



RESOLUCION DIRECTORAL

N° 147 -2025-DIRESA-L-HRCR-DE

San Luis, 28 de mayo de 2025

VISTO:

Con N° DE REGISTRO 06216495, N° DE EXPEDIENTE 03690576 que contiene el OFICIO N°020-2025-SG-SITRACAS-HOSPITAL REZOLA de fecha 20/03/2025 suscrita por el Sr. Carlos Alberto García Quispe SECRETARIO GENERAL del SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DEL HOSPITAL REZOLA, donde solicita licencia sindical para los integrantes de la comisión negociadora por parte de la organización sindical, tal como se señala en el artículo 11° de la Ley N°31188, señalando se le otorgue licencia sindical a partir del martes 01 de abril del 2025; N° DE REGISTRO 06279718, N° DE EXPEDIENTE 03690576 que contiene el INFORME N°135-2025-DIRESA-L-HRC-ODA de fecha 08/04/2025 emitido por la Directora de la Oficina de Administración donde remite a la Dirección Ejecutiva la documentación antes descrita para conocimiento, evaluación según corresponda a sus funciones, y demás antecedentes que conforman el presente acto administrativo , y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú reconoce "(...) los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones"; sin embargo, su ejercicio debe darse dentro de desarrollo normativo, es decir dentro del conjunto de normas legales;

Que, de igual modo el artículo 42° de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho de sindicación de los servidores públicos, en virtud del cual pueden constituir organizaciones sindicales, afiliarse o desafiliarse a ellas;

Que, el Hospital Rezola es un órgano desconcentrado de la Dirección de Red de Salud Cañete - Yauyos de la Dirección Regional de Salud Lima, que brinda atención de salud de mediana complejidad, siendo responsable de lograr el desarrollo de la persona a través de la protección, recuperación y rehabilitación de su salud y del desarrollo de un entorno saludable, con pleno respeto de los derechos fundamentales de la persona, desde su concepción hasta su muerte natural;

Que, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal en su artículo 1°, se establece que, tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, en cuyo artículo 11° sobre Licencias sindicales para la negociación colectiva, y el inciso a), del numeral 13.2 del artículo 13° sobre Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público, expresan 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.

Artículo 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público: 13.2 La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento: a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.

Que, en esa línea, para efectos del presente caso, es preciso delimitar el contenido de los conceptos materia de análisis:

SOBRE EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Que, en primer lugar, y como lo refiere el artículo 4º de la Ley N° 31188, debe entenderse por negociación colectiva, a las acciones determinantes para la concreción de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. **En ese camino, la negociación colectiva puede conceptualizarse como el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo¹;**

Que, por su lado, el Convenio N° 154 sobre negociación colectiva², establece en su artículo 2, **que la misma comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra;**

Que, de este modo, y conforme a lo precisado en el **Informe Técnico N° 000595-2023- SERVIR-GPGSC del 5 de mayo de 2023³**, la negociación colectiva en el sector público, incumbe el tratamiento de diversas materias laborales y condiciones de trabajo con el objeto de llegar a un acuerdo en mérito a las peticiones solicitadas por el trabajador (contenidas en el pliego de reclamos), que debe ser cumplido de manera obligatoria. Así, el convenio colectivo representa la materialización de la voluntad propia de las partes y la forma jurídica utilizada por los trabajadores y empleadores para la regulación de sus relaciones laborales;

Que, en esa línea, el Tribunal Constitucional, ha indicado sobre el proceso de negociación colectiva que⁴: **“(…) 34. la negociación colectiva es un derecho fundamental que reconoce a los trabajadores un conjunto de facultades, a través de las que pueden regular conjuntamente sus intereses en el marco de una relación laboral; así pues, el empleador y las organizaciones o los representantes de los trabajadores cuando aquellas no existan, están facultados para realizar un proceso de diálogo encaminado a lograr un acuerdo, contrato o convenio colectivo, con el objeto de mejorar, reglamentar o fijar las condiciones de trabajo y de empleo (...);”**

Que, ello, se alinea con el **principio de autonomía colectiva establecido en el literal b) del artículo 3 de la Ley N°31188**, que implica el respeto a la libertad incuestionable de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones laborales colectivas, a través de convenios de carácter obligatorio;

Que, en ese contexto, debe entenderse que el proceso de negociación colectiva incumbe a aquellas actividades o acciones de diálogo destinadas a lograr un acuerdo para el establecimiento o modificación de las condiciones laborales de los trabajadores, con el objeto de llegar a un acuerdo entre el empleador (Estado) y los primeros, materializado en la suscripción del convenio colectivo. Es en mérito a dicha conceptualización que el legislador ha previsto, por ejemplo, que la no concurrencia a negociaciones, audiencias y reuniones por parte del empleador, **constituyen actos de mala fe, de acuerdo al literal c) de al artículo 16º de la Ley N° 31188**. También es en mérito a las acciones destinadas a concretizar el proceso de negociación colectiva, que los miembros de la comisión negociadora podrán solicitar las licencias sindicales que correspondan;

SOBRE LA LICENCIA SINDICAL PARA LOS MIEMBROS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO DE LA LEY N° 31188

¹ Neves, Javier. Derecho colectivo del trabajo: Un panorama general. Lima: Palestra, 2016.

² https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3_12299

³ Disponible en www.servir.gob.pe

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0025-2013-PI/TC, fundamento 147.



Que, la libertad sindical, al igual que cualquier derecho establecido en la constitución, no es incondicional. Por lo tanto, se entiende que este derecho puede ser restringido por sus propios principios o en contraposición a otros derechos constitucionales. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado en numerosas ocasiones que "ningún derecho fundamental tiene carácter absoluto, sino que, por el contrario, se encuentran limitados, no sólo por su propio contenido, sino por su relación con otros bienes constitucionales (Cfr. Exp. N.º 1091-2002-HC/TC). Es así que en ciertas situaciones de conflicto y, de acuerdo a las circunstancias del caso concreto, un derecho fundamental puede ceder ante otro bien de relevancia constitucional. En tales casos, el conflicto deberá resolverse a través de una ponderación"⁵;

Que, igualmente, la libertad sindical es un derecho constitucional de configuración legal, esto implica que bajo ciertas circunstancias, la ley puede establecer limitaciones y regulaciones específicas para su ejercicio. En ese sentido, el Tribunal Constitucional afirma que "existen determinados derechos fundamentales cuyo contenido constitucional directamente protegido, requiere ser delimitado por la ley, sea porque así lo ha previsto la propia Carta Fundamental (vg. el artículo 27º de la Constitución en relación con el derecho a la estabilidad laboral. Cfr. STC 0976-2001- AA, Fundamento 11 y ss.) o en razón de su propia naturaleza (vg. los derechos sociales, económicos y culturales). En estos casos, nos encontramos ante las denominadas leyes de configuración de derechos fundamentales" ¹⁵;

Que, sobre esta clase de derechos fundamentales, el Tribunal Constitucional ha señalado que: "12. Los derechos fundamentales cuya configuración requiera de la asistencia de la ley no carecen de un contenido per se inmediatamente exigible a los poderes públicos, pues una interpretación en ese sentido sería contraria al principio de fuerza normativa de la Constitución. Lo único que ello implica es que, en tales supuestos, la ley se convierte en un requisito sine qua non para la culminación de la delimitación concreta del contenido directamente atribuible al derecho fundamental. Y es que si bien algunos derechos fundamentales pueden tener un carácter jurídico abierto, ello no significa que se traten de derechos "en blanco", es decir, expuestos a la discrecional regulación del legislador, pues el constituyente ha planteado un grado de certeza interpretativa en su reconocimiento constitucional directo. Aquí se encuentra de por medio el principio de "libre configuración de la ley por el legislador", conforme al cual debe entenderse que es el legislador el llamado a definir la política social del Estado social y democrático de derecho. En tal sentido, éste goza de una amplia reserva legal como instrumento de la formación de la voluntad política en materia social. Sin embargo, dicha capacidad configuradora se encuentra limitada por el contenido esencial de los derechos fundamentales, de manera tal que la voluntad política expresada en la ley debe desenvolverse dentro de las fronteras jurídicas de los derechos, principios y valores constitucionales" ⁷;

