



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 037-2013-MTPE/2/14.1

Para: Sofía Judith Espinoza Soto
**Secretaria General del Sindicato de Empleados de la
Administradora Clínica Ricardo Palma S.A.**

De: Hugo Carrasco Mendoza
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

Fecha: 16 de mayo de 2013

Asunto: Opinión legal sobre fuente normativa de las licencias sindicales

Referencia: H.R. N° 59619-2013-EXT

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de emitir opinión técnica respecto a la aplicación e interpretación de las licencias sindicales establecidas en favor del Sindicato de Empleados de la Administradora Clínica Ricardo Palma S.A.

I. ANTECEDENTES

El Sindicato de Empleados de la Administradora Clínica Ricardo Palma S.A. (en adelante, el SINDICATO), mediante el documento de la referencia, advierte que en virtud al derecho consuetudinario gozan del derecho a la licencia sindical ejercido de manera que supera los límites establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (LRCT), sin que este derecho hay sido modificado por una convención colectiva posterior.

Asimismo, la referida organización sindical menciona que su empleadora viene desconociendo —en los últimos meses— el derecho antes referido; manifestándose un tratamiento discriminatorio puesto que a los dirigentes de otra organización sindical [conformada por trabajadores de la misma entidad] «*les otorga permisos sindicales sin restricción alguna*».

En tal sentido, y en estricto ejercicio de las competencias atribuidas a esta Dirección¹, procederemos a emitir opinión legal sobre los aspectos destacados por la organización sindical.

¹ «Artículo 49.- De las funciones de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo

[...]

c. Emitir opinión técnica especializada en materia de trabajo.

[...].»



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

II. ANÁLISIS

A efectos de emitir opinión especializada en la materia en cuestión, es preciso tomar en consideración lo siguiente:

1. La libertad sindical y las licencias sindicales: fundamentos y regulación

La autonomía colectiva —entendida como el elenco de facultades que disponen las organizaciones de trabajadores y empresarios, para regular conjuntamente sus intereses²— consta de tres componentes: i) institucional, ii) normativo y iii) de autotutela.

Así, el primero de estos componentes comprende la autoorganización de grupo y la autorregulación de su esfera de actuación interna. El normativo, implica la potestad que tienen los sujetos colectivos de producir las normas que regulen sus propias relaciones laborales; mientras que el componente de autotutela importa la potestad de recurrir a medios de presión propios para de defensa de sus intereses.

El Tribunal Constitucional³ señala que la libertad sindical, en su aspecto positivo [es decir, respecto a los actos explícitos de los trabajadores] comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y afiliarse a los sindicatos constituidos. Dentro de ese contexto, se plantea el ejercicio de la actividad sindical.

De este modo, para que este derecho pueda ejercerse de manera efectiva, además de su reconocimiento en las normas de nuestro ordenamiento jurídico, es necesario que aquellas personas especialmente vinculadas a la actuación de las organizaciones sindicales, es decir, los dirigentes, gocen de un conjunto de facultades que les habiliten desarrollar sus actividades. Entre estas facultades se puede nombrar a las licencias remuneradas concedidas en favor de los dirigentes sindicales.

Al respecto, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR señala:

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

² VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. El Principio de Autonomía Colectiva. En: «Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano». Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. Lima 2004. Pp. 47-59.

³ Fundamento 8 de la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

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. (El subrayado es nuestro)

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencias remuneradas, destinados a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales hasta el límite establecido en la convención colectiva. No podrán otorgarse ni modificarse permisos ni licencias sindicales por acto o norma administrativa.»

Mientras que, sus normas reglamentarias establecen las siguientes disposiciones:

«Artículo 15.- Para efectos de lo dispuesto por el Artículo 32 de la Ley, los conceptos licencia y permiso sindical son sinónimos.

Artículo 16.- Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a actos de concurrencia obligatoria, a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 32 de la Ley, serán los siguientes:

- 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 el Sindicato agrupe entre veinte (20) a cincuenta (50) afiliados.

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.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Artículo 20.- *Se considera día de permiso, para los efectos previstos en el tercer párrafo del Artículo 32o. de la Ley, el correspondiente a la jornada legal o convencional vigente en el centro de trabajo coincidente con la citación que la motiva.*

El límite de los treinta (30) días calendarios al año por dirigente, no se aplicará cuando exista convención colectiva más favorable al trabajador.»

2. ¿Cómo se interpreta el período de licencia sindical cuando su fuente normativa es la costumbre jurídica?

La costumbre, como fuente de derecho, es entendida como la práctica reiterada que genera la convicción de obligatoriedad, es decir, que establece para sus miembros un conjunto de derechos y obligaciones⁴.

De este modo, la existencia de una costumbre supone la concurrencia de dos requisitos: el primero, de carácter objetivo, que involucra una práctica continua, generalizada y exteriorizada; y un segundo elemento, de carácter subjetivo, que consiste en la conciencia de que dicha práctica es obligatoria para quienes se encuentran dentro de su ámbito de aplicación.

Vale decir que ante la ausencia de alguno de estos requisitos, no nos encontraremos ante una costumbre generadora de derechos de obligaciones, eso es, una costumbre jurídica.

Debe tenerse en cuenta, el nivel terciario de la costumbre jurídica [dado que nace de una sucesión de actos o hechos de los particulares], lo que le otorga su carácter supletorio: opera dentro del espacio que le permiten las normas de mayor jerarquía; como son la Ley y el reglamento.

Al respecto, el mismo artículo 32° de la LRCT admite en su tercer párrafo que el límite de 30 días como permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria, no resulta aplicable cuando en el centro de trabajo exista un convenio colectivo o una costumbre que regule el tema de manera más favorable.

Por tanto, cuando las licencias sindicales tengan como fuente una costumbre jurídica, su otorgamiento debe sujetarse a lo dispuesto por dicha costumbre; salvo que ésta se menos beneficiosa que el RUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo o su Reglamento.



⁴ BOZA PRO, Guillermo. Lecciones de Derecho del Trabajo. Fondo Editorial PUCP, 2011. Pág.133.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

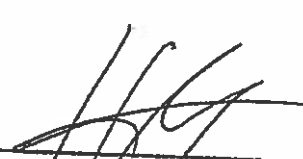
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

III. CONCLUSIONES:

1. Para que el derecho a la libertad sindical pueda ejercerse de manera efectiva es necesario que aquellas personas especialmente vinculadas a la actuación de las organizaciones sindicales gocen de un conjunto de facultades que les habiliten desarrollar sus actividades.
2. El artículo 32° de la LRCT admite que el límite de 30 días de licencia para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria, no resulta aplicable cuando en el centro de trabajo exista un convenio colectivo o una costumbre que regule el tema de manera más favorable.
3. Por tanto, cuando las licencias sindicales tengan como fuente una costumbre jurídica, su período y ejercicio deben regularse conforme a ésta.

Sin otro particular que informar, quedo de Ud.

Atentamente


HUGO CARRASCO MENDOZA
Director de Políticas y Normativa de Trabajo
Dirección General de Trabajo