



INFORME N° 011-2012-MTPE/2114

Para: Dr. Pablo Checa Ledesma  
Vice Ministro de Trabajo

De: Christian Sánchez Reyes  
Dirección General de Trabajo

Fecha: Lunes 2 de abril de 2012

Asunto: Propuestas de carácter laboral planteadas por el Sindicato de Trabajadores de EDELNOR S.A.A.

---

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted en relación con las propuestas de carácter laboral que el Sindicato de Trabajadores de EDELNOR S.A.A. (SINTREDEL) han remitido al Sr. Presidente de la República, Ollanta Humala Tasso, las mismas que han sido remitidas a esta Dirección General de Trabajo para su atención.

Sobre el particular, informamos lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES**



Las propuestas efectuadas por SINTREDEL son siete y tienen distinta naturaleza. En este informe técnico se emite opinión sobre cuatro de ellas, que están referidas a modificaciones normativas sobre las cuales el Vice Ministerio de Trabajo posee competencias o en las que participa en forma directa. Ellas son: la aprobación del Anteproyecto de Ley General de Trabajo, la imposición normativa de la negociación colectiva anual para las empresas, la modificación de los porcentajes de distribución de utilidades en las empresas que generan rentas de tercera categoría y la creación de una licencia especial para los dirigentes sindicales.

No nos pronunciaremos sobre tres propuestas presentadas por SINTREDEL, ya que una se refiere a los trámites seguidos por los jubilados ante la ONP y se trata de un aspecto que no compete al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo —en adelante: MTPE— y otras dos proponen medidas sobre las que no cabe una opinión de contenido jurídico, pues involucran a las relaciones que el MTPE mantiene con el Poder Judicial.

**II. ANÁLISIS**

**a. Acerca de la promulgación de la Ley General de Trabajo**

Sobre el particular, debemos informar que a la fecha la Comisión de Expertos encargados de la revisión y actualización del Proyecto de Ley General de Trabajo ha revisado el documento que contenía los consensos alcanzados años atrás por los actores sociales laborales: gremios empresariales, centrales sindicales y la Autoridad Administrativa de Trabajo.



En cumplimiento de lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 257-2011-TR, la referida comisión, compuesta por Carlos Blancas (presidente), Alfonso de los Heros, Javier Neves, Mario Pasco, Alfredo Villavicencio y Jaime Zavala, ha presentado un informe técnico con comentarios y observaciones sobre el referido proyecto, actualmente disponible en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.<sup>1</sup>

Cabe recordar que el informe final ha sido remitido al Consejo Nacional de Trabajo. Según han anunciado representantes del propio Ministerio, el documento se remitirá en el mes de marzo de 2012 al Congreso de la República, para su debate durante el periodo ordinario de sesiones.

**b. Acerca de la posibilidad de que se imponga a las partes la obligación de llevar a cabo negociaciones colectivas anuales**

La segunda propuesta de SINTREDEL que analizaremos es la que busca que se establezca heterónomamente la obligación de que las partes laborales entablen negociaciones colectivas en cada año. La carta remitida por la organización sindical no presenta mayor explicación en este extremo, por lo que resulta difícil determinar si lo que se busca es establecer alguna de las siguientes alternativas:

Sobre el derecho de negociación colectiva, cabe recordar que su anclaje constitucional (artículo 28° inciso 2 de la Constitución) determina su fomento a cargo del Estado Peruano. Entre las implicancias del deber de fomento, el Tribunal Constitucional ha señalado que el Estado debe promover las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, estando incluso llamado a realizar las acciones positivas que resulten necesarias para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva.<sup>2</sup> Esto se debe a que la función dinámica de las organizaciones de trabajadores (en su faz de negociación colectiva) es una de las más importantes por la cual se ejerce la *autonomía colectiva*, por la cual, en forma conjunta con el empresario, se regulan las condiciones de trabajo.

En consecuencia de lo anterior, dentro de nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo, la primera reflexión en este punto nos permite señalar que todos sindicatos tienen capacidad para negociar. Sin embargo, no todos los sindicatos tienen legitimidad para negociar. Nos explicamos: dado que en el Perú existe un régimen de pluralidad sindical, es necesario que de entre las varias organizaciones que pudieran estar constituidas en el mismo ámbito, la negociación colectiva solamente comprenda a aquella (o aquellas, si se tratase de una coalición de sindicatos) que ostente determinada *representatividad* dentro del ámbito.

El artículo 43° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo —en adelante: LRCT— establece como una de las características del convenio colectivo de trabajo el que su duración sea no menor de un año, pudiendo las partes establecer plazos mayores para la convención en su conjunto o para parte de la misma (inciso a). En comentario de este artículo, la doctrina anota que esta norma «recoge positivamente la posibilidad de fijar vigencias diferentes para las distintas partes del convenio, lo que responde adecuadamente a

<sup>1</sup> Puede consultarse en el portal institucional del MTPE: <www.trabajo.gob.pe>.

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de marzo de 2003, recaída en el expediente N° 0261-2003-AA/TC, fundamento 3.





la naturaleza de las dispares materias que se regulan convencionalmente, que oscilan entre aquellas que son totalmente fungibles (materias salariales) y las que muestran altísima resistencia al cambio (seguridad e higiene, materias sindicales, etcétera).<sup>3</sup>

Dentro de la amplitud con que debe comprenderse al derecho de negociación colectiva, no debe dejarse de lado su correspondencia con respecto a los deberes a que se encuentra sujeto el empleador, en específico a la obligación de negociar con su contraparte laboral —debiendo hacerlo de buena fe— en un marco de amplia libertad negocial reconocida a ambas partes. Adviértase que se trata de una obligación de negociar y no de una obligación de convenir, por lo cual solamente resultan exigibles los esfuerzos necesarios y razonables para que se arribe a un convenio colectivo.

El Comité de Libertad Sindical<sup>4</sup> ha expresado que «la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de libertad sindical» (párrafo 925). Asimismo, en relación directa con la propuesta alcanzada por SINTREDEL, el mismo órgano de aplicación ha sostenido que «ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención que claramente alteraría el carácter de tales negociaciones» (párrafo 927). De esta manera, la negociación colectiva es un derecho fundamental que es ejercido por la organización de trabajadores que ostente la capacidad y legitimidad negocial, y su activación no puede venir impuesta por una norma heterónoma, sino que en esencia, debe corresponder solamente a las partes cuyos intereses en conflicto puedan llevar a puntos en los cuales ellas mismas busquen promover una solución pacífica a sus divergencias, sea por iniciativa del sindicato (en la mayoría de ocasiones) o por iniciativa del empresario.

En consecuencia, el fomento de la negociación colectiva a cargo del Estado no resulta compatible con la fijación de plazos rígidos que atenten contra la autonomía colectiva. La iniciativa en la negociación colectiva les corresponde a las partes en los plazos y las condiciones generales que ellas mismas acuerden en los convenios colectivos precedentes, cuya eficacia vinculante viene establecida por el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución. Entonces, la propuesta examinada en este acápite no resulta viable dentro de nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo.

Lo señalado resulta plenamente aplicable al ámbito de las relaciones colectivas de carácter privado. Sin embargo, cuando nos referimos al ámbito público, encontramos que esta propuesta merece analizarse a la luz de cierta argumentación en doctrina sobre las facilidades que requiere la negociación colectiva en la Administración Pública, como mecanismo de impulso para la efectividad del derecho fundamental a la negociación colectiva —que también es de titularidad de aquellos trabajadores cuyo empleador es el propio Estado— lo que favorecería a la democratización del sistema de relaciones laborales en general.

<sup>3</sup> BOZA PRÓ, Guillermo *et. al.* *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada*. Lima: Consultores jurídicos asociados S.A., 1994. p. 96.

<sup>4</sup> A continuación se citan algunos párrafos del siguiente documento: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta edición. Ginebra: OIT, 2006. pp. 197-198.





En ese sentido, habida cuenta de que la formulación de los presupuestos de las entidades públicas tiene periodicidad anual, la fijación de la oportunidad de que el Estado-empedor y las organizaciones colectivas de trabajadores públicos puedan entablar negociaciones colectivas oportunamente —durante la formulación de las partidas salariales correspondientes— parecería constituir una verdadera medida de fomento de la negociación colectiva. Por su efecto se mantendría a salvo a la libertad de las partes de negociar, dentro de parámetros temporales que se corresponden objetivamente con la periodicidad en que las entidades elaboran sus presupuestos año tras año.

