

**RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 047- 2017-
REGION ANCASH DRTYPE-CHIM**

Chimbote, 27 de Setiembre de 2017.

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, contra la Resolución Directoral N° 074-2017-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM del 16 de Agosto del 2017, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos, con Registro de Mesa de Partes N° 10503 de fecha 25 de Agosto del 2017, recaído en el expediente N° 002-2017-IHJT-DPSC-CHIM, elevado al Despacho de la Dirección Regional de Trabajo y P.E. Ancash-Chim, con Oficio Directoral N° 255-2017 REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, con Registro N° 1106-2017-DRTYPE-CHIM de Secretaría de este Despacho del 13 de Setiembre de 2017; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Ancash, es una Entidad con naturaleza jurídica de derecho público, es un Organismo Desconcentrado con dependencia técnica normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y con dependencia administrativa, presupuestal y funcional del Gobierno Regional de Ancash, como organismo desconcentrado depende de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ancash.

Que, el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Trabajo - Ancash, establece las funciones del Director Regional de Trabajo, entre ellas: *"Dirigir, coordinar, evaluar y control el cumplimiento de las funciones y actividades de los órganos de apoyo, de línea y órganos desconcentrados"* y *"Expedir autos y resoluciones directorales regionales sobre asuntos administrativos y procesal administrativo de su competencia, en concordancia a la normatividad vigente"* de conformidad con los literales b) y g) del Artículo 10° del citado reglamento.

Que, el Artículo 208° de la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, señala: *"El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico"*; y en este caso el suscrito es el superior jerárquico del Director de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, correspondiendo resolver al respecto, en concordancia con el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

Que, con fecha 03 de Julio del 2017, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, presentan la impugnación de horario de trabajo, propuesta por su empleadora Corporación Pesquera Inca S.A.C.

Que, mediante Decreto de fecha 05 de Julio del 2017, el Director de Prevención y Solución de Conflictos dispone que la empresa en el plazo de tres días hábiles cumpla con absolver la impugnación de la modificación del horario de trabajo formulado por el Sindicato, mediante un informe técnico.

Que, la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C., con fecha 11 de Julio del 2017, absuelve el traslado, adjuntando un Informe Técnico.

06



Que, mediante Resolución Directoral N° 074-2017-Región Ancash-DRTyPE/DPSC-Chim del 16 de Agosto del 2017, el Director de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve declarar infundada la impugnación de la modificación del horario de trabajo formulada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI. Asimismo, declara procedente el cambio de horario operado por la empresa en comento, con la obligación de la empresa de dar cumplimiento a lo señalado en el último considerando de la presente resolución.

Que, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, con el documento de vistos, interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 074-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 16 de Agosto del 2017, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos, bajo los siguientes argumentos:

“Que, la resolución acotada nos causa agravio, toda vez que la Autoridad de Trabajo no ha evaluado su exposición del incumplimiento del Art. 2 numeral 2 del D.S. 007-2002-TR, es decir, debió de realizarse una consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados, situación que la empresa no ha podido comprobar con un documento (acta) de haberse realizado tal consulta o negociación con los trabajadores afectados.

Ahora, la Autoridad de Trabajo, en uno de sus argumentos para declarar la improcedencia de nuestra impugnación de horario de trabajo, dice tácitamente:

De otro lado, debe tenerse que entre la comunicación de la modificación colectiva del horario de trabajo y la implementación de la medida debe transcurrir por lo menos ocho (08) días, este plazo ha sido concebido para que las partes puedan dialogar y procurar una solución conciliadora, por lo que debe entenderse como un plazo mínimo, susceptible de ser ampliado según el caso concreto...”

De lo expresado debemos de resaltar que la empresa reconoce que debe haber un plazo mayor con la finalidad de llevar a cabo una reunión para hacer las contrapuestas, que deben ser sustentadas y justificadas, pero la Autoridad de Trabajo no hace la observación, dejando un vacío legal.

Ahora, la Autoridad de Trabajo, nada dice de la optimización de las operaciones del área de almacenes flota, menos la empresa lo demuestra, a pesar que con Resolución Ministerial N° 357-2017-PRODUCE, se dio por finalizada la primera temporada de pesca 2017 en la Zona Centro Norte; es decir la empresa solo comunica pero no sustenta la optimización, en que mejora esa optimización para que la Autoridad de Trabajo, resuelva la improcedencia de nuestra impugnación.

