



RESOLUCION DE ALCALDÍA N°405 -2015-MPMC- J/Alc.

Juanjui, 05 de Octubre del 2015.

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL CÁCERES-JUANJUI;

VISTO; la solicitud del señor FRANCISCO PINEDO NAVARRO Secretario General del SITRAMUN, que solicita permiso sindical en representación del Sindicato de trabajadores Municipales SITRAMUN-JUANJUI de la Provincia de Mariscal Cáceres, con la finalidad de defender los derechos adquiridos de los trabajadores activos, así mismo defender los intereses de la Institución.



CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por el artículo único de la Ley N° 28607, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de Gobierno Local, tienen autonomía Política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Respecto a si existe convenio bilateral entre el Gobierno Peruano y Gobierno Chileno o si las normas internacionales causan efecto en suelo peruano.



Que, el Art. 249, los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores. El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador. Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores. El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajo para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquellos durante el tiempo de permiso.



Que, mediante Opinión Legal N°212-2015-MPMC-SM/OAL, suscrito por el Asesor Legal de la Municipalidad, con N° de Expediente 12786, de fecha 29 de Setiembre del 2015, opina que se declare **IMPROCEDENTE** la solicitud del señor **FRANCISCO PINEDO NAVARRO**, por lo que el Artículo 249 del Código del Trabajo, establece que los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por trabajadores. El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendarios correspondiente y cada director





podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador. Con todo podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores. El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajo para todos los efectos, siendo el cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquellos durante el tiempo de permiso. No es aplicable en el caso peruano, toda vez que este artículo pertenece al gobierno de Chile y no a la jurisdicción Peruana. Empero el TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR, refiere en el artículo 32. La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permiso y licencias. A falta de convención, el empleador solo 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 in 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. Más aun cuando la SUNAFIL ya se pronunció en sendas jurisprudencias de que "pese a que la Ley no ha precisado que actos constituyen "actos de concurrencia obligatorios" la justicia constitucional y los tratados internacionales si se han pronunciado acerca del reconocimiento y protección del derecho de sindicación y la libertad sindical. De esta manera, si bien el empleador tiene la facultad de solicitar a la organización sindical que acredite que la licencia tiene como fin realizar actividades sindicales, esta no implica una limitación del ejercicio del derecho a la libertad sindical. El artículo 28 de la Constitución Política del Perú estipula: "El estado reconoce los derechos de sindicación, 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". Cuando hablamos de negociación colectiva, nos referimos a la posibilidad de negociar con el empleador las condiciones de trabajo, con la periodicidad que haya sido establecida por las Normas Legales. La negociación colectiva existe para que trabajadores y empleadores pacten dentro de ella y por el plazo de validez de la negociación que generalmente es un año, las condiciones de trabajo en general que se tendrán en el centro laboral. En sí misma, la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Cuando hablamos de negociación colectiva, nos referimos a la posibilidad de negociar con el empleador las condiciones de trabajo, con la periodicidad que haya sido establecida por las normas legales. La negociación colectiva existe para que trabajadores y empleadores pacten dentro de ella y por el plazo de validez de la negociación que generalmente es un año, las condiciones de trabajo en general que se tendrán en el centro laboral. En sí misma, la negociación colectiva es ya una forma de solución pacífica de conflictos. Pero a veces ella no produce acuerdo y es entonces necesario





encontrar otras formas de solución. Tal vez la más importante es la del arbitraje de las pretensiones: trabajadores y empleadores se someten al laudo de un tribunal arbitral que resuelve finalmente la disputa. Si la convención colectiva ha sido finalmente acordada entre las partes, entonces adquiere fuerza vinculante; esto es, fuerza jurídica obligatoria. La Constitución de 1979 decía que las convenciones colectivas tenían fuerza de ley para las partes. Ello significaba que la ley no podía modificarlas porque siempre se entendería que lo acordado colectivamente era norma especial y por consiguiente, primaba sobre la norma general de la legislación. Al haberse quitado la fuerza de ley en la Constitución de 1993, las convenciones colectivas permanecen como obligatorias pero se entiende que su contenido podrá ser modificado por ley. De hecho, varias leyes dictadas a partir de 1990 han modificado muchos términos existentes en los pactos colectivos acordados antes d 1990. La licencia sindical es la facultad que tienen los dirigentes sindicales para poder ausentarse dentro de su jornada laboral del centro de labores para efectos de ejercer las funciones inherentes a su cargo. En el sector público, la licencia sindical está regulado en el numeral 2.2.11 del Manual Normativo N° 003-93-DNP, "Licencias y permisos" aprobado por Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP, que establece que este permiso se otorgará sin afectar el funcionamiento de la entidad; asimismo señala que será el titular de la Entidad quien otorgue las facilidades para el ejercicio de la función sindical conforme lo establece el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, que en su artículo 6° numeral 2 indica que la concesión de tales facilidades (refiriéndose a aquellas para permitirles el desempeño de sus funciones sindicales en horas de trabajo, no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

