



Lima,

INFORME TECNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC

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

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

Asunto : 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

Referencia : CR/ 0011-2024-OSEMPE. R.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Empleados de Migraciones formula a SERVIR las siguientes consultas:

- ¿Puede considerarse como días efectivamente laborados, el plazo en el que se hace uso de las licencias sindicales por parte de los miembros de la Comisión Negociadora y/o dirigentes sindicales?
- ¿El uso de licencias sindicales implica la pérdida de los beneficios que se percibe cuando se cumple una jornada laboral efectiva?
- ¿La no consideración de las licencias sindicales como jornada laboral efectiva por parte de la entidad, debe asumirse como una práctica antisindical, en razón a que ningún miembro de la comisión negociadora ni los dirigentes sindicales estarían dispuestos a usar la licencia sindical?

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

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: 00XPU3R



descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema¹.

- 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, 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-GPGSC² (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 40 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 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General).
- 2.5 En esa línea, conforme al artículo 40 parte *in fine* de la LSC³, se aplica supletoriamente el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo⁴, a la regulación de los derechos de sindicación y huelga en tanto no se oponga a lo establecido en el marco normativo vigente.
- 2.6 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**

¹ Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

² Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1762-2021-SERVIR-GPGSC.pdf

³ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 40.- Derechos colectivos del servidor civil

(...)

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.

⁴ Aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR





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.

(Énfasis agregado)

- 2.7 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)

- 2.8 En relación con lo señalado, a través del Informe Técnico N° 451-2024-SERVIR-GPGSC⁵ (disponible en www.gob.pe/servir), que recomendamos revisar para mayores alcances, SERVIR señaló lo siguiente:

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 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.**

2.9 Al respecto, cabe traer a colación la Recomendación N° 143 de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, la OIT), 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**

⁵ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5475968-informe-tecnico-n-0451-2024-servir-gpgsc>

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: 00XPU3R



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.

(Énfasis y subrayado agregado)

- 2.9 De lo señalado, debe puntualizarse que el otorgamiento de la licencia sindical justifica la ausencia del servidor en su calidad de dirigente sindical o como integrante de la representación sindical en la comisión negociadora, para lo cual la legislación vigente ha previsto que **dichas ausencias sean con goce de remuneraciones al ser consideradas como días de trabajo efectivo, dado que la finalidad de la misma es que el servidor no se perjudique respecto a la percepción de sus beneficios sociales por el ejercicio de la representación sindical en actividades destinadas a velar por los intereses de la organización sindical.**
- 2.10 Por lo tanto, los días en que los dirigentes sindicales hagan uso de la licencia sindical (con goce de remuneraciones) deben ser considerados como días efectivamente laborados para el cómputo y cálculo de sus remuneraciones, así como para el otorgamiento de sus beneficios sociales, como por ejemplo: (i) el descanso vacacional remunerado, de conformidad con el literal h) del artículo 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público⁶; y, (ii) las gratificaciones por fiestas patrias y navidad otorgadas a los servidores del régimen laboral de la actividad privada, de conformidad con el artículo 6 de la Ley N° 27735, concordante con el artículo 2 de su Reglamento⁷.
- 2.11 Sin perjuicio de lo señalado, es preciso indicar que, si bien el uso de la licencia sindical no afecta la percepción de la remuneración y beneficios sociales por parte de los dirigentes sindicales, **ello no aplica para el otorgamiento de las condiciones de trabajo, las cuales se entregan como condición necesaria para que el servidor cumpla cabalmente su labor (no tienen naturaleza remunerativa), encontrándose supeditadas al servicio efectivamente realizado.** Por ende, no correspondería otorgar condiciones de trabajo a aquellos servidores que se encuentran bajo alguna causal de suspensión del vínculo laboral (perfecta o imperfecta) como, por ejemplo, cuando hagan uso de la licencia sindical. Para mayores alcances respecto a esta materia, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 1520-2019-SERVIR-GPGSC⁸ (disponible en www.gob.pe/servir).

