

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Presidencia Ejecutiva
del Servicio Civil**

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME TÉCNICO N° 133-2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Consulta sobre licencia sindical

Referencia : Oficio N° 035-SITAES-LIMA METROPOLITANA-2017

Fecha : Lima, 03 OCT. 2017

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Administrativos de Educación Superior de Lima Metropolitana - SITAES consulta sobre el sustento utilizado por la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana - DRELM en sus resoluciones para otorgar licencia sindical a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Administrativos del Sector Educación – SITASE DRELM para los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 y si correspondería dicho otorgamiento de licencia sindical durante los mencionados años.

II. Análisis**Competencia de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

Licencia Sindical en el régimen laboral de la actividad privada

- 2.4 Según lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO de la LRCT, en adelante), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR,



**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Autoridad Nacional
del Servicio Civil****Ministerio de Educación
y Ciencia
y Tecnología**

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

a falta de convenio colectivo más beneficioso, el empleador solo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que su Reglamento¹ señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente, con goce de remuneraciones; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones.

- 2.5 Si bien, la licencia sindical se otorga por dirigente, cabe precisar que la norma no realiza ninguna distinción respecto de la organización que representa, sea este un sindicato, una federación o confederación, por lo que esta licencia se otorga sin distinción de la organización que representa. Asimismo, en caso exista uno o más sindicatos en la misma entidad, el otorgamiento de la licencia sindical le corresponderá a cada dirigente sindical de la respectiva organización que representa.
- 2.6 Si mediante convenio colectivo o costumbre más favorable entre el empleador y los servidores se han establecido condiciones más beneficiosas para el ejercicio de la licencia sindical, corresponderá aplicar lo señalado en dicho acuerdo o costumbre más favorable.
- 2.7 Finalmente, cabe notar que, la regulación sobre la licencia sindical en el marco de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General ha recogido la regulación ya establecida en el TUO de la LCRT² y su Reglamento³.

Sobre la consulta formulada

- 2.8 Se consulta acerca del sustento utilizado por la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana - DRELM para otorgar licencia sindical a la Junta Directiva del SITASE-DRELM en los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017 y sobre si correspondería dicho otorgamiento de licencia sindical durante esos años.
- 2.9 Al respecto, como se indicó en el punto 2.3 precedente, las consultas que absuelve SERVIR se encuentran referidas a temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo que no se podrá emitir pronunciamiento sobre situación particular alguna, como lo sería respecto del sustento utilizado en las resoluciones expedidas por una entidad para otorgar licencia sindical y sobre si correspondería o no, en el caso concreto, otorgar licencia sindical a una organización sindical determinada.
- 2.10 Sin embargo, a partir de lo expresado en el documento que la contiene y los antecedentes que acompaña, es posible advertir que motiva la consulta deslindar si es posible reconocer un derecho (licencia sindical) a favor de determinados sujetos (dirigentes de una organización sindical) por costumbre sustentada en el hecho que estos ya venían gozando de tal derecho en virtud de un acuerdo colectivo⁴.



¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

² Regulación establecida en el artículo 32° del TUO de la LCRT, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

³ Regulación establecida en el artículo 16° del Reglamento de la LCRT, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR.

⁴ El Ministerio de Educación y los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Educación – FENTASSE habrían pactado colectivamente (lo cual fuera oficializado por la entidad a través de la Resolución Ministerial N° 1485-90-ED) el derecho a la licencia sindical con goce de remuneraciones, a tiempo completo y durante el período que dure su mandato, al Secretario General y dos dirigentes más debidamente acreditados de los Sindicatos Base de la FENTASSE con más de mil afiliados, así como a tiempo parcial por el término de diez días continuos al mes a los demás dirigentes de dichos Sindicatos Base. Igualmente, en el caso de los Sindicatos Base de la FENTASSE con menos de mil afiliados, se autorizó la licencia sindical con goce de



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Plan de
Gestión de
Calidad
2012-2014

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 2.11 Al respecto, es conveniente precisar que la costumbre y el convenio colectivo son fuentes del derecho laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.
- 2.12 La costumbre se genera a partir de una conducta o comportamiento constante y repetitivo⁵, con convicción generalizada de su exigibilidad. Es decir, la combinación de un elemento objetivo, como es la repetición generalizada y continuada de una conducta, y otro subjetivo que consiste en la creencia que surgen en ella reglas obligatorias.
- 2.13 El convenio colectivo, por su parte, surge como resultado de una negociación y consiste en un acuerdo, en el cual los derechos que reconoce se encuentran contenidos en cláusulas de carácter normativo.
- 2.14 En ese orden de ideas, la costumbre no podrá generarse en función del cumplimiento de lo establecido en un convenio colectivo (sus cláusulas de carácter normativo contienen derechos exigibles por los sujetos bajo el ámbito de aplicación del convenio), por carecer en ese caso del elemento subjetivo que la configura, es decir, la creencia que surgen en ella reglas obligatorias.
- 2.15 Asimismo, considerando lo expuesto precedentemente, si bien podría ser usual pactar el plazo de la licencia sindical al negociar colectivamente, ello no convertirá en costumbre al producto negocial (convenio colectivo).

III. Conclusiones

- 3.1 Según lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO de la LRCT, en adelante), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, a falta de convenio colectivo más beneficioso, el empleador solo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes que su Reglamento señale, hasta un límite de treinta (30) días naturales por año calendario, por dirigente, con goce de remuneraciones; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones.
- 3.2 Si mediante convenio colectivo o costumbre más favorable entre el empleador y los servidores se han establecido condiciones más beneficiosas para el ejercicio de la licencia sindical, corresponderá aplicar lo señalado en dicho acuerdo o costumbre más favorable.
- 3.3 La costumbre se genera a partir de una conducta o comportamiento constante y repetitivo con convicción generalizada de su exigibilidad, es decir, la combinación de un elemento objetivo, como es la repetición generalizada y continuada de una conducta, y otro subjetivo que consiste en la creencia que surgen en ella reglas obligatorias.



remuneraciones, a tiempo completo y durante el periodo que dure su mandato, al Secretario General y un dirigente más debidamente acreditado de dichos Sindicatos Base, así como a tiempo parcial por el término de diez días continuos al mes a sus demás dirigentes.

⁵ En el marco de dicha definición, reiterada jurisprudencia ha determinado que, en materia laboral, para que la costumbre se constituya basta el comportamiento repetitivo de dos años continuos. Puede verse, por todas, la Casación Laboral N° 4473-2009, en sus considerandos Décimo Cuarto y Décimo Quinto.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

SECRETARÍA
GENERAL DE
ADMINISTRACIÓN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- 3.4 La costumbre no podrá generarse en función del cumplimiento de lo establecido en un convenio colectivo, por carecer en ese caso del elemento subjetivo que la configura, es decir, la creencia que surgen en ella reglas obligatorias.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL