



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 25 de Marzo del 2021



Firma
Digital

Firmado digitalmente por BARRIOS
ALVARADO Elvia FAU 2015981216
soft
Cargo: Presidente De C.E.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.03.2021 13:38:23 -05:00

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000084-2021-CE-PJ

VISTO:

El Informe N° 000021-2021-JAV-CE-PJ, cursado por el señor Consejero Javier Arévalo Vela, respecto a las licencias sindicales de la Federación de Trabajadores del Poder Judicial - FETRAPOJ,

CONSIDERANDO:

Primero. Que, mediante Resolución Administrativa N° 023-87-DIGA/PJ del 16 de febrero de 1987, se dispuso conceder a los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial y Sindicatos Bases, licencia sindical por el periodo total de la jornada laboral, conforme al siguiente detalle: a) 9 representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial; b) 6 representantes de la Base Lima; c) 4 representantes del Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales; y, d) 2 representantes de cada una de las Bases de las Cortes Superiores.

Segundo. Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, dispone en su Novena Disposición Complementaria Final, los Derechos Colectivos de los Servidores Civiles. Asimismo, mediante los artículos 61°, 62° y 63° del Reglamento General del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establecen disposiciones referidas a la licencia sindical, los cuales resulta de plena aplicación a las entidades públicas, cuyos trabajadores se rigen por los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728.

Tercero. Que, por Sentencia N° 00029-2018-PI/TC de fecha 20 de agosto de 2020, expedida por el Tribunal Constitucional, se declaró inconstitucional la Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial. Por lo tanto, quedaron sin efecto las disposiciones de dicha Ley sobre derechos colectivos. En consecuencia, la regulación de las relaciones colectivas de trabajo, dentro de las cuales se encuentra la licencia sindical, en este Poder del Estado se rige íntegramente por lo pactado en los convenios colectivos, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y supletoriamente por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Cuarto. Que, la Federación de Trabajadores del Poder Judicial - FETRAPOJ, participó en el Acta de Suspensión de Huelga del 30 de diciembre de 2016, en la cual se ratificaron todos los convenios colectivos y actas de solución suscritos con anterioridad. Asimismo, está incluida en el Acta de Suspensión de

 Firma
Digital

Firmado digitalmente por MERA
ASAS Luis Alberto FAU
0159981216 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 25.03.2021 09:24:06 -05:00





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Consejo Ejecutivo

Huelga de fecha 28 de noviembre de 2019 celebrada con el Poder Judicial, donde se tomaron diversos acuerdos de carácter laboral.

Quinto. Que, es materia de análisis el marco normativo dentro del cual se establecen las licencias sindicales otorgadas a la Federación de Trabajadores del Poder Judicial - FETRAPOJ, para lo cual, este Órgano de Gobierno solicitó la consultoría externa de "Balbi Consultores Asociados S.A", quienes han opinado que ha sido erróneo extender los alcances de la Resolución Administrativa N° 023-87-DIGA/P a organizaciones sindicales no previstas en dicha resolución; sin embargo, al existir convenios colectivos, estos deben cumplirse.

Sexto. Que, de lo antes expuesto, este Órgano de Gobierno considera pertinente que a los dirigentes de la Federación de Trabajadores del Poder Judicial - FETRAPOJ, se les conceda la licencia sindical de jornada completa a que se refiere la Resolución Administrativa N° 023-87-DIGA/PJ, de fecha 16 de febrero de 1987, al haberse reconocido dicho derecho mediante convenios colectivos.

Sétimo. Que, el artículo 82°, numeral 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece que es atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, adoptar acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias del Poder Judicial funcionen con celeridad y eficiencia.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 199-2021 de la octava sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 10 de febrero de 2021, realizada en forma virtual con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SE RESUELVE:

Por mayoría, con los votos de la señora y señores Barrios Alvarado, Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo y Castillo Venegas:

Artículo Primero.- Disponer que a los dirigentes de la Federación de Trabajadores del Poder Judicial - FETRAPOJ les corresponde la licencia sindical a jornada completa, a que se refiere la Resolución Administrativa N° 023-87-DIGA/PJ de fecha 16 de febrero de 1987, por haberla pactado en convenios colectivos.

Artículo Segundo.- Establecer que la única manera de variar la forma como se otorgan las licencias sindicales a los dirigentes de la Federación de Trabajadores del Poder Judicial, es por medio de un convenio colectivo.

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Federación de Trabajadores del Poder

 **Firma
Digital**

firmado digitalmente por ME
ASAS Luis Alberto FAU
0159961216 soft
otivo: Doc V° B°
fecha: 25.03.2021 09:24:06 -05:00





Consejo Ejecutivo

Judicial - FETRAPOJ; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

EBA/em

El voto en discordia de la señora Consejera Mercedes Pareja Centeno, es como sigue:

 **Firma Digital**

Firmado digitalmente por MERA
CASAS Luis Alberto FAU
20159981216 soft
Motivo: Day V° B°
Fecha: 25.03.2021 09:24:06 -05:00





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ
Consejo Ejecutivo

Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

VOTO DISCORDANTE DE LA SEÑORA CONSEJERA MERCEDES PAREJA CENTENO

Con el debido respeto al criterio de los señores Consejeros del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial del Perú, la Consejera Mercedes Pareja Centeno procede a emitir el presente VOTO DISCORDANTE; en los siguientes términos:

I. ANTECEDENTES:

Por Resolución Administrativa N°023-A-87-DIGA/PJ del 16 de febrero de 1987, se dispuso conceder a los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial y sindicatos bases licencia sindical.