⁶ Aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2019-PCM

⁷ Aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2002-TR

⁸ Véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_1520-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

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: 00XPU3R



- 2.12 Ahora bien, si el otorgamiento de las condiciones de trabajo se da en el marco de un convenio colectivo, dada su fuerza vinculante y el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes que lo suscribieron, el cumplimiento de dicho convenio colectivo debe darse conforme a lo expresamente señalado en la(s) cláusula(s) correspondiente(s), verificando los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento. Respecto a este extremo, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 134-2023-SERVIR-GPGSC⁹ (disponible en www.gob.pe/servir).
- 2.13 De otro lado, en cuanto a las prácticas antisindicales, estas son entendidas como cualquier acción dirigida a obstaculizar y/o impedir cualquier acto que perjudique al servidor o a los sindicatos durante el ejercicio de su actividad sindical o que se les niegue, sin justificación, las facilidades o derechos necesarios para llevar a cabo su actividades y funciones colectivas de manera adecuada. Así, lo señalado se condice con lo estipulado por el artículo 53 del Reglamento General¹⁰, que define como acto de injerencia todo aquel que tienda a restringir o entorpecer el ejercicio del derecho de sindicación o a intervenir en la constitución, organización y administración de los sindicatos.
- 2.14 Por lo tanto, en el marco del respeto al ejercicio de la libertad sindical y en concordancia con el numeral 2 del artículo 3 del Convenio N° 87 de la OIT, que señala que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar tal derecho o a entorpecer su ejercicio legal, **la entidad empleadora debe brindar las facilidades para el desempeño de la actividad sindical, concediendo para ello la licencia sindical sin afectar los beneficios sociales de los servidores; caso contrario, se incurriría en un acto de restricción del ejercicio del derecho de sindicación.** No obstante, este postulado general no podría suponer dar lugar a situaciones que excedan la finalidad del goce de la misma, como por ejemplo en aquellas situaciones en que la licencia sindical sea usada para un fin distinto al previsto en la normativa vigente.

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. Ello ha sido motivo de pronunciamiento de SERVIR a través del Informe Técnico N° 451-2024-SERVIR-GPGSC, que recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.2 Los días en que los dirigentes sindicales hagan uso de la licencia sindical (con goce de remuneraciones) deben ser considerados como días efectivamente laborados para el cómputo

⁹ Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5011722-informe-tecnico-0134-2023-servir-gpgsc>

¹⁰ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 53.- Protección frente a actos de injerencia

Las organizaciones sindicales gozan de adecuada protección frente a los actos de injerencias de cualquier entidad pública. Se entiende por actos de injerencia todos aquellos actos que tiendan a restringir o entorpecer el ejercicio del derecho de sindicación o a intervenir en la constitución, organización y administración de los sindicatos.

(...)



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"

- y cálculo de sus remuneraciones, así como para el otorgamiento de sus beneficios sociales, como por ejemplo el descanso vacacional remunerado y las gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad.
- 3.3 Sin perjuicio de lo señalado, si bien el uso de la licencia sindical no afecta la percepción de la remuneración y beneficios sociales por parte de los dirigentes sindicales, ello no aplica para el otorgamiento de las condiciones de trabajo, las cuales se entregan como condición necesaria para que el servidor cumpla cabalmente su labor (no tienen naturaleza remunerativa), encontrándose supeditadas al servicio efectivamente realizado. Por ende, no correspondería otorgar condiciones de trabajo a aquellos servidores que se encuentran bajo alguna causal de suspensión del vínculo laboral (perfecta o imperfecta) como, por ejemplo, cuando hagan uso de la licencia sindical. Para mayores alcances respecto a esta materia, se recomienda revisar el Informe Técnico N° 1520-2019-SERVIR-GPGSC.
- 3.4 Si el otorgamiento de las condiciones de trabajo se da en el marco de un convenio colectivo, dada su fuerza vinculante y el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes que lo suscribieron, el cumplimiento de dicho convenio colectivo debe darse conforme a lo expresamente señalado en la(s) cláusula(s) correspondiente(s), verificando los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) para su otorgamiento. Al respecto, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 134-2023-SERVIR-GPGSC.
- 3.5 Finalmente, en el marco del respeto al ejercicio de la libertad sindical y en concordancia con el numeral 2 del artículo 3 del Convenio N° 87 de la OIT, que señala que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar tal derecho o a entorpecer su ejercicio legal, la entidad empleadora debe brindar las facilidades para el desempeño de la actividad sindical, concediendo para ello la licencia sindical sin afectar los beneficios sociales de los servidores; caso contrario, se incurriría en un acto de restricción del ejercicio del derecho de sindicación. No obstante, este postulado general no podría suponer dar lugar a situaciones que excedan a la finalidad del goce de la misma, como por ejemplo en aquellas situaciones en que la licencia sindical sea usada para un fin distinto al previsto en la normativa vigente.

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

JBDV/ggcl/emdcc

Reg. 7652-2024

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: 00XP3R