Así, negociaciones colectivas anuales en el ámbito de las relaciones laborales del sector público podrían impulsar la reversión de un panorama de determinación unilateral de las condiciones de empleo (que todavía es frecuente en la administración pública). En efecto, como se ha puesto en relieve hace un tiempo, el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva puede engarzarse con el mandato del artículo 77° de la Constitución<sup>5</sup> por lo cual legislativamente debería adoptarse una fórmula normativa que otorgue un margen de actividad a la negociación por parte de los sujetos colectivos, de tal forma que se admita cierto nivel de descentralización de las competencias en materia de fijación de las condiciones de trabajo.<sup>6</sup> Sin embargo, debe enfatizarse que esta facilidad no podría tener un contenido absolutamente imperativo, pues debería sujetarse al margen de lo que las partes pudieran acordar con respecto a la vigencia de sus convenios. En todo caso, esta propuesta merece un análisis más detallado, que no pretendemos agotar aquí.

**c. Acerca de la posibilidad de que se imponga a las empresas eléctricas y mineras la repartición del 10% de utilidades**

El artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, establece un porcentaje de distribución de la renta anual antes de impuestos de acuerdo a una escala que toma en cuenta el giro de las empresas para asignar distintos niveles. Así, se tiene lo siguiente:

**Gráfico: propuesta de SINTREDEL para el reparto de utilidades**

Giro empresarial y porcentaje de la renta sujeto a reparto según la legislación vigente		Giro empresarial y porcentaje de la renta anual sujeta a reparto (propuesta de SINTREDEL)	
Empresas pesqueras	10%	Empresas pesqueras	10%
Empresas de telecomunicaciones	10%	Empresas de telecomunicaciones	10%
Empresas industriales	10%	Empresas industriales	10%
Empresas mineras	8%	Empresas mineras	10%
Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes	8%	Empresas eléctricas	10%
Empresas que realizan otras actividades	5%	Empresas de comercio al por mayor y al por menor y restaurantes	8%
		Empresas que realizan otras actividades	5%

<sup>5</sup> **Artículo 77 de la Constitución Política del Perú.-**

«La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso (...).

El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización (...).»

<sup>6</sup> BALBÍN TORRES, Edgardo. *Unilateralismo y negociación colectiva en la administración pública*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2005. pp. 195 y ss.



Como puede apreciarse, la propuesta consiste en elevar el porcentaje de la renta a repartirse entre los trabajadores luego de los impuestos en dos rubros: el de los trabajadores de las empresas mineras (incremento de 2% con respecto a lo establecido en la legislación vigente) y de las empresas eléctricas (incremento de 5% con respecto a lo que establece el Decreto Legislativo N° 892).

En lo que corresponde al tratamiento que nuestro país otorga al reparto de utilidades entre los trabajadores encuentra su máximo fundamento en el artículo 29° de la Constitución de 1993, donde se refiere que «el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa (...)». El desarrollo legislativo del reparto de utilidades se ha construido sobre la base del reconocimiento de la heterogeneidad de los niveles de rentabilidad que registran las diversas actividades económicas desempeñadas por las empresas,<sup>7</sup> la misma que se debe reflejar —en aras de no generar distorsiones en el mercado de trabajo— en las escalas remunerativas de los trabajadores según el tipo de actividad económica realizada por las empresas donde laboran. Así, la remuneración promedio mensual de un trabajador del sector pesquero representa casi dos veces la remuneración promedio de los trabajadores de un sector con menores niveles de rentabilidad promedio como el de hoteles y restaurantes. Sin embargo, esta proporción entre las escalas remunerativas y la escala de utilidades legalmente establecida no es perfecta. Un ejemplo notable consiste en la comparación entre los sectores de la minería (que distribuye el 8% de su renta a sus trabajadores por el concepto de utilidades) y el de las industrias manufactureras (obligada por ley a distribuir el 10%). Al comparar dichos contextos se observa que la remuneración promedio mensual de un trabajador del sector de la explotación de minas y canteras duplica a la de un trabajador del rubro de las industrias manufactureras.<sup>8</sup>



**Gráfico: Empresas afectas al reparto de utilidades y promedio de remuneraciones**

Actividad económica y porcentaje destinado al reparto por utilidades	Total del promedio de las remuneraciones (año 2010)
PESCA (10%)	S/. 2054
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS (8%)	S/. 3570
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS (10%)	S/. 1632
HOTELES Y RESTAURANTES (5%)	S/. 1070

