norma laboral.
- 3.8. Dicha posición guarda concordancia con lo manifestado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00008-2005-AI/TC, en la cual desarrolló que el convenio colectivo *"emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (...) La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa."*
- 3.9. Por lo demás, no debe perderse de vista que las licencias sindicales son parte de las *"facilidades sindicales que permiten el ejercicio de la labor sindical, la misma que tiene como finalidad salvaguardar los derechos e intereses de la organización sindical, por lo que tienen vinculación directa con el derecho a la libertad sindical"*³. En esa línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que *"la*

¹ Neves Mujica, Javier (2009) Introducción al Derecho del Trabajo. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú p. 156

² Idem. P 178.

³ Quiñones, Sergio. "El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances". Revista Derecho & Sociedad, Número 51, Octubre, 2018, pp. 139. Citado en el Informe N° 235-2022-MTPE/2/14.1.

Esta es una copia imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 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: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validador/Documental/Inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: XYKJFKQ



"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"

libertad sindical no sólo garantiza la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados; sino que también reconoce una protección especial para los dirigentes sindicales, toda vez que estos últimos, libremente elegidos, detentan la representación de los trabajadores sindicalizados a fin de defender sus intereses"⁴

3.10. Por su parte, según el artículo 15 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (RLRCT), para efectos de lo dispuesto por el citado artículo 32, los conceptos licencia y permiso sindical son sinónimos.

3.11. Asimismo, el artículo 16 del RLRCT establece lo siguiente:

"Artículo 16.- Actos de concurrencia obligatoria

Son actos de concurrencia obligatoria a los que refiere el artículo 32 de la Ley, a modo enunciativo y no limitativo, en el siguiente orden de prelación: los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa; en ejercicio de sus funciones; los acordados por las partes en la convención colectiva; los que establezca el estatuto de la organización sindical; o los que determine la Junta Directiva en comunicación que deberá dirigir al empleador durante el primer mes de asumido su mandato."

Conforme a lo previsto en el artículo 32 de la Ley, a falta de acuerdo, convenio colectivo o costumbre más favorable, la asistencia a los actos de concurrencia obligatoria es garantizada con una licencia con goce de remuneraciones hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario por dirigente.

Para el ejercicio de las licencias referidas en el párrafo anterior, en caso no exista acuerdo entre las partes, se debe de comunicar al empleador el uso de la misma. Tal comunicación deberá realizarse con una anticipación no menor a veinticuatro (24) horas, salvo que por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.

Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, serán los siguientes:

En el caso de organizaciones sindicales de primer grado:

- a) Secretario General;*
- b) Secretario Adjunto, o quien haga sus veces;*
- c) Secretario de Defensa; y,*
- d) Secretario de Organización.*

El permiso sindical a que se hace referencia se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando la organización sindical agrupe entre veinte (20) y cincuenta (50) afiliados.

En el caso de federaciones de ámbito regional o nacional, se concederán licencias a seis (6) dirigentes; otorgándose licencia sindical para un dirigente adicional por cada tres (3) sindicatos afiliados adicionales a los necesarios para la constitución de una federación, hasta un total de doce (12) dirigentes.

En el caso de confederaciones, se concederán licencias a doce (12) dirigentes; otorgándose licencia sindical para un dirigente adicional por cada tres (3) federaciones en adición a las necesarias para la constitución de una confederación o cada tres (3) sindicatos nacionales afiliados o una combinación de estos; con un máximo de quince (15) dirigentes.

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

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 01139-2007-PA/TC, fundamento 7.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 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: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validador/Documental/Inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: XYKJFKQ





"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"

Las federaciones y 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 Sub Dirección 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 mejores condiciones o beneficios obtenidos por convenio colectivo o costumbre."

3.12. Finalmente, el artículo 17 del RLRCT, dispone 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."

3.13. En este marco normativo, sobre la primera consulta, se debe señalar que, los permisos sindicales para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria se otorgan por días y no por la duración de los eventos o reuniones; sin embargo, la asistencia de los dirigentes sindicales a las reuniones de negociación colectiva no se incluye en este límite, puesto que la norma señala que no será computable dentro del límite de los treinta (30) días a que hace referencia el artículo 32 de la Ley.

3.14. En relación a la segunda consulta, las secretarías de organizaciones sindicales de primer grado que no se encuentran listadas en el artículo 16 del RLRCT si podrían tener derecho a licencias sindicales para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria. Según el artículo 16, los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria son el Secretario General, Secretario Adjunto, Secretario de Defensa y Secretario de Organización. Sin embargo, la misma norma señala que la organización sindical puede distribuir las licencias de acuerdo a sus fines y prioridades institucionales, pudiendo incluso acumularlas en uno o más dirigentes. Por lo tanto, las secretarías de organizaciones sindicales no especificadas en el Reglamento podrían tener derecho a licencias, siempre que se concedan en el contexto de actos de concurrencia obligatoria.

3.15. Respecto a la tercera consulta, sobre ampliar a cuarenta y ocho (48) horas la comunicación sobre el uso de la licencia, en primer lugar, es fundamental reconocer que la norma actualmente establece un plazo mínimo de veinticuatro horas de anticipación para la comunicación sobre el uso de la licencia. Esta norma, si bien es mínima, puede ampliarse, siempre que haya de por medio el acuerdo de partes, en este caso, el empleador y la organización sindical pueden pactar una ampliación por medio de un convenio colectivo. Asimismo, es importante destacar que, si bien se puede ampliar el plazo de comunicación sobre el uso de la licencia, esta ampliación no puede hacerse de forma unilateral. En este sentido, la autonomía colectiva juega un papel crucial. Esta autonomía se refiere a las facultades de las organizaciones de trabajadores para regular conjuntamente sus intereses.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"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"

IV. CONCLUSIÓN

Los permisos sindicales para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria se otorgan por días y no por la duración de los eventos; sin embargo, la asistencia de los dirigentes sindicales a las reuniones de negociación colectiva no se incluye en este límite. Las secretarías de organizaciones sindicales no especificadas en el Reglamento podrían tener derecho a licencias, siempre que se concedan en el contexto de actos de concurrencia obligatoria. Respecto a la comunicación sobre el uso de la licencia, la norma establece un plazo mínimo de veinticuatro horas, y ampliarlo es posible siempre y cuando haya acuerdo de partes, no puede ampliarse unilateralmente.

V. RECOMENDACIÓN

- 5.1. Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SERGIO SALGUERO AGUILAR
DIRECTOR (A)
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SSA/lge)

H.R. E-147497-2022

EXP. 0054369-2024