Que, agregando a lo anterior, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal⁸, norma que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, establece en su artículo 11 que: "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";

Que, por lo tanto, la licencia sindical para la negociación colectiva regulada en la Ley N° 31188, con goce de haber, favorece a los representantes de la organización sindical integrantes de la comisión negociadora, por el periodo establecido en el artículo 11º de la Ley N° 31188, dentro del cual podrá otorgarse en una sola oportunidad o las veces que aquellos estimen oportuno solicitarla, PARA EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES EN PRO DEL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO Y EJERCICIO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA;

Que, si bien la Ley N° 31188 no ha previsto requisito alguno para el otorgamiento de la licencia sindical para la negociación colectiva, ELLO NO DEBE CONFUNDIRSE CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS O TRÁMITES PREVISTOS POR LA ENTIDAD PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS A LOS SERVIDORES;

⁵ Fundamento 7 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 05975-2008- PHC/TC.

⁶ Fundamento 11 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 01417-2005- PA/TC.

⁷ Fundamento 12 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 01417-2005- PA/TC

⁸ Vigente desde el 03 de mayo de 2023



Que, en consecuencia, debe tenerse en consideración que la licencia para la negociación colectiva es distinta a la licencia sindical que el convenio colectivo o la ley⁹, otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical. Esta otra licencia, de acuerdo a lo regulado en los artículos 61, 62 y 63 del Reglamento General de la Ley N° 30057, a falta de un entendimiento entre las partes que suscriben el convenio, la entidad empleadora se encuentra obligada a otorgarla por un máximo de treinta (30) días calendario por año y por dirigente, siempre que sea para asistir a actos de concurrencia obligatoria;

Que, sumado a lo anterior, cabe precisar que de acuerdo a lo precisado en el Informe Técnico N° 001137-2023-SERVIR-GPGSC del 1 de julio de 2022¹⁰, y ratificado con Informe Técnico N° 001515-2023-SERVIR-GPGSC del 23 de octubre de 2023¹¹, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha señalado respecto a la oportunidad para solicitar las licencias sindicales en el marco de un proceso de negociación colectiva, lo siguiente:

“2.6. Ahora bien, cabe precisar que la extensión de la licencia sindical para la negociación colectiva, regulado en el artículo 11 de la Ley N° 31188, no establece un periodo o cantidad de días en específico para la licencia sindical, siendo que dicha licencia podrá ser solicitada dentro del periodo de 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.

2.7. De lo anterior, tenemos que los miembros de la comisión negociadora, podrán solicitar la licencia sindical para la negociación colectiva por la cantidad de días pertinente, dentro del periodo establecido por el artículo 11 de la Ley N° 31188, y en esa línea será posible que la mencionada licencia sindical se otorgue en una sola oportunidad o las veces que la comisión negociadora estime oportuno solicitarla, justificando la finalidad para las actuaciones de la respectiva etapa del proceso de la negociación colectiva, considerando para dicha solicitud los plazos y trámites internos de la entidad que otorga la licencia.

Que, por tal razón, se desprende que las licencias en el marco de un proceso de negociación colectiva podrán solicitarse dentro del intervalo comprendido entre los 30 días anteriores a la presentación del pliego de reclamos hasta 30 días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral. Adicionalmente a ello, no debe perderse de vista que dichas solicitudes deberán señalar los días de permiso, con la precisión de la finalidad o motivos que justifiquen las actividades sindicales a participar en el marco de un proceso de negociación colectiva. Empero, corresponde precisar que la justificación de la licencia no constituye un requisito para su aprobación o denegatoria, bastando con que se comunique la razón de la licencia (reunión de junta directiva, asistencia a empresas o entidades para actividades sindicales), entre otros ejemplos¹²;

SOBRE EL CASO EN CONCRETO:

Que, de lo antes expuesto, en el presente expediente se tiene el Oficio N°020-2025-SG-SITRACAS-HOSPITAL REZOLA con fecha de recepción por el Área de Tramite Documentario el 20/03/2025 emitida por el Secretario General –Carlos Alberto García Quispe del SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DEL HOSPITAL REZOLA (SITRACAS) donde solicita licencia sindical para la Comisión Negociadora por parte de la Organización Sindical, tal como señala el artículo 11° de la Ley N°31188 Ley De Negociación Colectiva en el Sector Estatal, que menciona: “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”. Indicando que se traslade el documento a quien corresponda y a si otorgar la licencia sindical a partir del martes 01 de abril del presente año;

Que, del mismo modo por medio del Oficio N°022-2025-SG-SITRACAS-HOSPITAL REZOLA con fecha de recepción por el Área de Tramite Documentario el 27/03/2025 el Secretario General –Carlos Alberto García Quispe del SINDICATO DE TRABAJADORES CAS del Hospital Rezola (SITRACAS) nos remite alcances sobre la Licencia Sindical por Negociación Colectiva que adjunta en 09 folios;

⁹ Debe precisarse que SERVIR ha señalado en el Informe Técnico N° 1762-2021-SERVIR-GPGSC (véase en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1762-2021-SERVIR-GPGSC.pdf), 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 LNCSE se derogó el artículo 40 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

¹⁰ 20 <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1654-informes-tecnicos-de-servir>

¹¹ 21 <https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1654-informes-tecnicos-de-servir>

¹² Numeral 2.8 del Informe Técnico N° 2530-2022-SERVIR-GPGSC del 11 de noviembre de 2022.



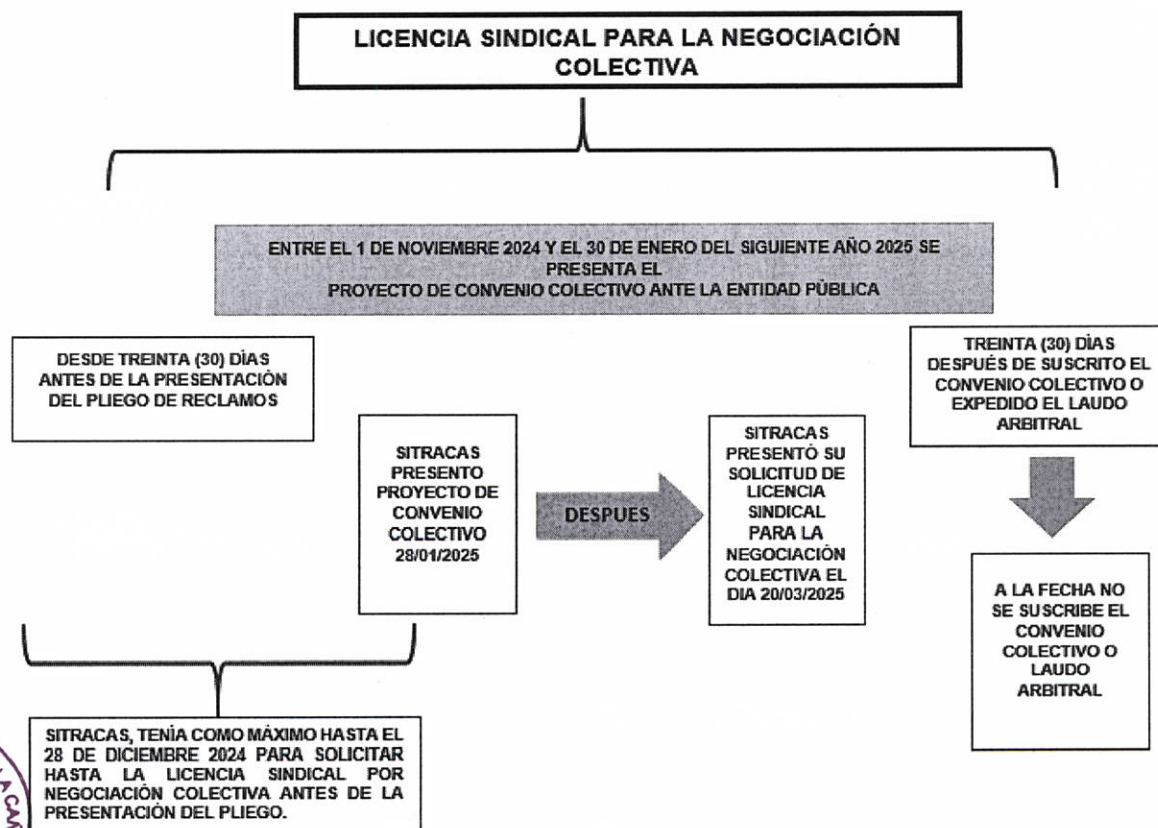
Que, seguido la Unidad de Personal emitió su **Informe Técnico N°009-2025-DIRESA-L-HRC-UP de fecha 01/04/2025** en relación a la licencia sindical en el marco de la Ley N°31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal solicitada mediante los antes citado oficios suscritas por Secretario General del SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DEL HOSPITAL REZOLA (SITRACAS), donde concluye que conforme a lo emitido por SERVIR mediante **Informe Técnico N°828-2023-SERVIR-GPGSC** no corresponde otorgar la licencia solicitada por el Secretario General del SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DEL HOSPITAL REZOLA (SITRACAS);