Fuente: Planilla electrónica (2010)

Elaboración: DGT

Como puede apreciarse, los niveles de rentabilidad son criterios orientadores para determinar la capacidad de una empresa para distribuir utilidades entre sus

<sup>7</sup> Entiéndase a la rentabilidad en su acepción simple como "retorno de la inversión", el mismo que es distinto según la actividad económica que desarrolle la empresa. Así, por ejemplo, en promedio las empresas que desarrollan ciertas actividades extractivas (minería, pesquería) o de telecomunicaciones, tienden a obtener rentabilidades significativamente mayores a las de las empresas que realizan actividades de comercio y servicios, dados sus mayores niveles de inversión en capital y de productividad; y por tanto, están en capacidad de distribuir una proporción mayor de sus utilidades entre sus trabajadores, sin que ello afecte la viabilidad del negocio. *Vid.* Informe N° 154-2011-MTPE/1.1.

<sup>8</sup> Consultar en el anexo de este informe el cuadro referido al promedio de remuneraciones (nuevos soles) en el sector privado por tamaño de empresa y categoría ocupacional, según actividad económica (2010). Fuente: Anuario Estadístico 2010. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Oficina de Estadística. Lima: MTPE, 2010. p. 78.



trabajadores; mientras mayor sea la rentabilidad de la empresa, mayor será la tasa de participación de los trabajadores en las utilidades que se le puede exigir sin que ello afecte su viabilidad económica. Desde tiempo atrás es posición del MTPE que la aplicación de un coeficiente único de participación para empresas de diversas características no resulta ser un mecanismo adecuado ni eficiente, por lo que se requiere de una escala porcentual similar a la actualmente vigente. Sin embargo, dicha escala de distribución de utilidades entre trabajadores, según la actividad económica de sus empleadores, requiere de una reforma que se sustente sobre la base de estudios técnicos que establezcan un fundamento objetivo de carácter económico que sea verificable para cada uno de los distintos niveles.<sup>9</sup> Desde la discusión del Proyecto de Ley General del Trabajo en el seno del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, El MTPE ha mantenido una posición consolidada en el sentido de que, en tanto no se produzca un estudio técnico que permita advertir qué nueva escala porcentual para la distribución de utilidades es la más adecuada, deben mantenerse los actuales porcentajes de participación en las utilidades por parte de los trabajadores.

Por otro lado, cabe referir que hace dos años el MTPE emitió opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 4318/2010-CR, que fuera remitido por la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera del Congreso de la República. En aquella oportunidad se estimó que, en consonancia con un Proyecto de Ley presentado por el Poder Ejecutivo el 28 de julio de 2007, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 892, Ley que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, debía ser reformado en lo que refiere a la distribución de los porcentajes correspondientes, proponiéndose el siguiente texto:

**«Artículo 2°.-**

(...)

*Dicho porcentaje se distribuye en la forma siguiente:*

a) *Setenta por ciento (70%) será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose como tal los días real y efectivamente trabajados. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores, y el resultado que se obtenga se multiplicará por el número de días laborados por cada trabajador*

b) *Veinticinco (25%) se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador. A ese efecto, se dividirá dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores que correspondan al ejercicio y el resultado obtenido se multiplicará por el total de las remuneraciones que corresponda a cada trabajador en el ejercicio.*

*La participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio. Se entiende por remuneración la prevista en los Artículos 6° y 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo N° 003-97-TR).*

c) *Cinco por ciento (5%) será destinado al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el Reglamento."*

<sup>9</sup> Nuevamente corresponde citar al informe N° 154-2011-MTPE/1.1.





La modificación mencionada cumpliría con dos objetivos primordiales: desincentivar el ausentismo laboral al incrementar el porcentaje de distribución de utilidades en función a los días real y efectivamente trabajados; y, de otro lado, se establecería una contribución obligatoria al Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo, de utilidad principalmente para los grupos menos favorecidos y cuya *empleabilidad* tiene atención prioritaria para el Estado.

**d. Acerca de la posibilidad de que los representantes de los trabajadores cuenten con una licencia especial para acudir a las sesiones de los directorios de las empresas y ministerios**

Es un criterio uniforme el que el derecho de libertad sindical solamente puede encontrar eficacia real cuando su ejercicio por las organizaciones de trabajadores viene acompañado de determinadas facilidades que tienen relación con las actividades que desempeñan sus dirigentes y todos aquellos que en determinado momento ejerzan actividades sindicales.

Desde esa perspectiva, el Convenio 135 OIT y la Recomendación 143 establecen que las licencias y permisos sindicales sin pérdida de salario para funciones representativas y formativas constituyen facilidades adecuadas para el desempeño de las actividades de los dirigentes sindicales. Resulta notorio que en los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical estas facilidades a favor de los representantes de los trabajadores están siempre referidas al contexto de las relaciones que mantienen los dirigentes y las empresas que *permiten* su ejercicio. Así, el órgano de control ha señalado que «los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo de la empresa, cuando ello sea necesario para permitirles desempeñar sus funciones de representación».<sup>10</sup> Asimismo, el Comité ha precisado que la finalidad de la licencia sindical consiste en permitir el «desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada».<sup>11</sup> Finalmente, la naturaleza de la licencia sindical también pareciera referirse a la actuación de los representantes de los trabajadores en el ámbito de las distintas empresas y sectores de la producción en donde tuvieran que realizar actividades cuando se señala que «deberían tomarse las medidas necesarias para asegurar a los sindicatos y sus representantes el libre acceso a los trabajadores de los sectores agrícola, minero y doméstico con el fin de llevar a cabo actividades sindicales normales, incluso en el interior de los locales de los empleadores».<sup>12</sup>

Como se verá a continuación, en nuestro país, la licencia sindical tiene una configuración legislativa mínima. Existe una habilitación por parte del legislador a que la autonomía colectiva establezca las facilidades en favor de los representantes de los trabajadores, la misma que en la práctica tiene escaso desarrollo por los problemas que la actividad sindical todavía encuentra en nuestro país. Sin embargo, esta desregulación puede ser calificada de tendenciosa y es producto de la perspectiva contraria al fenómeno sindical que imperó en la década de los noventa del siglo XX.

<sup>10</sup> OIT. *op. cit.*, p. 240 (párrafo 1104).

<sup>11</sup> *Ibid.* p. 239 (párrafo 1098).

<sup>12</sup> *Ibid.* p. 241 (párrafo 1108).





Como explica el profesor Alfredo Villavicencio,<sup>13</sup> la legislación antecedente a la LRCT establecía un importante conjunto de facilidades sindicales, entre las que se puede nombrar a la licencia permanente y remunerada para los dirigentes durante el período de desempeño de sus funciones, con un máximo de veinte dirigentes por cada confederación; diez dirigentes por cada federación nacional; cinco dirigentes por cada federación regional; y los que determine el convenio colectivo o la resolución administrativa sucedánea, en el caso de los sindicatos de empresa, según se dispuso en el Decreto Supremo N° 036-90-TR. Sobre el impacto que tuvo la LRCT sobre esta y otras normas heterónomas que establecían facilidades —en específico: su quinta disposición transitoria y final, que derogó varias de aquellas facilidades— el mismo autor sostiene que se trató del retroceso en uno de los pocos terrenos donde la intervención estatal resulta no sólo importante, sino necesaria.

La LRCT y su reglamento regulan la licencia s indicial en los siguientes artículos:

#### Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

«Artículo 32°.- La convención colectiva contendrá las estipulaciones tendientes a facilitar a 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 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».

#### Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

«Artículo 15.- Para efectos de lo dispuesto por el Artículo 32 de la Ley, los conceptos licencia y permiso sindical son sinónimos».

«Artículo 16.- Los dirigentes sindicales con derecho a solicitar permiso del empleador para asistir a los actos de concurrencia obligatoria, a que se refiere el segundo párrafo del Artículo 32 de la Ley, serán los siguientes:

- a. Secretario general;
- b. Secretario adjunto o quien haga sus veces;
- c. Secretario de defensa;
- d. Secretario de organización.

El permiso sindical a que se hace referencia se limitará al Secretario General y Secretario de Defensa cuando el Sindicato agrupe entre veinte (20) a cincuenta (50) afiliados».

«Artículo 17.- 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».

<sup>13</sup>

En adelante se recogen varias ideas del autor. Vid. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: PLADES, 2010. pp. 118-121.







«Artículo 19.- El permiso sindical será computable en forma anual. En caso de vacancia o renuncia del dirigente designado, el que lo sustituya continuará haciendo uso del permiso sindical que no hubiere sido agotado».

«Artículo 20.- Se considera día de permiso, para los efectos previstos en el tercer párrafo del Artículo 32° de la Ley, el correspondiente a la jornada legal o convencional vigente en el centro de trabajo coincidente con la citación que la motiva. El límite de los treinta (30) días calendarios al año por dirigente, no se aplicará cuando exista convención colectiva más favorable al trabajador».

Nuestro primer comentario aquí se refiere a la posibilidad de que los dirigentes sindicales utilicen las licencias sindicales para entrevistarse con funcionarios públicos. Como puede observarse, la legislación nacional no hace distinción acerca de si la licencia sindical se goza efectivamente solo ante supuestos de actuación frente a las empresas donde los representantes de los trabajadores buscan desplegar su acción sindical o si ésta también alcanza a los actos de coordinación, petición o de audiencia que se desarrollan ante autoridades administrativas, por ejemplo. En efecto, el concepto de licencia sindical pareciera tener un ámbito que, en este sentido, resulta más amplio que aquel al que las normas internacionales y el Comité de Libertad Sindical se refieren, pues contemplan en forma explícita mención a reuniones y actividades en las que los representantes de los trabajadores deben asistir ante autoridades públicas. En este punto específico sirve recordar que el tema de las licencias sindicales debe leerse siempre desde la amplitud del derecho de libertad sindical, pues esta y otras facilidades son formas que aquel derecho va adoptando a lo largo de su dinámica reivindicativa.<sup>14</sup> Entonces, la licencia sindical tal cual está formulada en la legislación vigente sí permite a los representantes de los trabajadores a entrevistarse con funcionarios y servidores públicos.

Cabe precisar que, desde una entrada administrativista, se acepta que la participación del administrado en la organización de la administración pública puede ser *a título colectivo* y «comprende todas las variantes por las cuales los administrados se integran al interior de la administración junto a la autoridad administrativa en representación de diversos intereses».<sup>15</sup> De hecho, esto ocurre con órganos de representación paritaria relacionados a la Administración del Trabajo (el Consejo Nacional de Trabajo es un claro ejemplo) y con reuniones importantes de coyuntura en la que se convoca a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, en el caso de la alta dirección de una entidad como el MTPE no es viable que se plantee este tipo de participación para los actos de administración interna.

Debe recordarse que esta Dirección General de Trabajo se ha pronunciado en el Informe 029-2011-MTPE/2.14 (del 15 de diciembre de 2011) sobre la plena vigencia de las licencias establecidas en el Decreto Ley N° 14481 (1963), correspondientes a los trabajadores que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo u otras comisiones oficiales, para los días en que asistan a sesiones que convoque la institución respectiva. Esta es una especie de licencia sindical dentro del género de licencias sindicales útiles que permite a los representantes de los trabajadores a asistir a organismos públicos para entrevistarse con las autoridades administrativas.

<sup>14</sup> Vid. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. «El derecho de actividad sindical y su protección constitucional en el ordenamiento jurídico laboral español». *Derecho y Sociedad* número 10, p. 199.

<sup>15</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, 2005, p. 470.





Por otro lado, en lo que refiere a la posibilidad de que los representantes de los trabajadores accedan a los directorios de las empresas para plantear sus puntos de vista frente a quienes toman las decisiones, en forma inmediata, hay que señalar que en el Informe referido al Caso número 1852 (Reino Unido), el Comité de Libertad Sindical estableció no solamente que los dirigentes sindicales o representantes de trabajadores deberían tener libre acceso a los lugares de trabajo, sino que —ante la reiterada negativa de la dirección de una empresa de analizar las peticiones de los trabajadores— los representantes de los trabajadores «deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresas y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones».<sup>16</sup> Esta interpretación efectuada por el Comité de Libertad Sindical es muy importante pues se trata de una decisión adoptada por un órgano internacional de carácter colegiado y competente para pronunciarse sobre en casos donde se aleguen violaciones al contenido de los Convenios Internacionales de la OIT referidos a la materia sindical. En esa línea, su recepción en nuestro ordenamiento en los términos del artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional<sup>17</sup> resulta esclarecedora acerca de la extensión del contenido de la licencia sindical como componente o manifestación de la naturaleza compleja del derecho de Libertad Sindical.

Como consecuencia de lo anteriormente expresado, la amplitud con que debe considerarse en nuestro ordenamiento a la licencia legal permitiría llegar a la conclusión preliminar de que en efecto, en el Perú los representantes de los trabajadores sí podrían lograr acceder a tratar en forma inmediata con los representantes de la empresa con capacidad de decisión, pudiendo ser las reuniones de directorio ejemplos en los que las empresas puedan fomentar que ese nivel de contacto se produzca.

En esa línea, cabe recordar que el Proyecto de Ley N° 4318/2010-CR propuso la modificación del artículo 32° de la LRCT con el propósito de incrementar las licencias sindicales remuneradas por cada año. En su momento, esta iniciativa legislativa contó con el respaldo del MTPE, por lo que se pudieron ver incrementadas las licencias sindicales remuneradas de treinta (30) días naturales a cuarenta y cinco (45) días laborables al año. Asimismo, se busca que las licencias en cuestión sean de libre disposición en su uso por parte de las organizaciones sindicales, en vez de que estén limitadas solo a los actos de obligatoria concurrencia, según lo establece la propia LRCT.

Estamos de acuerdo con el incremento cuantitativo y cualitativo propuesto, en tanto mecanismo de fortalecimiento y promoción de la libertad sindical. Por lo demás, debe señalarse que la versión final del Anteproyecto de Ley General de Trabajo mantiene la regulación sobre el tema en términos similares a las normas precitadas:

#### Anteproyecto de Ley General de Trabajo (2012)

##### **Artículo 338°.- Permisos y licencias remuneradas.**

«Los permisos y licencias sindicales deben ser remunerados abonándose al trabajador su remuneración ordinaria, asignaciones, bonificaciones y beneficios complementarios

<sup>16</sup> Párrafo 493 del Informe número 1852 del Comité de Libertad Sindical. El mismo puede consultarse en: <<http://webfusion.ilo.org/>>. Fecha visita: 01 de marzo de 2012.

<sup>17</sup> «Artículo V.- Interpretación de los Derechos Constitucionales

El contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos por los procesos regulados en el presente Código deben interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los tratados sobre derechos humanos, así como de las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte».



que le correspondería percibir como si estuviera laborando efectivamente durante toda la jornada ordinaria de trabajo.

Los permisos se conceden para actos de concurrencia obligatoria.

Las licencias se entenderán trabajadas para todos los efectos legales y contractuales hasta un máximo anual en horas equivalente a treinta (30) jornadas ordinarias por dirigente, salvo que la convención colectiva establezca un beneficio mayor. Las licencias serán de libre disposición de la organización sindical y las disfrutarán los dirigentes y representantes que se encuentren bajo el amparo de la protección específica de la libertad sindical.

Los dirigentes sindicales con derecho a disfrutar de licencia sindical son en número al menos los que disfrutaban de la protección específica de la libertad sindical.

La participación de los dirigentes y/o representantes sindicales en la comisión negociadora y en las instancias de diálogo social, no será computable dentro de los treinta (30) días de licencias señalados; sin embargo, están sujetos a lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo».

### III. CONCLUSIONES

Tres de las propuestas de carácter laboral del Sindicato de Trabajadores de EDELNOR S.A.A. que se han analizado en este informe no resultan atendibles por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según lo hemos expresado en el análisis de cada uno de los rubros en que hemos dividido nuestro análisis.

En cambio, la propuesta de modificación del tratamiento legislativo de la licencia sindical para que se precisen sus alcances resulta atendible, pero merece un mayor sustento técnico.

Finalmente, debería recomendarse al Congreso de la República que evalúe la propuesta de impulsar una norma que imponga a los sujetos colectivos del empleo público (nos referimos al *Estado-empleador* y a las organizaciones de trabajadores de las entidades públicas) la obligación de entablar negociaciones colectivas anuales como mecanismo de fomento de la negociación colectiva acordes a la fijación anual de los presupuestos correspondientes.

Es todo cuanto tengo que informar.



  
CHRISTIAN SANCHEZ REYES  
CSR/lml Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo