

PARA : **SILVIA MEZA FALLA**
Directora General de Trabajo

DE : **SILVIA MEZA FALLA**
Directora de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Consulta jurídica sobre licencias sindicales para los miembros de la comisión negociadora

REFERENCIA : Oficio N° 066-2025-CEN-FNTMMSP

Es grato dirigirme a usted con relación al asunto y documento de la referencia, a fin de informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el documento de la referencia, el Secretario General de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (*en adelante, FNTMMSP*), señor Edmer Bartolo Santamaria, solicita a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (*en adelante, MTPE*), absolver las siguientes consultas:

- A) ¿Las licencias sindicales otorgadas a todos los integrantes de la comisión negociadora para la asistencia a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la Negociación Colectiva, deben interpretarse restrictivamente solo para las reuniones con los representantes de la empresa en la etapa de trato directo?;
- B) O, por el contrario, ¿las licencias sindicales otorgadas a todos los integrantes de la comisión negociadora para la asistencia a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la Negociación Colectiva, deben entenderse de manera amplia para todas las reuniones que se produzcan durante todas las etapas de la negociación colectiva, incluyendo desde el inicio de la Negociación Colectiva hasta la firma del Convenio Colectivo o su sucedáneo el laudo arbitral; es decir deben incluir todas las posibles etapas de la negociación colectiva: trato directo, conciliación, mediación, reuniones extraproceso, y, de ser el caso, el arbitraje?.

1.2. Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 66° del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 194-2024-TR (*en adelante, ROF MTPE*), la Dirección de Normativa de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo. Por tanto, esta Dirección procede a emitir la correspondiente opinión técnica en el marco de sus competencias.

II. BASE LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias (LOF del MTPE).
- 2.3. Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- 2.4. Decreto Supremo N° 011-92-TR, Aprueban el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 2.5. Resolución Ministerial N° 194-2024-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la opinión técnica

- 3.1. Las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que, esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.

Cuestión previa

- 3.2. De la revisión de las consultas presentadas por el Secretario General de la FNTMMSP, señor Edmer Bartolo Santamaria, se puede advertir que las mismas se encuentran inmersas en la competencia de esta Dirección de Normativa de Trabajo, conforme al siguiente detalle:

Respecto a la Consulta A: Se observa que la misma se encuentra relacionada a precisar si las licencias sindicales que se otorgan a todos los integrantes de la comisión negociadora para la asistencia a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la Negociación Colectiva deben interpretarse restrictivamente solo para las reuniones con los representantes de la empresa en la etapa de trato directo, supuesto que se enmarca en las relaciones colectivas de trabajo, es decir, dentro de las competencias de esta Dirección de Normativa de Trabajo, conforme el artículo 66 del ROF MTPE.

Respecto a la Consulta B: Se observa que la misma se encuentra relacionada a precisar si las licencias sindicales que se otorgan a todos los integrantes de la comisión negociadora para la asistencia a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la Negociación Colectiva deben interpretarse de manera amplia para todas las reuniones que se produzcan durante todas las etapas de la negociación colectiva, incluyendo desde el inicio de la negociación colectiva hasta la firma del convenio colectivo o, su sucedáneo, el laudo arbitral, supuesto que se enmarca en las relaciones colectivas de trabajo, es decir, dentro de las competencias de esta Dirección de Normativa de Trabajo, conforme el artículo 66 del ROF MTPE.

Sobre las etapas de la negociación colectiva

- 3.3. La negociación colectiva es el proceso de diálogo que, de acuerdo al artículo 41 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (*en adelante, LRCT*), está destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás, entre los representantes del empleador o empleadores y los representantes de los trabajadores. Por su naturaleza, la negociación colectiva no se configura como un procedimiento administrativo.
- 3.4. Para el desarrollo de este proceso de diálogo, el Estado establece reglas para que las partes viabilicen la negociación de manera directa, así como para que acudan a los mecanismos alternativos de solución pacífica de los conflictos laborales, en observancia del mandato constitucional prescrito en el numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Estado.
- 3.5. Entre estos mecanismos, el ordenamiento jurídico reconoce a la conciliación, la mediación y el arbitraje. Cabe precisar que, según la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14, aprobada por la Resolución Ministerial N° 076-2012-TR, el extraproceso también se configura como un mecanismo de solución de conflictos colectivos, el cual

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: EVVCVBG

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

tiene por finalidad incentivar el diálogo entre los representantes de trabajadores y del empleador para propiciar el acercamiento de sus posiciones en función de intereses comunes. De allí que es posible que las partes acudan al extraproceso para buscar la solución de conflictos vinculados directamente a la negociación colectiva¹.