Que, ahora bien cabe precisar que la extensión de la licencia sindical para la negociación colectiva está regulado por la **Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal en su artículo 1°**, se establece que, tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, en cuyo artículo 11° sobre Licencias sindicales para la negociación colectiva, y el inciso a), del numeral 13.2 del artículo 13° sobre Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público;

Que, de lo señalado anteriormente se muestra en el expediente el **Oficio N°0448-2025-SG-SITRACAS-HOSPITAL REZOLA con N° DE REGISTRO 06216495, N° DE EXPEDIENTE 03690576** con fecha de recepción 28/01/2025 suscrita por el Secretario General del SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DEL HOSPITAL REZOLA (SITRACAS), donde presenta el Pliego de Reclamos que contiene el Proyecto de Convenio Colectivo correspondiente al período 2025-2026;

Que, en consecuencia, se desprende que las licencias en el marco de un proceso de negociación colectiva podrán solicitarse dentro del intervalo **comprendido entre los 30 días anteriores a la presentación del pliego de reclamos hasta 30 días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral**;

Que, en el presente caso se puede observar que el Secretario General del SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DEL HOSPITAL REZOLA (SITRACAS), presenta su PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO 2025-2026 el 28/01/2025, para luego solicitar su licencia sindical para la negociación colectiva el día 20/03/2025 fecha que no se encuentra dentro del intervalo señalado entre los 30 días antes a la presentación del pliego de reclamos, puesto que presenta con fecha posterior a la presentación de su convenio colectivo, hecho que se detallara en el siguiente esquema:



Que, por otro lado, a la fecha a un no se suscribe el convenio colectivo o laudo arbitral, conformándose mediante la Resolución Directoral N° 106-2025-DIRESA-L-HRCR-DE el COMITÉ DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESCENTRALIZADA 2025-2026 del Hospital Regional de Cañete Rezola;

Que, considerando la fecha de presentación de su proyecto de convenio colectivo, fue el 28 de enero de 2025, el SITRACAS- HOSPITAL REZOLA, tenía como máximo hasta el 28 de diciembre 2024 para solicitar licencia sindical por negociación colectiva, **DESDE TREINTA (30) DÍAS ANTES DE LA PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE RECLAMOS;**

Que, nótese que la licencia sindical para la negociación colectiva regulada en la LNCSE tiene por finalidad brindar facilidades para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el desarrollo del procedimiento respectivo (lo que comprende todas sus etapas), siendo distinta a la licencia sindical que se otorga a los miembros de la junta directiva de la organización sindical¹³, debiendo considerarse esa licencia ;

Que, es así que "El Tribunal del Servicio Civil en su calidad de última instancia administrativa a través de la Resolución N°002343-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 19.ABRIL.2024, señala que su aplicación es exclusiva para el periodo previo y posterior a la celebración del convenio o expedición del laudo arbitral; señalando, que los primeros 30 días comprende hasta la presentación del Pliego de Reclamos cuya fecha máxima es el 30 de enero del siguiente año, conforme al procedimiento regulado por Resolución Administrativa y, los posteriores 30 días, comprende y se computa conforme señala la ley; es decir, desde el día siguiente de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral." Situación que en el presente caso no se ajusta;

Que, el numeral 24. de la Resolución antes citada ; señala lo siguiente: 24. *Así pues, conforme a lo indicado precedentemente, la norma no ha establecido un periodo o cantidad de días en específico o la extensión de la licencia sindical, solo estableció que la licencia podrá ser solicitada dentro del periodo de 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, es decir, su aplicación es exclusiva para el periodo previo y posterior a la celebración del convenio o expedición del laudo arbitral respectivo y, solo será otorgada a los miembros de la comisión negociadora;*

Que, en el mismo sentido se tiene la RESOLUCIÓN N° 005870-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, donde en el numeral 42 señala lo siguiente:

Elo fue reflejado en el Informe Técnico N° 000789-2023-SERVIR-GPGSC, del 21 de junio de 2023, donde se desarrolló lo siguiente:

"(...) 2.6 Por lo tanto, la licencia sindical para la negociación colectiva regulada en la LNCSE favorece a los representantes de la organización sindical integrantes de la comisión negociadora para el conjunto de actividades en pro del desarrollo del procedimiento y ejercicio del derecho a la negociación colectiva, la cual podrá ser solicitada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo y hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial (convenio colectivo, acuerdo conciliatorio o expedido el laudo arbitral); dicho periodo representa un marco temporal dentro del cual se podrá otorgar la mencionada licencia en una sola oportunidad o las veces que los miembros de la representación sindical de la comisión negociadora estime oportuno solicitarla, para la realización de alguna actividad o encargo vinculado con la negociación colectiva.

Que, así como también se tiene el INFORME TECNICO N°000828-2023-SERVIR-GPCSC, sobre la licencia sindical en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, concluyendo: **La licencia sindical para la negociación colectiva regulada en la LNCSE favorece a los representantes de la organización sindical integrantes de la comisión negociadora para el desarrollo del conjunto de actividades en pro del desarrollo del procedimiento y ejercicio del derecho a la negociación colectiva (otorgamiento exclusivo para dicho fin), la cual podrá ser solicitada dentro del periodo de treinta (30) días antes de la presentación del proyecto de convenio colectivo y hasta treinta (30) días después de suscrito el producto negocial (convenio colectivo, acuerdo conciliatorio o expedido el laudo arbitral);** siendo que, dichos representantes deben ser identificados por la organización sindical en el proyecto de convenio colectivo conforme se establece en el numeral 14.3 del artículo 14 de los Lineamientos;

Que, con N° DE REGISTRO 06252638, N° DE EXPEDIENTE 03690576 que contiene el INFORME TECNICO N°009-2025-DIRESA-L-HRC-UP de fecha 01/04/2025 suscrita por el Jefe de la Unidad de Personal donde informa a la Directora de la Oficina de Administración respecto a la licencia sindical en el marco de la Ley N°31188, solicitada por el Sr. Carlos Alberto García Quispe SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DEL HOSPITAL REZOLA, señalando que no corresponde otorgar la licencia sindical;

