

**RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 054 - 2018 -
REGION ANCASH DRTYPE-CHIM**

Chimbote, 11 de Octubre del 2018

VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por el Gerente General de Pesquera Bethel S.A., Oscar Glicerio Novoa Medina, contra el Auto Directoral N° 062-2018-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM de fecha 26 de Julio de 2018, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Ancash, elevado con Memorando Directoral N° 315-2018-Región Ancash-DRTYPE/DPSC-Chim del 04 de Setiembre de 2018, de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, con registro N° 2006-2018-DRTYPE de Secretaría de este Despacho del 04 de Setiembre de 2018, recaído en el expediente administrativo N° 007-2018-NC-DPSC-CHIM (007-2018-NC-SDNC-ISST-CHIM), con Informe N° 114-2018-DRTYPE-Chim-JAJ del 03 de Octubre del 2018, emitido por la Jefa (e) de Asesoría Legal de esta entidad; 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 218° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General - Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece: "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, de una verificación de los antecedentes se advierte que a fojas 01 a 17, el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra", con fecha 02 de Marzo del 2018, presenta ante la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de esta entidad, su pliego de reclamos 2016-2017, el mismo que fue presentado a Pesquera Bethel S.A., con fecha 02 de Marzo del 2018, según se observa a fojas 14, precisando que su Sindicato es de alcance nacional, se suscribe el convenio por rama de actividad y se negocia a través de su sección sindical a nivel de empresa.

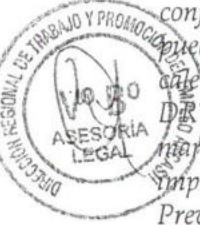
Que, la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de esta entidad, mediante Decreto de fecha 19 de Marzo del 2018, Admite a trámite el Pliego de Reclamos correspondiente al periodo 20 de Noviembre del 2016 al 19 de Noviembre del 2017, presentado por el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra".

Que, con fecha 28 de Marzo del 2018, la empresa Pesquera Bethel S.A. presenta nulidad contra la resolución admisorias de fecha 19 de marzo del 2018.

Mediante Decreto de fecha 03 de abril del 2018, emitido por el Sub Director de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de esta entidad, se corre traslado a la parte sindical.

Que, el Director de Prevención y Solución de Conflictos mediante Auto Directoral N° 062-2018-Región Ancash-DRTyPE/DPSC-CHIM del 26 de julio del 2018, declara infundada la nulidad deducida por la empresa Pesquera Bethel S.A. contra la resolución admisorias de fecha 19 de marzo del 2018, expedida por la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de esta entidad, bajo el sustento del artículo 54° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 010-2003-TR.


Que, con fecha 22 de Agosto del 2018, el Gerente General de Pesquera Bethel S.A., Oscar Chicerio Novoa Medina, con el documento de vistos interpone recurso de apelación, sosteniendo que *"con respecto al pliego de reclamos del periodo 2016-2017 que el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra", presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, recién el pasado 02 de marzo del 2018, solicitando sea admitido con la finalidad de iniciar la negociación colectiva, precisamos que definitivamente este pliego de reclamos no debió ser admitido por la AAT, evidentemente por cuanto el periodo de vigencia del pliego fue hasta noviembre del 2017, fecha en que venció el referido pliego, conforme lo establece el art. 52° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Es decir que el pliego de reclamos puede presentarse máximo, con un plazo de 60 días antes del vencimiento de la convención vigente o de 30 días calendarios anteriores a la fecha de caducidad de la misma; apreciándose del sello de mesa de partes de la DRTyPE ANCASH, que el Sindicato recién presentó dicho pliego de reclamos Periodo 2016-2017, el 02 de marzo del 2018, es decir con más de 05 meses de vencido; detalle que lógicamente conllevaría a declarar improcedente el pedido de presentación del referido pliego. Si estamos ante la interpretación de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, entonces un gremio sindical podría presentar su pliego de reclamos de periodos pasados ante la omisión de presentación oportuna por negligencia u otras razones. Podría entonces un sindicato, presentar su pliego de reclamos del periodo 2013-2014, cuya vigencia es de un año que no lo presentó y no negoció por ese periodo. Consideramos que no, en razón a que la norma ha establecido un plazo determinado de presentación de los pliegos de reclamos.*


Que, es de ver de folios 6 el Acta de Asamblea General Extraordinaria del 25 de noviembre del 2017 de aprobación del pliego de reclamos de Pesquera Bethel S.A.; como también es de tener en cuenta el escrito de subsanación de observaciones de folios 21 presentados por el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote, "José Olaya Balandra" en donde precisa literalmente: "que la vigencia del pliego de reclamos presentado a PESQUERA BETHEL S.A. es de un (01) AÑO desde el 20 de noviembre del 2016 al 19 de noviembre del 2017...".

Que, el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que el estado garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve otras formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Conforme al artículo 2 del Convenio 154 OIT (Organización Internacional del Trabajo)-Convenio sobre el fomento de la negociación Colectiva, la expresión negociación colectiva indica todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra .



Que, el artículo 52° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, señala: *El pliego debe ser presentado no antes de sesenta (60) ni después de treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43 será postergada en forma directamente proporcional al retardo.*

Por su parte, el inciso b) del Artículo 43° precisa: *La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.*

Que, la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores, de conformidad con el Artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2013-TR.

Que, los artículos 51°, 53°, 57°, 58°, 60° y 61° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, evidencian que la tramitación y desarrollo de la negociación colectiva corresponde a las partes, asumiendo ellas un papel protagónico y decisorio en cuanto a su desarrollo y culminación. En tal sentido, la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo es la de garantizar y fomentar la negociación colectiva, coadyuvando a que las partes puedan arribar a una solución en forma pacífica y armónica.

Que, *“la negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados”*¹.

La negociación colectiva como una de las estructuras primordiales del derecho colectivo del trabajo, lo cual resulta de vital importancia en el proceso de reinstitucionalización de nuestra democracia y es a través de la Negociación Colectiva que se puede alcanzar múltiples objetivos de relevancia no solo para el mundo sindical sino en el ámbito económico y jurídico.

Que, la Jefa (e) de Asesoría Legal de esta entidad, Abog. Nelly Vera Saavedra, mediante Informe N° 114-2018-Región Ancash-DRTyPE-Chim-JAJ de fecha 03 de Octubre de 2018, señala que ante la evaluación del pedido de apelación recaído en el Expediente N° 007-2018-NC-DPSC-CHIM, se declare infundado el recurso de apelación interpuesto por Pesquera Bethel S.A. representada por Oscar Glicerio Novoa Medina de fecha 22 de Agosto del 2018 y se confirme el Auto Directoral N° 062-2018-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM de fecha 26 de julio del 2018, obrante a folios 43 a 46.

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT) <http://ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm>

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 Chimbote, 15 OCT 2018

[Firma]
Teófilo B. Lezama Tafur
 CERTIFICADOR TITULAR
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PE. ANCASH
 R.D.R. N° 8018-RA-DRTYPE/CH(02-04-18)



De acuerdo a Neves Mujica, el Derecho del Trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación”². Sin embargo, la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características: (i) Trabajo humano; (ii) productivo; (iii) por cuenta ajena; (iv) libre; y (v) subordinado. De este modo, sólo aquellas relaciones contractuales de índole jurídico económicas que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional. En consecuencia, el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”³; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad.

Que, la fórmula expresión normativa pertinente del tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución establece que "Ninguna relación laboral puede limitar (...) ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Esta disposición constitucional reconoce una concreta manifestación de la dignidad en este caso para favorecer la posición del trabajador convirtiéndola en la parte central de la actividad laboral. Y en este sentido, al ser la negociación colectiva, un acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo, productividad y demás, es decir, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores; no se puede recortar la función natural que subyace en los organismos sindicales, implicaría una afectación y lesión al derecho fundamental de los trabajadores, quienes se ven representados en aquellos, y una sustracción o apartamiento del espíritu tuitivo que debe guiar al Estado en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, obligado a crear, propiciar o favorecer las condiciones materiales de existencia que sean acordes a la dignidad humana, tal como lo ha desarrollado el Tribunal Constitucional en sendas sentencias (Expediente N° 020-2012-PI-TC).

El Derecho Sindical se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú, y tiene por finalidad otorgar garantía y protección de los derechos e intereses del trabajador, para que en forma organizada y conjunta se lleve a cabo acuerdos o se solucione controversias en el aspecto laboral y social. Siendo ello así al evaluar y analizar el Auto Directoral N° 062-2018-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM, se concluye que se ha emitido dentro de los parámetros de la normatividad pertinente.

Estando a lo expuesto, a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Gerente General de Pesquera Bethel S.A., Oscar Glicerio Novoa Medina, contra el Auto Directoral N° 062-2018-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM de fecha 26 de Julio de 2018, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Ancash, de conformidad con los considerandos esgrimidos en la presente resolución.

² NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. p. 11.

³ BOZA PRO, Guillermo. "Lecciones de Derecho del Trabajo". Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2011. p. 16.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
 Chimbote, 15 DE SET 2018

 Teófilo E. Lezama Tafur
 CERTIFICADOR TITULAR
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PE, ANCASH
 R.D.H. N° 8018-IRA-DRTYPE/CHIM(02-04-18)

ARTÍCULO SEGUNDO.- CONFIRMAR el Auto Directoral N° 062-2018-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM de fecha 26 de Julio de 2018, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Ancash, de conformidad con los considerandos esgrimidos en la presente.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFÍQUESE la presente resolución a la parte interesada, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Abog. Boris José Terroles Rodríguez
DIRECTOR REGIONAL

EJTR/DRTyPE-A
Kmmm/a.IV
C.c Archivo

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Chimbote, 15 OCT 2018

Teófila E. Lezama Yafur
CERTIFICADOR TITULAR
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PE. ANCASH
R.D.R. N° 8018-RA-DRTYPE/CH(02-04-18)