- 3.6. La negociación colectiva inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva que contemple la siguiente información:
- i) Denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones;
 - ii) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el artículo 49 de la LRCT;
 - iii) Nombre o denominación social y domicilio de cada una de las empresas u organizaciones de empleadores comprendidas;
 - iv) Las peticiones que se formen sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención; y
 - v) Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.
- 3.7. Por las razones expuestas, se debe tener presente que, conforme a lo establecido en los artículos 41 y 70 de la LRCT, la negociación colectiva culmina con la generación del convenio colectivo, la cual puede adoptarse de manera directa entre las partes, en el marco de cualquiera de los mecanismos alternativos de solución pacífica de los conflictos laborales, o, inclusive, con la intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Sobre el uso de la licencia sindical

- 3.8. La Organización Internacional del Trabajo (*en adelante OIT*) considera a la "licencia sindical" como una facilidad que debe otorgarse a los representantes de los trabajadores para desempeñar eficazmente sus tareas de representación sin pérdida de salarios, ni prestaciones y otras ventajas sociales².
- 3.9. Complementando lo anterior, la doctrina nacional señala que la "licencia sindical":
- "(...) es el tiempo libre remunerado que se concede a los dirigentes sindicales para ausentarse de su puesto de labores dentro de la jornada de trabajo a efectos de desempeñar actos de representación propios del cargo dirigencial que ostentan dentro de la jornada de trabajo a efectos de desempeñar actos de representación propios del cargo dirigencial que ostentan dentro del sindicato (...)”³.***
- 3.10. En ese orden de ideas, la naturaleza de las licencias sindicales se encuentra estrechamente ligado al ejercicio de la libertad sindical de las organizaciones sindicales, lo cual incluye la proscripción de los actos de injerencia del empleador en el ejercicio de la licencia sindical.
- 3.11. Respecto a lo anterior, cabe señalar que la convención colectiva es el instrumento prioritario en cuanto a la determinación de las licencias sindicales, por lo que, la

¹ Por ejemplo, conflictos que impidan continuar el trámite de la negociación colectiva o que se originan por el ejercicio de la huelga que tenga por objeto la solución del pliego de reclamos.

² Recomendación N° 143 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1971.

³ Arévalo Vela, Javier. *La licencia y la cuota sindical en la legislación peruana*. En Revista Oficial del Poder Judicial. Volumen N° 9, N° 11. Pág. 96.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: EVVCVBG

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

aplicación de la Ley y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo corresponde ante el supuesto de ausencias de un convenio colectivo.

- 3.12. En primer lugar, el artículo 32 de la LRCT, señala que:

"La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y 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"* (el subrayado es nuestro).**

- 3.13. De la lectura del artículo antes citado, se puede destacar que la LRCT regula las licencias sindicales en función al sujeto (los dirigentes que señale el reglamento), en función al tiempo (30 días naturales al año, por dirigente) y en función al objeto (asistencia a actos de concurrencia obligatoria).

- 3.14. De otro lado, además de las licencias sindicales reguladas en el artículo 32 de la LRCT, el ordenamiento jurídico otorga licencias sindicales para que determinados dirigentes sindicales, entre ellos, dirigentes de federaciones, participen en espacios de diálogo social. A tal efecto, la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 003-2019-TR señala lo siguiente:

"Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 14481, los dirigentes de sindicatos, federaciones y confederaciones, o los representantes designados por estos, acreditados para participar en espacios de diálogo socio laboral, de naturaleza bipartita o tripartita, en calidad de comisiones oficiales encargadas de estudiar problemas de interés general o nacional; dispondrán de dos (2) días de licencia por cada convocatoria que requiera su participación. En caso de que su participación requiera el traslado a localidades en las cuales el viaje no pueda realizarse en el mismo día de la licencia otorgada, se otorgará un (1) día adicional.