Que, con N° DE REGISTRO 06279718, N° DE EXPEDIENTE 03690576 que contiene el INFORME N°135-2025-DIRESA-L-HRC-ODA de fecha 08/04/2025 emitido por la Directora de la Oficina de Administración donde remite a la Dirección Ejecutiva la documentación antes descrita para conocimiento, evaluación según corresponda a sus funciones;

¹³ Sea por aplicación de convenio colectivo o por lo establecido en los artículos 61, 62 y 63 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



Que, con N° DE REGISTRO 06415279, N° DE EXPEDIENTE 03690576 contiene el **INFORME LEGAL N° 014-2025-DIRESA-L-HRCR-AL-DE** de fecha 28/05/2025, emitido por Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva donde concluye que corresponde declarar **IMPROCEDENTE** la solicitud de otorgar "**LICENCIA SINDICAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**" presentada por el Secretario General –Carlos Alberto García Quispe del SINDICATO DE TRABAJADORES CAS del Hospital Rezola (SITRACAS);

Que, por ende, "*Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas*" según el **numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad;

Que, Bajo dicho entendido, la licencia sindical para la negociación colectiva regulada en la Ley N° 31188, con goce de haber, beneficia a los representantes de la organización sindical y miembros de la comisión negociadora, durante el periodo estipulado en el artículo 11° de la Ley N° 31188, aplicación es exclusiva **para el periodo previo y posterior a la celebración del convenio o expedición del laudo arbitral;**

Que, en consecuencia, el SITRACAS- HOSPITAL REZOLA no cumplió con el periodo estipulado en el artículo 11° de la Ley N° 31188, **PARA EL OTORGAMIENTO LICENCIA SINDICAL PARA SUS MIEMBROS DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA con el Hospital Regional de Cañete Rezola;**

Que, contando con el **INFORME LEGAL N° 014-2025-DIRESA-L-HRCR-AL-DE**, y con el visto bueno del Asesor Legal de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional Rezola Cañete;

Que, estando a lo expuesto en los fundamentos expresados en los párrafos que anteceden, y los documentos emitidos por las áreas correspondientes, conforme a su competencia y especialidad este Despacho, estima por conveniente Declarar **IMPROCEDENTE**, lo peticionado por el **SECRETARIO GENERAL** del **SINDICATO DE TRABAJADORES CAS (SITRACAS)** del Hospital Rezola, lo que se dispone la emisión del correspondiente acto resolutivo;

En mérito a las atribuciones y responsabilidades del Director Ejecutivo establecido en la **Ordenanza Regional N° 08-2014-CR-RL (20/02/2015)** que aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital Rezola Cañete, que confiere en el inciso c) del artículo 8° al Director Ejecutivo las atribuciones y responsabilidades de expedir Resoluciones Directorales en los asuntos de su competencia;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR IMPROCEDENTE, la solicitud de **LICENCIA SINDICAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** peticionado por el **SECRETARIO GENERAL** del **SINDICATO DE TRABAJADORES CAS (SITRACAS)** del Hospital Rezola, según los considerandos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR el presente acto resolutivo al **SECRETARIO GENERAL** del **SINDICATO DE TRABAJADORES CAS (SITRACAS)** del Hospital Rezola, así como a la Oficina de Administración y a la Unidad de Personal.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Unidad de Estadística e Informática publique la presente resolución en la página web del Hospital Regional de Cañete – Rezola.

ARTÍCULO CUARTO.- DERÓGUESE toda disposición que se oponga a la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE;

DISTRIBUCIÓN:

- () DIRECCIÓN EJECUTIVA
- () OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
- () INTERESADO
- () UNIDAD DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
- () ARCHIVO/ASESORÍA LEGAL

LPBY/SCQH



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REZOLA CAÑETE

M.C. LEONARDO BUDD YACI A
DIRECTOR EJECUTIVO
C.M.R. 12849
R.N.E. 6326