El Inciso e) del artículo 24° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del Sector Público, en la que está inmerso el solicitante, reconoce como un derecho de los servidores públicos los permisos y licencias por causas justificadas en la forma que determine el reglamento. El Artículo 122 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, indica: "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". Ante la ausencia de regulación específica de la licencia sindical en el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, como por ejemplo el número de días que como máximo debe concederse a cada dirigente sindical, corresponde integrar dicha laguna del derecho acudiendo al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que en su artículo 1° establece que esta norma será de aplicación a los trabajadores de las Entidades del Estado siempre que no se oponga a normas específicas que limite los beneficios que dicha norma concede. Asimismo en su artículo 32° y 16° de su Reglamento aprobado por D.S. N° 011-92-TR, respectivamente establecen que los permisos y Licencias sindicales se regulan en primera instancia por los convenios colectivos y que a falta de estos, el empleador está obligado a concederlos a determinados dirigentes y para actos de concurrencia obligatoria. Por lo tanto si la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo admite la posibilidad que mediante pacto colectivo se otorgue una licencia sindical remunerada a tiempo completo, entonces la superioridad debe evaluar los costos que involucra otorgar la referida licencia, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal y las necesidades del servicio, ya que es el Titular de la Entidad quien otorga dicha licencia. Debe considerarse que al otorgar una licencia sindical a tiempo completo no solo supone el pago de remuneraciones por servicios no prestados, sino que además conlleva la necesidad de que la superioridad tome acciones correspondientes de personal para no afectar el desarrollo de las actividades





institucionales y cubrir las funciones de los servidores beneficiados con la licencia sindical a tiempo completo, caso contrario **SE ESTARÍA CONTRAVINIENDO** el Manual Normativo N° 003-93-DNP "Licencias y permisos", aprobado por Resolución Directoral N° 001-93-INAP/DNP, en la parte que indica: Este permiso se otorgará sin afectar el funcionamiento de la entidad, así como el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo. Antes de dar licencia sindical a tiempo completo deberían de asegurar el desplazamiento de un personal para cubrir dicha licencia y **NO PERJUDICAR EL FUNCIONAMIENTO EFICAZ DE LA ADMINISTRACIÓN**. O si bien si no se pudiera realizar un desplazamiento de personal, en caso de que exista por ejemplo un solo personal administrativo en la I.E. con licencia sindical completa, entre otras situaciones, podría realizarse un contrato en una plaza eventual, para evitar contravenir la norma en ambos sentidos, es decir: Contratar por licencia sindical.



Y amparado en las facultades y atribuciones conferidas en el artículo 249 del Código del Trabajo, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N° 010-2003-TR Art. 32 y la Ley Orgánica de Municipalidades 27972 y las visaciones respectivas;

**SE RESUELVE:**



**Artículo 1°.- DECLARAR IMPROCEDENTE**, la solicitud del señor **FRANCISCO PINEDO NAVARRO** Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales-SITRAMUN-Juanjui, por no motivar y no fundamentar adecuadamente los actos que constituyen "Actos de concurrencia obligatorios", asimismo no acredita contar con la representación del sindicato en mención, tampoco acredita los estatutos y reglamento del sindicato, la inscripción ante el Ministerio de Trabajo, los convenios colectivos celebrados entre los trabajadores y la Municipalidad respecto a licencia sindical entre otras que hagan viable su pedido.

**Artículo 2°.- HAGASE** de conocimiento a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Sub Gerencia de Recursos Humanos, el contenido del presente acto resolutivo.

**Regístrese, comuníquese y Cúmplase.**

Municipalidad Provincial  
**Mariscal Cáceres - Juanjui**  
Región San Martín - Perú  
*José Pérez Silva*  
ALCALDE