Asimismo, también ha resuelto la improcedencia de nuestra impugnación del horario de trabajo en el expediente 001.2017-IH-DPSC-Chim sobre afiliados en la misma área, pero esta vez en Flota Tierra, y que en la Resolución Directoral N° 043-2017-Región Ancash-DRTyPE/DPSC-Chim del 05 de Junio del 2017, hemos observado sobre el texto que cambia lo que dicta la norma, “...obliga al Sindicato a solicitar una reunión con el empleado a fin de plantear una medida distinta” es decir, la Autoridad está cambiando el texto de la norma: “...pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta”.

Ahora, esta parte que hemos observado, en la presente resolución sospechosamente la suprimió y ha resuelto con una resolución tan escueta en argumentación jurídica; así también solo se ha resuelto de un parte de modificación del horario, toda vez, que la empresa está modificando el horario de trabajo en temporada de producción y de no producción y nada de esto último ha resuelto y como la misma empresa los dice: no producción.

De acuerdo al argumento de la Autoridad de Trabajo, y que acredita la justificación de horario de trabajo porque existe verosimilitud o probabilidad de razonabilidad y proporcionalidad de la medida de cambio de horario porque considera que el horario de refrigerio está dentro de la jornada de trabajo, situación muy distinta con el anterior horario de trabajo, donde el horario de refrigerio estaba fuera de la jornada de trabajo, pero en tercer turno del 00:00 a 08:00 horas tampoco está dentro de la jornada y que en nuestra impugnación hemos denunciado.

Que, de acuerdo al “informe técnico” de la empresa y su argumento básico para modificar el horario de trabajo, en la eficacia y optimizar la operación, esto es sumamente falso, porque, por lo atípico que es el sector pesca, los arribos de las embarcaciones a los puertos es muy variable y por lo tanto es muy subjetivo para decir que siempre los arribos serán en la misma hora. En esta modificación lo que ha primado es el perjuicio económico a nuestros afiliados en no realizar horas extras, pero a quienes han motivado para que renuncien a nuestro gremio sindical, si se les está programando para que realicen horas extras.

Que, para la Autoridad de Trabajo el solo cumplimiento del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, da lugar a la Autorización de la modificación del horario de trabajo, es decir bajo este concepto las empresas pueden modificar los horarios de trabajo cuando les plazca, es algo increíble que la Autoridad de Trabajo en vez de hacer cumplir y velar para que no se vulneren los beneficios adquiridos de los trabajadores se ponga de parte del abuso y atropello ilegal”.

Además, como lo hemos señalado en la impugnación del horario de trabajo, el personal de almacén de flota son 12 trabajadores. Pero solo siete son afiliados a nuestro gremio sindical perjudicando sustancialmente los ingresos económicos de nuestros afiliados, toda vez que la presente medida arbitraria e injusta reducirá la remuneración regular que perciben nuestros afiliados con el pago de horas extras conforme a la copia de las boletas que hemos adjuntado al presente como medio de prueba; y que el personal con el cargo de Jefe de Almacén, y dos Asistentes de Almacén de materiales, a ellos no se les ha modificado el horario de trabajo, porque son estables y solo laboran de día y sin horarios rotativos. Entonces resumiendo de los doce trabajadores que laboran en el área de almacén de flota, sólo son afectados 9 y de los 9, siete son afiliados a nuestro gremio sindical.

Finalmente, adjuntamos con nuestro escrito de apelación, copia de la Resolución Directoral General N° 041-2012/MTPE/2/14, con la que acreditamos su irregularidad y modus operandi de la empresa en un caso similar en modificación del horario de trabajo y que en el punto 1, numeral 1.4; señala claramente “...en realidad, el procedimiento de la modificación del horario de trabajo incorpora un deber de consulta que antecede a la negociación obligatoria con los trabajadores involucrados por la medida, en consecuencia, el empresario tienen la carga de propiciar una negociación seria y de buena fe sobre el contenido de su propuesta con su contraparte laboral. Solamente en el caso en que, tras haber comunicado a la organización sindical su intención y haberla justificado debidamente, y sin que existiera oposición del sindicato a dicha medida propuesta, la propuesta se encontraría apta para producir plenos efectos jurídicos en el ámbito de las relaciones de trabajo de la empresa.