Los espacios de diálogo socio laboral a los que se refiere el primer párrafo comprenden, entre otros, al Foro del Acuerdo Nacional, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y sus comisiones técnicas, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus comisiones técnicas, el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso. Así como aquellos otros espacios de diálogo socio laboral, promovidos por entidades del Estado, que cuenten con la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de alcance regional, nacional o internacional a los que los dirigentes sindicales o sus representantes sean convocados".

- 3.15. Finalmente, el ordenamiento jurídico también regula licencias sindicales para supuestos distintos a los antes mencionados. Así, el artículo 17 del Reglamento de la Ley de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, RLRCT), precisa que:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: EVVCVBG

"No será computable dentro del límite de los treinta (30) días a que hace referencia el Artículo 32 de la Ley, la asistencia de los dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora, a las reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la negociación colectiva o ante citaciones judiciales, policiales y administrativas por acciones promovidas por el empleador". (sic)

- 3.16. Del artículo antes citado se advierte que dichas licencias sindicales difieren de las licencias sindicales previstas en el artículo 32 de la LRCT y en la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 003-2019-TR, tanto respecto del sujeto (*dirigentes sindicales que sean miembros de la Comisión Negociadora*), del tiempo (*no se establece un número mínimo o máximo de días*) y del objeto (*asistencia a reuniones que se produzcan durante todo el trámite de la negociación colectiva o asistencia a citaciones judiciales, policiales y administrativas por acciones promovidas por el empleador*).
- 3.17. De esta manera, se puede afirmar que el ordenamiento jurídico establece tres (3) tipos de licencias sindicales, las cuales tienen reglas específicas para su ejercicio, no obstante, todas ellas responden a una misma naturaleza: son facilidades que se reconocen a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones sindicales.
- 3.18. Ahora bien, en específico, respecto a la regulación del objeto de la licencia sindical prevista en el artículo 17 del RLCRT y conforme a lo mencionado en el numeral 3.7. del presente informe, cabe mencionar que dichas licencias operan para la asistencia a las reuniones que se produzcan de manera conjunta (pero no únicamente) con el empleador durante todo el trámite de la negociación colectiva, esto es, la oportunidad para su ejercicio comprende desde la presentación del pliego de reclamos hasta su solución final.
- 3.19. Precísese que, en este periodo de tiempo, las reuniones pueden realizarse en trato directo; con ocasión de los mecanismos alternativos de solución de conflictos que reconoce el ordenamiento jurídico, tales como, la conciliación, la mediación, el arbitraje o el extraproceso, solo cuando esta última sea promovida para abordar un conflicto vinculado directamente a la negociación colectiva⁴; o, inclusive, a propósito de la intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme al artículo 68 de la LRCT.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. Las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que, esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.
- 4.2. La negociación colectiva es un proceso de diálogo que se desarrolla de manera directa entre las partes o por medio de los mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales (*conciliación, mediación, arbitraje o extraproceso*).
- 4.3. Complementando lo anterior, el ordenamiento jurídico establece tres (3) tipos de licencias sindicales: i) licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria; ii) licencias sindicales previstas en el artículo 17 del RLCRT; y iii) licencias sindicales para participar de espacios de diálogo social.
- 4.4. La licencia sindical regulada en el artículo 17 del RLCRT opera para la asistencia a las reuniones que se produzcan de manera conjunta (*pero no únicamente*) con el empleador durante todo el trámite de la negociación colectiva, esto es, la oportunidad para su ejercicio comprende desde la presentación del pliego de reclamos hasta su solución final.

⁴ En sentido similar, véase el Informe N° 066-2017-MTPE/2/14.1. Disponible en: <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/opiniones-tec-e-inf/>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: EVVCVBG



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

V. **RECOMENDACIÓN**

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

SILVIA RENEE MEZA FALLA
DIRECTORA
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SMF/arb)

EXP. 2025-0026093