A través de Resolución Corrida N°324-2020-CE-PJ del 12 de octubre de 2020, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, resolvió recabar el informe legal de un consultor externo respecto a la vigencia y aplicación de la R.A.N°023-A-87-DIGA/PJ del 16 de febrero de 1987.

La Gerencia General del Poder Judicial mediante Orden de Servicio N°02569-2020-S del 28 de octubre de 2020, solicitó el servicio de consultoría legal externa en la especialidad laboral contratándose los servicios de "Balbi Consultores Asociados S.A." para la emisión de un informe legal conteniendo el análisis legal y sustento de la vigencia y aplicación de la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ. El citado informe fue presentado el 12 de noviembre de 2020.

Mediante Acuerdo N°025-2021 el Consejo Ejecutivo acordó remitir al Consejero Javier Arévalo Vela el informe emitido por el consultor externo Balbi Consultores sobre licencias sindicales otorgadas por el Poder Judicial.

Con Informe N°0021-2021-JAV-CE-PJ del 2 de febrero de 2021 cursado por el señor Consejero Javier Arévalo Vela, informa sobre la opinión de Balbi Consultores conclusiones respecto al tratamiento de las licencias sindicales de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial- FETRAPOJ.

Mediante Oficio N°00354-2021-GG-PJ del 10 de febrero de 2021 emitido por la Gerencia General, remite las actas y convenios colectivos suscritos entre el Poder Judicial y organizaciones sindicales desde el 2001 hasta 2019.

II. CONSIDERANDO:

PRIMERO: Alcances normativos sobre las licencias sindicales.

1.1. El Convenio OIT 151 - Convenio sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, del 27 junio 1978 señala que: "...Artículo 6.(...) 1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

públicas facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas. 2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado... ”

1.2. La Constitución Política de 1979, vigente a la fecha de expedición de la Resolución Administrativa N° 023-A-1987-DIGA/PJ señalaba en su artículo 44 que: “... *La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales (...); y, en su Artículo 51 que: “...Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponde... ”. La constitución de 1993 precisa en su artículo 25 que: “...La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales (...)”*

1.3. Ley N°27912, de enero de 2003, que modifica el art 32 del Título II sobre Libertad Sindical del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que:



“...Artículo 32.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a (...) 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. (...)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.”

1.4. Ley de Bases de la Carrera Administrativa DL N°276 promulgada el 24 de marzo de 1984:

“...Artículo 24.- Son derechos de los servidores públicos de carrera: (...) e) *Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento...”*

1.5. Ley N°26586 del 06 de abril de 1996, Régimen laboral del Personal del Poder Judicial:

“...Artículo 2.- Los trabajadores administrativos y oficiales auxiliares de justicia del Poder Judicial que continúen laborando luego de culminado el proceso de racionalización y evaluación dispuesto por



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Consejo Ejecutivo

Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

la Ley N°26546, optarán de manera irrevocable dentro del término de diez (10) días calendario contados a partir de la publicación de los resultados de evaluación, por escrito formulado bajo juramento y con firma legalizada, entre:

a) Continuar comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N°276, normas reglamentarias y complementarias; o, b) Pertenecer al régimen laboral de la actividad privada...."

1.6. 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..."

1.7. Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa DL N°276 aprobado por D.S. N°005-90-PCM, publicado el 18 de enero de 1990:

"...Artículo 109.- Entiéndase por licencia a la autorización para no asistir al centro de trabajo uno o más días. El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte y está condicionado a la conformidad institucional. La licencia se formaliza con la resolución correspondiente (...)

Artículo 121.- Las entidades públicas no discriminan al otorgar derechos y beneficios entre servidores sindicalizados y no sindicalizados.

Artículo 122.- Las organizaciones sindicales representan a sus afiliados en los asuntos que establece la norma respectiva; sus dirigentes gozan de facilidades para ejercer la representatividad legal.

Artículo 115.- La licencia por motivos particulares podrá ser otorgada hasta por noventa (90) días, en un periodo no mayor de un año de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio..."



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ
Consejo Ejecutivo

Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

1.8. Decreto Supremo N° 003-2019-TR publicado el 7 de febrero de 2019, modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con el objeto de regular las licencias sindicales y cuotas sindicales correspondientes a las federaciones y confederaciones, con la modificación de los artículos 16; y, el literal “d” del artículo 16-A del reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

“Artículo 16.- (...) En el caso de federaciones de ámbito regional o nacional, se concederán licencias a seis (6) dirigentes; otorgándole 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; otorgándole 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. (...) 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. (...)”

Artículo 16-A.- De conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley, el empleador está obligado a deducir las cuotas sindicales, legales, ordinarias y extraordinarias de los trabajadores afiliados. Para estos efectos se deberá cumplir con lo siguiente: (...) d) Las federaciones y confederaciones deberán comunicar a los empleadores de sus afiliados lo siguiente: (...) el apartado de los estatutos o acta de asamblea de la organización de grado superior, en el que se establezca la cuota sindical; la toma de conocimiento o aceptación del estatuto o acta de asamblea indicada en el numeral anterior, por parte del secretario general de la organización afiliada; el monto o la proporción correspondiente de la cuota sindical; la cuenta de la entidad del sistema financiero donde se efectúe dicho abono. La retención y abono de la cuota sindical conforme a la comunicación señalada en el párrafo anterior exime de responsabilidad al empleador por los depósitos efectuados...”

1.9. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala que:

“...Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

(...) b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Consejo Ejecutivo

Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial...” (Resaltado agregado)

1.10. Resolución Administrativa N° 023-A-1987-DIGA/PJ, del 16 de febrero de 1987, emitido por la Presidencia de la Corte Suprema de la República:

“Que, asimismo reconoce a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el ejercicio de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin perjudicar el normal funcionamiento del servicio; (...) RESUELVE:

Artículo 1ero.- CONCEDER, a los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial y sindicatos Bases, Licencia Sindical por el periodo total de la jornada de labor...”

1.11. Resolución Administrativa N° 141-2019-CE-PJ del 3 de abril de 2019 que, en su artículo primero, resuelve:

“Crear el Registro Nacional de Licencias y Permisos Sindicales del Poder Judicial – RNLPS; que estará a cargo de la Subgerencia de Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial”.

1.12. Resolución Administrativa N° 000291-2020-CEPJ del 15 de octubre de 2020, numerales 2.5 y 2.6 establece:

“...i) En el caso de organizaciones sindicales con las cuales no exista convenio colectivo alguno sobre licencia sindical, la Entidad Pública empleadora sólo está obligada a otorgar la licencia establecida por el artículo 16° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por el Decreto Supremo N° 003-2019-TR, es decir hasta un límite de (30) días al año por dirigente, para actos de concurrencia obligatoria. Cualquier acto de concesión de licencia sindical sin que exista convenio colectivo y que establezca mejores



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

derechos que la ley, no constituye precedente; y, por lo tanto, no obliga a resolver en igual sentido (...)."

1.13. Sentencia N°009-2018-PI/TC del 20 de agosto de 2020, expedida por el Tribunal Constitucional, se declaró inconstitucional la Ley N°30745. Ley de la Carrera del Trabajador Judicial. Por lo tanto, quedando sin efecto las disposiciones de dicha Ley sobre los derechos colectivos. En consecuencia, la regulación de las relaciones colectivas de trabajo, dentro de las cuales se encuentra la licencia sindical, en este Poder del Estado se rige íntegramente por lo pactado en los convenios colectivos, la Ley N°30057. Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM; y supletoriamente por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

SEGUNDO: Sobre la naturaleza y finalidad de las licencias sindicales

2.1. La Recomendación N°143 de la Organización Internacional del Trabajo, considera el permiso sindical como una de las facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores para desempeñar eficazmente sus tareas de representación, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales.

2.2. La licencia sindical es entonces, una facilidad reconocida a los representantes de las organizaciones sindicales para la realización de actividades relacionadas a sus fines y funciones; por ello, el reconocimiento de licencias sindicales coadyuva al ejercicio del derecho de libertad sindical.

2.3. En ese sentido, la R.A. N°023-A.87-DIGA/PJ, estableció en su Artículo Primero: "...conceder a los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial y Sindicatos Bases, licencia sindical por el periodo total de la jornada de labor..."; precisando en uno de sus considerandos los siguiente: "... Que, asimismo a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el ejercicio de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin perjudicar el normal funcionamiento del servicio".

2.4. Como ya se ha mencionado en el marco normativo la Constitución Política de 1979, reconocía en su artículo 44° que: "La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, (...)".

2.5. En igual sentido, el artículo 25° de la Constitución Política del Perú de 1993, establece que: "...la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales...".

2.6. Por lo tanto, la licencia sindical regulada por la R.A. N°023-A.87-DIGA/PJ, fue otorgada por el periodo total de la jornada de labor, esto es considerando que constitucional y legalmente dicho periodo fue fijado en ocho horas a efecto de permitirles el ejercicio de sus actividades sindicales durante o fuera del horario de trabajo, sin perjudicar el normal funcionamiento del servicio.



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

TERCERO: Sobre regulación de la R.A. 023-A-87-DIGA/PJ, aprobada por la Presidencia de la Corte Suprema.

3.1. El 16 de febrero de 1987, se aprobó la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ, en su contenido literal, se aprecia que otorga licencia sindical a los representantes electos de la FNTPT y sindicatos bases, por el periodo total de la jornada de labor, con el requisito de informar oportunamente a las autoridades judiciales correspondientes de la designación de sus representantes sindicales.

3.2. Es necesario enfatizar que en la parte considerativa de la resolución en análisis, se: *“...reconoce a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el ejercicio de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin perjudicar el normal funcionamiento del servicio”*. (Resaltado agregado)

3.3. En un primer nivel de interpretación no se advierte que la resolución precitada, estipule que el beneficio de la licencia sindical sea permanente y pagado por todo el ejercicio fiscal o año judicial.

3.4. Es más, si se tiene en cuenta el contexto temporal en que se emitió la citada resolución, tuvo como referente lo regulado por el Convenio 151: Convenio sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública 1978, que establece:

“...Parte III Facilidades que debe concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos Artículo 6.- (...) 1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz. 2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado. 3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado....” (Resaltado agregado)

3.5. Como se observa, el Convenio 151 no estableció la obligación de otorgar licencia sindical a tiempo completo, pues en su artículo 6 numeral 1) solamente precisa que deberá concederse a los empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, esto es condicionada a la labor sindical específica que se realice.

3.6. En efecto, conforme el numeral 2 del art 6° del Convenio 151, incluso se precisa que se debe otorgar facilidades para el ejercicio de tal derecho condicionado a que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

3.7. Por lo que, una interpretación histórica¹, teleológica² y sistemática³, permite advertir claramente que la regulación que recogía esta resolución sobre la licencia sindical, es que se otorga licencias teniendo como referencia el tiempo total de la jornada laboral, no así extendiéndola menos entendiéndola por el período íntegro de representación que se ejerce.

3.8. En tal sentido teniendo en cuenta el régimen de licencias regulado en la resolución mencionada y al contexto normativo sobre la que subyace, es evidente que su concesión ilimitada no solo es inconstitucional e ilegal, sino tiene efectos adversos en el normal funcionamiento del servicio.

3.9. En efecto, las licencias que equivocadamente se han venido otorgando por todo el tiempo de representación, generan la necesidad de cubrir las labores dejadas de efectuar con otros servidores, inciden en un deficiente desempeño y retardo en el cumplimiento de funciones, máxime si el Poder Judicial no cuenta con el personal necesario para satisfacer la demanda del servicio de justicia, brecha que se intensifica si se disminuye la fuerza laboral.

3.10. Evidencia de ello son los requerimientos de contratación CAS cubiertos de manera temporal de manera directa y excepcional, dada la urgencia de contar con personal para cubrir cuatrocientos cincuenta (450) plazas de servidores judiciales, principalmente, al “Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar”-SNEJ, y a la implementación del Nuevo Código Procesal Penal en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte,⁴ además de la necesidad de renovar contratos por el incremento temporal y extraordinario de actividades del Poder Judicial, como lo señala la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar⁵ para la implementación de la Ley de Violencia Familiar:

“(...) d) (...). La implementación del concurso, y los resultados del mismo, con la capacitación simultánea, conlleva un tiempo que afectaría el servicio público, por tratarse de un servicio esencial, por la falta de personal debido al vencimiento del contrato de servicios administrativos...” (El resaltado es nuestro)

¹ Este método busca interpretar la norma a partir de los antecedentes jurídicos que permiten conocer cuál fue la intención del legislador al dictar la norma.

² Este método persigue descubrir el significado de la norma desentrañando la finalidad de la misma a partir de la lectura de su propio texto.

³ Según este método, el significado de la norma a interpretar se obtiene a partir de principios y conceptos contenidos en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras. Se debe tener presente que, la normatividad sistémica descansa en la coherencia normativa, dicha noción implica la existencia de la unidad sistémica del orden jurídico, lo que, por ende, indica la existencia de una relación de armonía entre todas las normas que lo conforman.

⁴ INFORME N° 000245-2020-GRHB-GG-PJ emitido por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar.

⁵ Informe N° 000246-2020-GRHB-GG-PJ del Lima, 30 de septiembre de 2020, emitido por la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar.



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

“(...) e) Expuesta la casuística señalada, corresponde analizar, si podemos contratar directamente personal CAS por el tiempo que dure los concursos con la nueva directiva, por incremento extraordinario y temporal de actividades en el Poder Judicial, así como por vencimiento de contratación a fin de no afectar el servicio público esencial que se brinda en las Cortes Superiores y Dependencias del Poder Judicial...” (Resaltado agregado)

Las situaciones antes mencionadas, corroboran la existencia un déficit de personal que se requiere para la eficiencia y celeridad en la provisión del servicio de administración de justicia a nivel nacional.

3.11. Ahora bien, la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ se encuentra vigente y ha sido invocada y usada como sustento en los convenios colectivos celebrados con diversas organizaciones sindicales, en los cuales se ha ratificado la decisión de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia en los mismos términos regulados por dicha resolución, como se observa a continuación.

3.12. Un dato resaltante resulta que para la dación de la R.A. 023-A-87-DIGA/PJ, en el año 1987, se encontraba vigente el Decreto Legislativo N°276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa promulgada el 24 de marzo de 1984, la cual establecía en su artículo 24: ***“... Son derechos de los servidores públicos de carrera: (...). e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales, en la forma que determine el reglamento...”*** (Resaltado agregado)

3.13. El Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa D.L. N°276 aprobado por D.S. N°005-90-PCM, fue publicado el 18 de enero de 1990 y establece en el artículo 122° que los dirigentes sindicales gozan de facilidades para ejercer la representatividad legal, apreciándose que se fijó en noventa (90) días, el periodo máximo de otorgamiento de una licencia, conforme al artículo 115° de la citada norma.

3.14. Por lo tanto, se puede observar que la Ley de Bases de la Carrera Administrativa D.L. N°276, preveía que la licencias, sea cual fuere su naturaleza deben considerar la no afectación de las necesidades del servicio, incluso estableciendo un tope máximo, que es de noventa 90 días, criterios que condicen con el Convenio 151: Convenio sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública 1978.

CUARTO: Sobre el reconocimiento y vigencia de la R.A. N° 023-A-87-DIGA/PJ a través de acuerdos, convenios colectivos o actas de levantamiento de huelga, en lo referente a las licencias sindicales.

4.1. La Constitución Política del Estado en el numeral 2) ⁶ del artículo 28°, otorga al Convenio Colectivo fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, lo que implica el

⁶ Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...)2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

establecimiento de normas para los grupos comprendidos en su ámbito de aplicación, y la creación de derechos y obligaciones para los que participan de la misma.

4.2. De acuerdo con el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prescribe lo siguiente sobre las convenciones colectivas: *"...Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos"*.

4.3. Revisados todos los Acuerdos, Actas y Convenios suscritos entre las autoridades del Poder Judicial y diversas organizaciones sindicales de la institución remitidos mediante Oficio N°00354-2021-GG-PJ del 10 de febrero de 2021 por Gerencia General hasta el año 2019, tenemos que se han suscrito compromisos relacionado a derechos laborales entre el Poder Judicial y la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial- FETRAPOJ, siendo los siguientes:

- a) Acta de Suspensión de Huelga del 30 de diciembre de 2016 entre el Poder Judicial, con organizaciones sindicales entre ellas la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial- FETRAPOJ, en la cual no se detalla mayores alcances referidos a la Resolución Administrativa N°023-A-87-DIGA/PJ.
- b) Acta de Suspensión de Huelga del 28 de noviembre de 2019, entre el Poder Judicial, con organizaciones sindicales entre ellas la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial- FETRAPOJ, donde no se menciona nada respecto a la ratificación y vigencia de la Resolución Administrativa N°023-A-87-DIGA/PJ.

4.4. Se identifica que las cláusulas que abordan el otorgamiento de las licencias sindicales son de naturaleza delimitadora, dado que establecen el ámbito de aplicación de la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ a través del reconocimiento de tal derecho, por lo cual se interpretan de acuerdo a las reglas previstas en el convenio.

Al respecto, conforme la Casación Laboral N°4255-2017/LIMA, la aplicación de las cláusulas cual fuera su clasificación poseen la misma fuerza vinculante: *"...En conclusión, todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusulas en que estén contenidas en virtud de la fuerza vinculante de la Convención Colectiva de trabajo..."*

Por lo que, las cláusulas que reconocen la aplicación de las licencias sindicales bajo el marco de la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ a las organizaciones sindicales en el Poder Judicial, han generado esa continuidad y fuerza vinculante a través de los convenios colectivos y actas suscritas con las que fueron dando vigencia a la citada resolución.

de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

4.5. En el presente caso se aprecia que las cláusulas de las Actas de suspensión de huelga en el ítem 4.3 literal a) y b), no se hace referencia al reconocimiento de las licencias sindicales conforme la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ (es decir: otorgamiento de licencia sindical por el periodo total de la jornada de labor, sin perjudicar el normal funcionamiento del servicio), a su vez, el Informe N°00021-2021-JAV-CE-PJ del 02 de febrero de 2021, señala que la vigencia de la citada resolución extendió sus alcances mediante el Oficio N°012-2013-GPEJ-GG-PJ del 21 de febrero de 2013 emitido por la Gerencia General.

En ese sentido es pertinente señalar que este razonamiento de validar la extensión de los alcances de las licencias sindicales sin estar detallado en las cláusulas de las actas, o a través de un oficio, es incorrecto, puesto que el artículo 32 del Título II sobre Libertad Sindical del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece prohibición expresa de otorgar o modificar permisos y licencias sindicales por acto o norma administrativa, cuando no tienen su origen en un convenio colectivo y/o costumbre de acuerdo a ley.

Ahora bien, de considerar que el tenor de las Actas de suspensión de huelga de manera muy general invoca el reconocimiento de derechos laborales, entre ellos las licencias sindicales, ello no implica que su modo de aplicación se oponga o contradiga la normatividad vigente.

4.6. Sobre el particular, en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú: *“...reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático. Garantiza la libertad sindical. Fomenta la negociación colectiva y promueva formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”*

4.7. Sin embargo, no se trata de un derecho absoluto puesto que, siguiendo la línea del Tribunal Constitucional, si bien el *“...Convenio Colectivo prevalece sobre el contrato individual de trabajo cuando el convenio es más favorable al trabajador”* también lo es que *“... cuando la Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos fijan un estándar mínimo (por ejemplo, el derecho a la jornada de ocho horas y el derecho a una jornada razonable de trabajo), entonces los convenios colectivos y los contratos de trabajo no pueden contradecir dicho estándar mínimo, bajo sanción de nulidad por contravenir derechos fundamentales”*. Consiguientemente, *“la presente sentencia tiene plenos efectos incluso en los supuestos en que los afiliados al sindicato recurrente hubiesen pactado individualmente una jornada diaria mayor a las ocho horas.”*⁷

⁷ EXP.4635-2004-AA/TC/Fundamento 39.



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

4.8. Por ello, es necesario que en el marco de toda negociación colectiva se observe el marco constitucional "...que surgen de manera directa de los artículos 28 y 42 de la Constitución, el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT y, de manera más específica, del artículo 7 del Convenio 151 de la OIT," y en función a los límites que se establecen se "... deben adoptar las "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones".⁸

4.9. En ese escenario, la administración pública tiene la obligación de efectuar un control sobre las disposiciones que incurran en una grave e insubsanable infracción del ordenamiento jurídico, con acuerdos adoptados que resulten discriminatorios, al operar en beneficio únicamente de los trabajadores sindicalizados y contradictorio a la legislación vigente, máxime si se advierte una distorsión y desnaturalización del ejercicio de la libertad sindical generada en una indebida interpretación y aplicación de los convenios colectivos, que finalmente revelan el ejercicio abusivo de dicho derecho en cuanto al goce de la licencia sindical que incluso excede el propio contenido de las negociaciones celebradas.

QUINTO: Respecto a la forma de otorgar licencias sindicales amparadas en la R.A. 023-A-87-DIGA/PJ

5.1. Conforme se ha detallado, los términos – lex certa - de regulación que contiene la R.A. 023-A-87-DIGA/PJ, artículo primero: es el otorgamiento de la licencia sindical a los representantes electos de la FNTPJ y sindicatos bases, por el periodo total de la jornada de labor.

5.2. A pesar de que la redacción de la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ contiene tal regulación sobre la licencia sindical, su ejercicio siempre estuvo vinculado al tiempo de la prestación laboral, se ha interpretado que la decisión de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia de la República es de conceder licencias sindicales por todo el periodo de la representación sindical.

5.3. En ese extremo se constata su distorsión, máxime si existen límites que regulan la dación de estas licencias, como lo estableció el Convenio 151, el Reglamento del Decreto Legislativo N°276, además de extenderla a la representación de las organizaciones sindicales del Poder Judicial, tanto de primer grado (sindicatos bases) como de segundo grado (federaciones), a través de negociaciones colectivas.

⁸ STC 0003-2013-PI/TC/ Fundamento 52.



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

5.4. Se debe tener en cuenta además que tanto la Constitución del año 1979 como la del año 1993, reconocen el derecho de sindicalización a los servidores públicos en los artículos 61° y 42°, respectivamente e implica que deben ser concedidas dentro de los parámetros de la legislación vigente.

5.5. Por ello las licencias sindicales otorgadas conforme al Artículo 1° de la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ a los representantes sindicales comunicados por cada organización sindical solo deben ser concedidas por la jornada laboral; y no por el periodo que dure la representación sindical, conforme se ha estado interpretando y estableciendo en diversas resoluciones administrativas.

5.6. El cumplimiento de las disposiciones emitidas por el máximo órgano de gobierno de esta entidad, como es el caso de la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ, exige que los órganos de administración efectivicen el respectivo contenido, sujetándose a su propia regulación, a los Convenios Internacionales y la propia Constitución Política, sin que se admita vía interpretación su desnaturalización.

5.7. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha precisado que: *“la cláusula constitucional que proscribe el abuso del derecho, supone la prohibición de desnaturalizar las finalidades u objetivos que sustentan la existencia de cada atributo, facultad o libertad reconocida sobre las personas”*¹⁰, así pues, los derechos no pueden utilizarse de una forma ilegítima o abusiva.

5.8. El error en la interpretación no puede generar derecho. En efecto, *“el goce de los derechos adquiridos presupone que éstos hayan sido obtenidos conforme a ley, toda vez que el error no genera derecho.”*¹¹

5.9. En efecto, tanto el último párrafo del artículo 103° de la Constitución de 1993 – norma modificada por Ley N°28389, publicada el 17 de noviembre de 2004 como el numeral II del Título Preliminar del Código Civil peruano de 1984 prescriben, la constitución y la ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho, menos si tratándose de licencias sindicales, su ejercicio se torna inconstitucional e ilegal a partir del error en su aplicación, mal entendido como costumbre.

SEXTO: Respetto a la “costumbre generada” en la forma de otorgar licencias sindicales amparadas en la R.A. 023-A-87-DIGA/PJ.

⁹ *“...Artículo 1ero.- Conceder a los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial y sindicatos Bases, Licencia Sindical por el periodo total de la jornada laboral, de conformidad con el siguiente detalle:*

9 Representantes de la Federación Nacional, 6 Representantes de la Base, 4 Representantes del fuero de Trabajo y Comunidades Laborales, 2 Representantes de cada una de las bases de las Cortes Superiores. (...)”

¹⁰ Exp. N° 5296-2007-PA/TC, FJ. 12.

¹¹ STC 8468-2006-PA/TC. JJ 07



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

6.1. El Informe N°00021-2021-JAV-CE-PJ del 02 de febrero de 2021, sobre las licencias sindicales de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial-FETRAPOJ, señala en su ítem 2.2 la opinión recogida por el Informe de Balbi consultores, siendo lo siguiente:

“...En el punto 4.3. de su informe Balbi Consultores, opina que ha sido erróneo extender los alcances de la Resolución Administrativa N°023-87-DIGA/PJ a organizaciones sindicales no previstas en dicha resolución, sin embargo, al existir convenios colectivos celebrados con el FETRAPOJ, estos deben cumplirse ...”(Resaltado agregado)

Por lo que concluye: *“...a los dirigentes de la FETRAPOJ les corresponde la licencia sindical a jornada completa a que se refiere la Resolución Administrativa N°023-87-DIGA/PJ, por haberla pactado en convenios colectivos...”*

6.2. Sobre el particular, compartiendo la posición del Tribunal Constitucional, no es correcto considerar que más allá del error, se haya generado una costumbre más favorable, porque sobre todo se debe observar que exista una razonabilidad objetiva que fundamente toda disposición, incluso, desde luego, las disposiciones especiales¹². Respetando el criterio de razonabilidad legal, corresponde recomponer un orden social de equilibrio del plazo de otorgamiento de las licencias sindicales a efecto de que no sólo se promueva su ejercicio, sino que como contrapartida no se perjudique el normal funcionamiento del servicio y sea otorgada para realizar actividad sindical debidamente justificada.

6.3. En efecto, la propia naturaleza de la licencia sindical, conforme lo analizado, es otorgar facilidades a los representantes de las organizaciones sindicales para la realización de actividades relacionadas a sus fines y funciones. Así se reconoce hasta la actualidad a través de la suscripción de convenios y actas.

Sin embargo, la fuerza vinculante de los convenios no tiene un carácter indeterminado, debido a que no solo están sujetas a la normatividad vigente analizada, sino sobre todo porque son aplicables en un periodo determinado y que legalmente ha sido fijado en un año de acuerdo con el literal c) del Artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, para realizar acciones relacionadas con la actividad sindical.

A partir de este argumento y del marco legal mencionado, no es posible que via resolución administrativa emanada del Consejo Ejecutivo del poder judicial, se reconozca el otorgamiento de la licencia sindical por todo el período de representación,

¹² STC 8468-2006-PA/TC. FJ 07



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

bajo la forma de “licencia sindical a jornada completa” que surge del error en la aplicación de la Resolución Administrativa N°023-87-A DIGA/PJ que indebidamente ha sido asimilado a una costumbre y que en el fondo convalida el ejercicio abusivo de un derecho; máxime si tales licencias sindicales tuvieron una vigencia que expiró con el convenio colectivo que les dio lugar.

6.4. Al respecto se ha establecido que ***“las organizaciones sindicales deben señalar en sus estatutos todos los supuestos que configuren actos de concurrencia obligatoria; caso contrario, quedará a discrecionalidad de la entidad empleadora determinar si las actividades por las que se solicita licencia sindical guardan relación con la actividad sindical”***¹³. (Resaltado agregado)

6.5. A mayor ahondamiento ha profundizado el Tribunal de Servir en el precitado Informe Técnico que:

“la licencia sindical, haya sido o no acordada convencionalmente, es exclusivamente para el desempeño de cargos sindicales, de acuerdo al inciso d) del artículo 47.2 del artículo 47 de la Ley de Servicio Civil, por lo que corresponde a los dirigentes sindicales justificar y acreditar que los permisos o las licencias solicitadas son para actos de asistencia obligatoria, por lo que no basta la simple solicitud de otorgamiento de la licencia sindical. En ese sentido, durante el uso de la licencia sindical el dirigente solo y exclusivamente puede efectuar actuaciones relacionadas a la actividad sindical, teniendo en cuenta que justifica y acredita ante la entidad que la licencia solicitada es para dicho fin, caso contrario la entidad deberá evaluar para cada caso en concreto si se estaría haciendo uso indebido de la licencia sindical para fines ajenos al mismo”. (Resaltado agregado).

6.6. Así también el propio artículo 62° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, precisa que ***“se entiende por actos de concurrencia obligatoria aquellos supuestos establecidos como tales por la organización sindical de acuerdo con lo previsto en su estatuto, así como las citaciones judiciales, administrativas o policiales relacionadas con la actividad sindical”***. (Resaltado agregado)

6.7. Entendida la naturaleza de las licencias sindicales, corresponde analizar si el error en el otorgamiento de la misma, puede entenderse que ha generado costumbre. Para ello, tenemos presente que el Tribunal Constitucional en Sentencia recaída en el EXP. N° 0047-2004-AI/TC, fundamento jurídico 40, precisó:

¹³ Informe Técnico N° 046-2019-SERVIR/GPGSC, del 10 de enero de 2019.



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

“La costumbre alude al conjunto de prácticas que han alcanzado uso generalizado y conciencia de obligatoriedad en el marco de una determinada comunidad política; de ahí que para su configuración deben coexistir dos elementos: uno material, relativo a la duración y reiteración de la práctica; y otro espiritual, referido a la convicción generalizada respecto de su exigibilidad. A tales elementos, ahora, se debe sumar la necesaria constatación de que la costumbre no vulnere derechos fundamentales, ni se oponga a los principios y valores constitucionales”. (Resaltado agregado).

6.8. En este sentido, resulta indudable que el servicio de administración de justicia es un servicio público esencial conforme lo prevé el art. 83° del TUO de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2003-TR), ello justifica porque se estableció tanto en el Convenio 151 de la OIT y la propia R.A. N°23-A-87-DIGA/PJ, que deben ser otorgadas tomando en consideración el servicio de administración de justicia que se brinda (servicio público básico esencial para el normal funcionamiento de la sociedad), a fin de no afectar las labores jurisdiccionales y administrativas por la ausencia de un servidor judicial, evitando la excesiva extensión de su otorgamiento.

Extraído de los considerandos de la R.A. 23-A-87-DIGA/PJ:

“Que, asimismo reconoce a los representantes de las organizaciones de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el ejercicio de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, sin perjudicar el normal funcionamiento del servicio” (Resaltado agregado).

6.9. El otorgamiento de las licencias sindicales, por todo el periodo de representación sindical, sin exigencia de cumplimiento de actuaciones relacionadas a la actividad sindical, sin verificación del posible perjuicio del normal funcionamiento del servicio judicial, manifiestamente transgrede el servicio de justicia, igualdad, trabajo, además del principio recogido por el Tribunal Constitucional ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, que: *“...sólo puede ser de abono el trabajo efectivamente realizado, teniendo en cuenta que la remuneración constituye una contraprestación por un servicio realmente efectuado, lo que no ha ocurrido en el presente caso...”*¹⁴.

6.10. Como se puede observar, en las actas suscritas entre el Poder Judicial y el FETRAPOJ, la aplicación de las licencias sindicales concedidas por la R.A. N°023-A-87-DIGA/PJ están sujetas a la legislación nacional, esto es de acuerdo a lo normado con el D.L. N°276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento, criterios

¹⁴ STC recaída en el Exp. N° 62-98-AA/TC, del 01 de diciembre de 1999.



Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

que conciden con el Convenio 151: Convenio sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública 1978; a su vez estos concurren con lo establecido por los artículos 25 y 28 de la Constitución Política y las interpretaciones recogidas del Tribunal Constitucional en el presente voto en discordia.

6.11. En consecuencia, dicha actividad que ha venido siendo interpretada como manifestación de la “costumbre”, vulnera derechos fundamentales y se opone a principios y valores constitucionales, precisados en los ítems anteriormente expuestos.

6.12. Ahora bien, al tener claro que no se ha constituido “costumbre”, dentro del marco legal, resulta pertinente señalar que la legislación vigente para aplicar las licencias sindicales se encuentra prevista en la Ley N° 27912, que modifica el art 32 del Título II sobre Libertad Sindical del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que precisa que los convenios colectivos deben contener lo correspondiente a licencias sindicales 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.

En el presente caso, se ha otorgado licencias sindicales por más de treinta (30) días naturales a dirigentes de la organización sindical, lo que se constituye en una excepción de extensión del límite antes señalado, por lo que debe ajustarse a lo dispuesto en la legislación vigente en el sentido que el tiempo de exceso debe ser considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios.

Por otro lado, existe prohibición expresa de otorgar o modificar permisos y licencias sindicales por acto o norma administrativa, cuando no tienen su origen en un convenio colectivo y/o costumbre de acuerdo a ley y en defecto de estos, considerándose el sistema normativo vigente que lo regula; en otros términos, la administración pública no puede crear licencias sindicales que excedan el convenio colectivo, la costumbre y/o las normas sobre la materia.

Además, se debe considerar el Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por el Decreto Supremo N° 003-2019-TR que modifica los artículos 16; y, el literal “d” del artículo 16-A que establece disposiciones referidas a licencia y cuotas sindicales.

POR TALES MOTIVOS, considerando los fundamentos desarrollados líneas arriba, **MI VOTO EN DISCORDIA** es:

1. Establecer la prohibición de otorgar licencias sindicales que no tengan su origen en convenios colectivos y/o costumbre de acuerdo a ley y en ausencia de acuerdo específico, que vulneren el sistema normativo vigente que lo regula.
2. Disponer que las licencias sindicales otorgadas a los dirigentes de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial- FETRAPOJ, en merito a los



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Consejo Ejecutivo

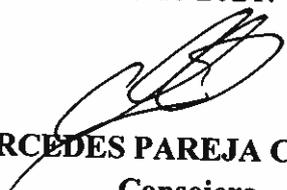


Despacho de la Consejera Mercedes Pareja Centeno

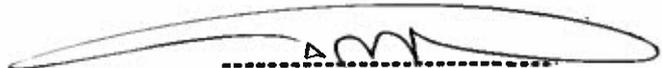
convenios colectivos que recogen lo dispuesto en la Resolución Administrativa N°023-A-87-DIGA/PJ, deben estar sujetos al marco constitucional y legal vigente.

3. Disponer que la licencia sindical por jornada completa se otorga por el plazo de ley y con sujeción a la actividad sindical, sin perjudicar el normal funcionamiento de la provisión del servicio de administración de justicia a nivel nacional.

Lima, 10 de febrero de 2021.


MERCEDES PAREJA CENTENO
Consejera

MPC/m.z.m



LUIS ALBERTO MERA CASAS
Secretario General