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en los siguientes artículos señala:

Artículo 1°.- “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias (...)”

Artículo 2.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1.- El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones:

- Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
- Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana.
- Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo.
- Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
- Establecer y modificar horarios de trabajo

2.- Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.

Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

Artículo 6.- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2 inciso d). Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva de horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que se propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día (...).

Que, el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 008-2002-TR, en los siguientes artículos establece:

Artículo 4.- *“Las modificaciones que se introduzcan en los horarios de trabajo de acuerdo a lo establecido en el literal e), del inciso 1) del Artículo 2 de la Ley, se regirán por el procedimiento establecido en el Artículo 6 de la Ley”.*

Artículo 14.- *“Horario de refrigerio es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.*

Artículo 15.- *En el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el Artículo 7 de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenticinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo.*

El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

La adecuación del horario del refrigerio a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley, no implicará un incremento en la jornada de trabajo.

Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar el aumento de remuneración previsto en el Artículo 3 de la Ley”.

Que, como está previsto el procedimiento de modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo en nuestra legislación, puede observarse que existen dos etapas distintas: el trato directo y la intervención administrativa. A la primera de ellas le corresponde un carácter de negociación colectiva extraordinaria, por lo que resulta exigible a las partes el cumplimiento de deberes mínimos como la negociación de buena fe. El comportamiento de las partes en esta fase de trato directo ha sido objeto del precedente administrativo vinculante contenido en los considerandos 8.9 a 8.13 de la Resolución Directoral General N° 003-2012/MTPE/2/14 (del 15 de febrero de 2012), que en síntesis se refieren a la obligación de la parte trabajadora de acatar la medida empresarial antes de impugnarla (principio de solve et repete); a la obligación del empleador de observar el deber de consulta a la parte trabajadora, teniendo preferencia el sindicato representativo en el ámbito y motivando la modificación con argumentos racionales y proporcionales; la obligación del sindicato de dar respuesta en términos de buena fe, sustentando su oposición y proyectando alternativas que puedan ser desarrolladas mediante el trato directo; y a la carga del empresario de propiciar una negociación seria y de buena fe.

Que, debe tenerse en cuenta que el artículo 2°.2 de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo 007-2002-TR obliga al sindicato a solicitar una reunión con el empleador «a fin de plantear una medida distinta a la propuesta» dentro del plazo que tiene el empresario para comunicar la medida, que resulta ser, como máximo, de ocho días anteriores a que la medida se haga efectiva. En forma complementaria, el artículo 7° del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, DS 008-2002-TR establece que la solicitud del sindicato para llevar a cabo esta reunión debe hacerse dentro de los tres días siguientes de recibida la comunicación del empleador. Más allá de lo polémico del hecho de que la norma reglamentaria pudiera tener por efecto (en algunos supuestos) recortar el plazo otorgado por la ley, debe observarse que la concurrencia de ambas normas impone que el empleador debe cumplir con el plazo previsto en la ley para comunicar su medida (hasta el noveno día previo a que la modificación surta efectos) y que los trabajadores podrán impugnarla dentro de los tres días posteriores a la comunicación del empresario¹.

¹ Fundamento 8 de la Resolución Directoral General N° 04-2012/MTPE/2/14

Que, en ese contexto, la Empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C., el día 16 de Junio del 2016, comunicó al Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, la modificación del horario de trabajo para el personal Almacén Flota, en el plazo establecido por la ley de la materia, y se advierte, que el Sindicato en comento, con fecha 22 de junio del 2017, solicitó una reunión para tratar de acuerdo a ley, la modificación de horario, dirigido a la Sede Chancay de la referida empresa, pero fuera del plazo establecido (03 días), de conformidad con el artículo 7° del D.S. N° 008-2002-TR, pues el trato directo es fundamental e importante, por ser un espacio de propuestas y alternativas entre las partes. Por lo tanto, en esta instancia administrativa, la Autoridad de Trabajo, tiene la potestad de resolver el conflicto suscitado, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

Que, por otro lado, resulta claro que en el procedimiento de modificación de horario de trabajo previsto en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 007- 2002-TR, la empresa tiene la carga de motivar --en forma suficiente y sobre la base de argumentos objetivos y razonables-- el cambio de jornada que hubiera propuesto. En efecto, bajo estos argumentos, se encontraría apta para producir plenos efectos jurídicos en el ámbito de las relaciones de trabajo dentro de la empresa.

