AGENDA LABORAL

Alcances del beneficio de la licencia sindical



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El artículo 32° de la Ley de relaciones colectivas de trabajo señala que el convenio colectivo regula las medidas tendientes a facilitar la actividad sindical en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias. A falta de reglas, el empleador solo está obligado a conceder permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a ciertos dirigentes según lo señale la norma reglamentaria, hasta un límite de 30 días naturales por año calendario, por dirigente. La norma dispone que la organización sindical podrá distribuir las licencias de acuerdo con sus fines y prioridades institucionales, pudiendo incluso acumularlas en uno o más dirigentes. La licencia sindical constituye una importante facilidad para la ejecución de actos de representación sindical. La Recomendación Nº 143 de la OIT considera a la licencia sindical una de las facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores para desempeñar eficazmente sus tareas de representación, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales. Pero ¿qué se entiende por actos de concurrencia obligatoria? El D. S. Nº 003-2019-TR precisa que son actos de concurrencia obligatoria aquellos que son inherentes a la función de representación sindical, entendiéndose como tales, a modo enunciativo los convocados oficialmente por la autoridad judicial, policial o administrativa, en ejercicio de sus funciones, los acordados por las partes en convención colectiva y la participación en reuniones de la organización sindical. Para el ejercicio de la licencia sindical, si no existe acuerdo entre las partes, el dirigente debe comunicar al empleador el uso de esta con una anticipación no menor a 24 horas, salvo que por causas imprevisibles o de fuerza mayor no sea posible cumplir con tal anticipación.

La licencia sindical constituye una importante facilidad para la ejecución de actos de representación sindical.

La Sunafil viene interpretando que la licencia sindical prácticamente debe concederse a sola petición de los dirigentes con derecho a la misma, sin mayor posibilidad de objeción por parte del empleador. Se trata de una visión sumamente amplia pues ese tipo de permisos no resultan incondicionados, por lo que nada impediría que el empleador fije algunas reglas para su otorgamiento en tanto se vacíe de contenido, aunque lamentablemente la Sunafil opina distinto. Al respecto, el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución Nº 063-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, ha señalado que la "remisión de los permisos de acuerdo a las formalidades que establezca el empleador no constituyen un supuesto de vulneración o afectación al derecho a la libertad sindical (...) sino que son una manifestación del poder del empleador frente a aquellos actos de concurrencia obligatoria relacionados con la actividad sindical".

Esta visión del Tribunal es acertada, pues si bien la licencia es un beneficio para permitir que los dirigentes realicen su actividad sindical, no debemos perder de vista que la remuneración se abona como contraprestación por el trabajo, por lo que cualquier ausencia remunerada debe considerar alguna formalidad mínima que permita al empleador verificar su procedencia sin desnaturalizarla.