



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

INFORME N° 53 -2016-MTPE/2/14.1

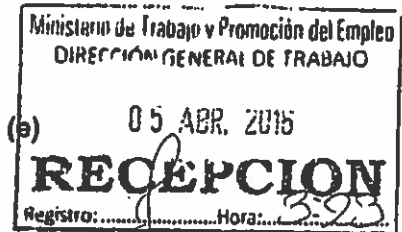
Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha: 04 de abril de 2016

Asunto: Opinión técnica sobre licencia sindical

Referencia: a) H.R. 11568-2016-EXT
b) Oficio N° 06-02-16/S.N.T.P.P.S.A./2016



I. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo
- Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, Aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

II. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia b), el Sindicato Nacional de Trabajadores de PERUPETRO S.A. (en adelante, el Sindicato) consulta sobre el ejercicio del derecho a la licencia sindical frente al empleador; y si éste puede condicionar el ejercicio de la licencia a que se le informe previamente sobre las acciones que realice el Sindicato durante el período de licencia sindical.

III. ANÁLISIS

2.1 Consideraciones previas

La consulta formulada por el Sindicato tiene su origen en la cláusula 3.2 del convenio colectivo 2015 celebrado entre el Sindicato y la empresa Perupetro S.A. Sobre el particular, dicha cláusula señala lo siguiente:

"3.2 Perupetro conviene en otorgar licencia sindical hasta por cien (100) días calendario anual, los cuales podrán ser usados indistintamente por el Secretario General y el Secretario General Adjunto de la organización sindical. La administración de la bolsa es responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato. Para este efecto, el Sindicato deberá cursar la respectiva comunicación al Jefe de la División de Recursos Humanos y Desarrollo del



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

Personal de la Empresa, comunicando que harán uso de la licencia sindical con una anticipación no menor a dos (02) días hábiles. El uso de la licencia sindical podrá realizarse hasta el 30 de marzo del 2016".

Como se observa, la consulta formulada por el Sindicato está relacionada a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo, lo cual corresponde a los jueces laborales, conforme al artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT):

*Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral
Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.*



En ese marco, cabe indicar que, conforme al numeral 3 del artículo 2° de la NLPT, los juzgados especializados de trabajo conocen, en proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

Por lo expuesto, en caso el Sindicato se encuentre comprometido en una controversia laboral, tiene expedita la vía judicial para plantear las pretensiones que estime convenientes con la finalidad de satisfacer sus intereses.

Sin perjuicio de ello, cabe indicar que en caso el Sindicato considere que existe un incumplimiento de la normativa sociolaboral, o vulneraciones en el ejercicio del derecho de libertad sindical, puede recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente. Así, repárese que, de acuerdo al artículo 24.4 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, constituye infracción laboral el incumplimiento de normas sociolaborales, incluyendo las establecidas en convenios colectivos.

Expuesto lo anterior, brindamos a continuación alcances generales sobre el ejercicio del derecho a la licencia sindical frente al empleador, así como las garantías que prevé el ordenamiento jurídico ante eventuales actos de injerencia en dicho ejercicio.

2.2 La licencia sindical como manifestación del derecho de libertad sindical

Conforme al artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el Estado reconoce y cautela el ejercicio democrático de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. De igual modo, garantiza la libertad sindical.

Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la libertad sindical es un derecho de carácter fundamental que se define como *la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical*¹. Asimismo, en

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 3337-2012-PA/TC, fundamento 4.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

tanto la libertad sindical tiene como principales manifestaciones a los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, el contenido de dicha libertad brinda cobertura a facultades como las siguientes:

- El derecho a fundar organizaciones sindicales.
- El derecho de libre afiliación, desafilación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.
- ***El derecho a la actividad sindical, el derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados.*** Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.
- El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales”.²

En esa línea, y siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, *"la 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"*.³

Es en el contexto precitado en el que la licencia sindical, en tanto facilidad para la realización de la actividad sindical en favor de los afiliados a la organización de trabajadores, resulta ser una importante manifestación de la libertad sindical. En ese sentido, la protección que nuestro ordenamiento jurídico brinda a la libertad sindical se extiende al ejercicio de la licencia sindical.

2.3 La protección de la libertad sindical y su extensión a la proscripción de los actos de injerencia en el ejercicio de la licencia sindical

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha consagrado expresamente la protección de la libertad sindical mediante los Convenios N° 87 y N° 98, ambos ratificados por el Estado Peruano. En ese sentido, el artículo 3 del Convenio 87 señala lo siguiente:

"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Por su parte, el artículo 2 del Convenio N° 98 establece lo siguiente:

² Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 008-2005-AA/TC, fundamento 26.

³ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 01139-2007-PA/TC, fundamento 7.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores".

Al respecto, la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha sostenido que *"el artículo 2 del Convenio núm. 98 estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras."* Siendo ello así, es importante que *"cada vez que esa protección parezca insuficiente o que se cometan tales actos en la práctica, los gobiernos adopten medidas específicas, concretamente de carácter legislativo, para que se respeten las garantías que se establecen en el Convenio, y que den a estas disposiciones la publicidad necesaria para garantizar su plena eficacia en la práctica"*⁴.

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha manifestado lo siguiente:

*"Es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de injerencia de los empleadores contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores, a fin de garantizar la eficacia práctica del artículo 2 del Convenio núm. 98."*⁵

Siguiendo esa línea, el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece lo siguiente:

"Artículo 4.- El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen".

⁴ 81ª Conferencia Internacional, 1994. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución).

⁵ Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. 3ª Edición, OIT, Ginebra, 1985. Párrafo 764.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

*"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En el mismo sentido, el legislador ha tenido por conveniente precisar, a través del artículo 2° del Decreto Supremo N° 013-2006-TR, que el poder de dirección del empleador reconocido en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 *"no puede ser interpretado en un sentido que permita al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical"*.

Así, consideramos que el ordenamiento jurídico peruano brinda garantías a favor del ejercicio de la libertad sindical, lo cual incluye la proscripción de los actos de injerencia del empleador en el ejercicio de la licencia sindical. Al respecto, nótese que ninguna norma del ordenamiento jurídico peruano señala como condición para este ejercicio alguna comunicación previa al empleador, por parte de la organización sindical, informando sobre la actividad a realizar durante el periodo de la licencia sindical.⁶ Sin perjuicio de ello, es importante indicar también que nada impide que las partes negociantes, al momento de celebrar un convenio colectivo, prevean la obligación de brindar dicha información, en la frecuencia y modalidad que libremente acuerden.

IV. CONCLUSIONES

No corresponde a esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo interpretar el contenido de los convenios colectivos, siendo ésta una potestad de la autoridad jurisdiccional. Sin perjuicio de ello, es importante resaltar que el ordenamiento jurídico peruano garantiza la libertad sindical y, en ese sentido, proscribire los actos de injerencia del empleador en el empleo de la licencia sindical.

.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo

⁶ A mayor abundamiento, nótese que el numeral 11 de la Recomendación (OIT) N° 142, sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores de la empresa, establece la necesidad de otorgar un tiempo libre a los representantes de los mismos para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales, el cual debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otros beneficios sociales.