Que, la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C. adjunta el Informe de la Modificación de Horario de Trabajo - Almacén Flota, y sustenta que el horario de trabajo no se ajustaba a la necesidad que nos exige las operaciones de la empresa dado que el servicio y/o soporte del almacén de flota se requiere de forma continua las 24 horas del día, más aun en temporada de producción, por ello es necesario implementar tres turnos en temporada de producción (pesca) y considerar dos turnos en temporada de no producción (veda), asimismo, contribuirá a tener mejor programación y distribución de los trabajos permitiendo que los trabajadores puedan laborar 08 horas diarias, incluyéndose dentro de la jornada laboral el tiempo de refrigerio (temporada de pesca), minimizando cualquier posibilidad de accidente de trabajo, el tiempo de refrigerio en temporada de pesca se reducirá de 1 hora y 15 minutos a 45 minutos; pasándose a considerar ésta última dentro de la jornada de trabajo y no fuera de ella como estaba previsto en el horario anterior, indicando como beneficios:

- La jornada de trabajo en temporada de pesca se reducirá de 48 horas a 43.5 horas efectivas semanales debido a que el tiempo de refrigerio se considerará dentro de la jornada de trabajo.
- La implementación de este nuevo horario de trabajo, alcanzará a los trabajadores de almacén flota, no afectará su sueldo actual, ni categoría, ni beneficios que actualmente les alcance por política de empresa o a través de convenio colectivo.
- Durante la permanencia de los trabajadores en la sede, la empresa brindará las facilidades de acuerdo a la política de empresa establecida, para que realicen sus labores de manera continua.

Que, la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, y de autos se verifica, que se ha cumplido con respetar la jornada máxima de trabajo.

Que, si bien es cierto que el artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 007-2002-TR establece que el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, y en ese contexto se advierte que la empresa, en esta modificación de horario, (temporada de producción) ha considerado el horario de refrigerio como parte de la jornada de trabajo, a diferencia de la temporada de no producción

Que, respecto a las horas extras, el Artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR señala: "El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva (...)". De lo que se colige, que para que se ejecuten éstas, es indispensable la voluntad y la aceptación de las partes, situación que no se advertido en el expediente materia de autos.

Que, la Ley de la materia, es específica al señalar que es facultad del empleador modificar el horario de trabajo, sustentándose en argumentos objetivos y razonables, observándose de autos que en el informe técnico presentado por la empresa, señalan que las operaciones del servicio y/o soporte del almacén de flota se requieren de forma continua las 24 horas del día. Asimismo, que la implementación de este nuevo horario de trabajo, alcanzará a los trabajadores de almacén flota, no afectará su sueldo actual, ni categoría, ni beneficios que actualmente les alcance por política de empresa o a través de convenio colectivo; y que durante la permanencia de los trabajadores en la sede, la empresa brindará las facilidades de acuerdo a la política de empresa establecida, para que realicen sus labores de manera continua; de lo que se colige, que en el caso de autos, existen motivos que justifican la modificación de horario en el Área de Almacén Flota, resaltándose que se respetarán los beneficios de los trabajadores.

Que, es necesario precisar que la Temporada de no Producción modificado (veda), en ambos turnos, la hora de refrigerio es de **1 hora 15 minutos**, según Informe del Gerente de Gestión Humana de la referida empresa; y no 1 hora 45 minutos, como se indica a fojas 93, (Resolución Directoral N° 74-2017-Región Ancash-DRTyPE/DPSC-Chim)

Estando a lo expuesto, al Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, contra la Resolución Directoral N° 074-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 16 de Agosto del 2017, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 074-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 16 de Agosto de 2017, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos, que resuelve declarar infundada la impugnación de la modificación de la jornada de trabajo formulada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, y procedente el cambio de horario operado por la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C. **PRECISANDO** que la hora de refrigerio en ambos turnos de la Temporada de no Producción (veda) modificado, es de **1 hora 15 minutos** según Informe del Gerente de Gestión Humana de la referida empresa; no 1 hora 45 minutos, como se indica a fojas 93.

ARTICULO TERCERO: NOTIFIQUESE la presente resolución a la parte interesada, con las formalidades de ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVESE.