



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 138 -2015-MTPE/2/14

Lima, 07 AGO. 2015

VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 397-2014-REGIÓN ANCASH DRTyPE/CHIM ingresado con número de registro 157524-2014, mediante el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash remite a esta Dirección General el expediente N° 001-2013-NC-DPSC-CHIM sobre procedimiento de negociación colectiva iniciado por el SINDICATO DE MOTORISTAS Y OFICIALES DE MÁQUINAS DE PESCA DEL PERÚ – SUMOPP (en adelante, EL SINDICATO); en mérito a los recursos de revisión interpuestos por las empresas PESQUERA HUMACARE S.A.C., PESQUERA HAYDUK S.A., CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C., CFG INVESTMENT S.A.C. y el señor JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA (en adelante, LOS EMPLEADORES) contra el Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, expedido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash, mediante el cual se declararon infundados los recursos de apelación interpuestos por las empresas PESQUERA HUMACARE S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C., CFG INVESTMENT S.A.C. y el señor JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA, contra el Auto Directoral N° 024-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash, que desestimó lo señalado por las empresas CORPORACIÓN PESQUERA 1313 S.A., PESQUERA HUMACARE S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C., CFG INVESTMENT S.A.C. y el señor JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA.

Los escritos con números de registro 60486-2015 y 85556-2015, mediante los cuales EL SINDICATO solicita a esta Dirección General que emita pronunciamiento sobre los recursos de revisión interpuestos por LOS EMPLEADORES.

CONSIDERANDO:

I. Aspectos formales

1. De los recursos administrativos

Los recursos administrativos deben su existencia al "lógico ofrecimiento [a los administrados] de posibilidades defensivas ante eventuales violaciones de sus derechos o atentados a sus intereses por parte de la Administración. La administración tiene también ocasión así de revisar sus conductas, rectificando las desviaciones en que pueda haber



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

incurrido frente a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico o simplemente, sin que haya producido ilegalidad, adoptando una nueva decisión más razonable (...)"¹.

Conforme a lo establecido por el artículo 206° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444 (en adelante, la LPAG), el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone está violando, desconociendo o lesionando un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el artículo 207° del mismo cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación y iii) Recurso de revisión.

2. Del recurso de revisión

Es el recurso excepcional interpuesto ante una tercera instancia de competencia nacional (en el caso de que las dos instancias anteriores fueron resueltas por autoridades que no son de competencia nacional), correspondiendo dirigirlo a la misma autoridad que expidió el acto impugnado para que esta eleve lo actuado al superior jerárquico.

El recurso de revisión se fundamenta en el ejercicio de la tutela administrativa que la legislación encarga a algunas entidades públicas sobre otras, por lo que se reconoce que en tales casos es necesario reservar un poder limitado para que sin dirigir a las entidades tuteladas, *"les sea facultado revisar, autorizar o vetar las decisiones de los órganos superiores de entidades descentralizadas, con miras de preservar y proteger el interés nacional"*².

La característica particular que tiene el recurso de revisión radica en su carácter excepcional, al interponerse ante una tercera instancia administrativa de competencia nacional; en este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash, corresponde a esta Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR³.

II. De los hechos suscitados en el caso concreto

Mediante comunicaciones presentadas con fechas 11 y 25 de julio de 2013, EL SINDICATO presentó su pliego de reclamos ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno

¹ Martín Mateo, Ramón. Manual de Derecho Administrativo. Editorial Aranzadi. 2005. Navarra. pp. 309-310.

² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Gaceta Jurídica. Lima. 2011. p. 627.

³ En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, *"[c]ontra lo resuelto en segunda instancia por las direcciones regionales de trabajo y promoción del empleo, acorde al artículo 2° del presente Decreto Supremo, procede la interposición del recurso de revisión, cuyo conocimiento es competencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (...)"*.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Regional de Áncash, señalando que el nivel de negociación sería el de rama de actividad o gremio. Dicho pliego de reclamos fue admitido a trámite mediante Proveído s/n emitido con fecha 13 de agosto de 2013 por la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash, que dispuso el inicio de la primera etapa de negociación colectiva por rama de actividad entre EL SINDICATO y LOS EMPLEADORES y las empresas PESQUERA CENTINELA S.A.C., PROMASA S.A., LSA ENTERPRISE PERÚ S.A., ISLA DE ONS S.A., PESQUERA LUCIANA S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA 1313 S.A., PESQUERA CHAPSA S.C.R.L., EMPRESA PESQUERA ISA S.R.L., PESQUERA CASABLANCA S.A.C., PESQUERA MAR DEL NORTE S.A.C., PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C. y PESQUERA EXALMAR S.A.A.

Con fecha 16 de agosto de 2013, la empresa PESQUERA EXALMAR S.A.A. manifestó su oposición a la negociación colectiva dado que no resultaría posible que esta se lleve a cabo en el nivel de rama de actividad.

Con fecha 20 de agosto de 2013, la empresa PESQUERA HUMACARE S.A.C. dedujo nulidad del Proveído s/n de fecha 13 de agosto de 2013, aduciendo que EL SINDICATO no tendría legitimidad para negociar con el referido empleador, puesto que sus delegados no son trabajadores del referido empleador.

Con fecha 26 de agosto de 2013, la empresa PESQUERA EXALMAR S.A.A. reiteró su manifestación de oposición a la negociación colectiva y dedujo nulidad del Proveído s/n de fecha 13 de agosto de 2013; señalando, primero, que solo cinco (05) de cuarenta y tres (43) de sus trabajadores se encuentran afiliados a EL SINDICATO y, segundo, que dicha organización sindical no tendría legitimidad para negociar.

Con fecha 27 de agosto de 2013, el señor JACOBO CAVENAGO REBAZA dedujo la nulidad del pliego de reclamos, señalando que EL SINDICATO carecería de legitimidad para negociar.

Con fecha 16 de setiembre de 2013, la empresa PESQUERA CASABLANCA S.A.C. manifestó su oposición a la negociación colectiva, al no haber acuerdo previo con EL SINDICATO para que esta se lleve a cabo a nivel de rama de actividad.

Con fecha 24 de setiembre de 2013, la empresa CFG INVESTMENT S.A.C. dedujo nulidad del Proveído s/n de fecha 13 de agosto de 2013, indicando que la negociación colectiva correspondería al nivel de gremio y no de rama de actividad.

También con fecha 24 de setiembre de 2013, la empresa CORPORACIÓN PESQUERA 1313 S.A. manifestó su oposición a la negociación colectiva, al no haber acuerdo previo con EL SINDICATO para que esta se lleve a cabo a nivel de rama de actividad.

Con fecha 26 de setiembre de 2013, la empresa CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C. manifestó su oposición a la negociación colectiva y dedujo nulidad del Proveído s/n de fecha 13 de agosto de 2013, señalando, primero, que solo se habían afiliado a EL





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

SINDICATO sesenta y cinco (65) de los seiscientos catorce (614) trabajadores pesqueros y, segundo, que la referida organización sindical carecería de legitimidad para negociar.

Con fecha 21 de noviembre de 2013, la empresa **PESQUERA MAR DEL NORTE S.A.C.** solicitó su exclusión del presente procedimiento al no contar con ningún trabajador afiliado a EL SINDICATO.

Mediante Auto Directoral N° 024-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM de fecha 13 de junio de 2014, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash desestimó lo alegado por las empresas **CORPORACIÓN PESQUERA 1313 S.A.**, **PESQUERA HUMACARE S.A.C.**, **CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C.**, **CFG INVESTMENT S.A.C.**, y el señor **JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA**; asimismo, se excluyó del presente procedimiento de negociación colectiva a las empresas **PESQUERA MAR DEL NORTE S.A.C.**, **PESQUERA EXALMAR S.A.A.** y **PESQUERA CASABLANCA S.A.C.**

III. Del Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE -CHIM

Las empresas **PESQUERA HUMACARE S.A.C.**, **CFG INVESTMENT S.A.C.**, **CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C.** y el señor **JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA** interpusieron sendos recursos de apelación contra el Auto Directoral N° 024-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, los cuales fueron declarados infundados por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash a través del Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM; en base a los siguientes fundamentos:

- La negociación colectiva es un mecanismo de solución pacífica y consensuada de los conflictos laborales e inspirada en los principios de libertad contractual y buena fe, de conformidad con el artículo 54° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, el TUO de la LRCT). En tal sentido, al no existir disposición o norma que impida el desarrollo de la negociación colectiva, basta la evaluación previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo, lo cual se ha cumplido en el presente caso conforme a lo establecido en el artículo 53° del TUO de la LRCT.
- Según lo prescrito en el artículo 46° del TUO de la LRCT en relación a la negociación colectiva por rama de actividad, en caso de que la organización sindical no represente a la mayoría de los trabajadores en el ámbito correspondiente, el producto de la negociación colectiva tendrá solo eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización sindical antes referida.
- De acuerdo con lo antes señalado, la actuación de primera instancia se encuentra arreglada a lo dispuesto en el literal b) del artículo 44°, los artículos 45° y 46° del TUO de la LRCT.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

IV. De los recursos de revisión interpuestos por LOS EMPLEADORES

LOS EMPLEADORES presentaron sendos recursos de revisión contra el Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, por los siguientes motivos:

- La Autoridad Administrativa de Trabajo no habría tomado en cuenta lo siguiente:
 - La inexistencia de acuerdo entre EL SINDICATO y LOS EMPLEADORES para entablar una negociación colectiva a nivel de rama de actividad.
 - No se ha suscrito un convenio colectivo previo a nivel de empresa entre EL SINDICATO y LOS EMPLEADORES.
 - No se habría tomado en cuenta la libre determinación del nivel de negociación colectiva que le asiste a LOS EMPLEADORES.
- La empresa **PESQUERA HUMACARE S.A.** dedujo nulidad contra el Proveído s/n de fecha 13 de agosto de 2013; no obstante, ello no fue tomado en cuenta en el Auto materia de apelación, por lo que este carecía de debida motivación y, en tal sentido, adolecería de nulidad.
- Al haberse dispuesto la negociación colectiva por rama de actividad entre EL SINDICATO y LOS EMPLEADORES, se habría incurrido en causal de nulidad prevista en el literal a) del artículo 10° de la LPAG.
- No se habría tomado en cuenta la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 2411-2011-PA/TC, en la cual se señala que una negociación colectiva no puede ser vinculante en caso de que no hayan intervenido todas las partes involucradas.
- No se habría tomado en cuenta que EL SINDICATO carecería de legitimidad para poder presentar el pliego de reclamos, puesto que se estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 9° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, el Reglamento de la LRCT).
- Tampoco se habría tomado en cuenta lo dispuesto en el artículo 47° del TUO de la LRCT, que señala la capacidad que tienen las organizaciones sindicales para negociar colectivamente en cada uno de los ámbitos en que se desenvuelven.
- Asimismo, no se trataría de una negociación colectiva por rama de actividad sino que, de conformidad con el artículo 44° del TUO de la LRCT, sería una negociación colectiva por gremio.
- Tampoco se ha considerado lo prescrito en el artículo 46° del TUO de la LRCT, el cual establece que, para que se aplique el convenio colectivo a todos los trabajadores del ámbito, es necesario que la organización sindical represente a la





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

mayoría de ellos y que sean convocados todos los empleadores; lo cual no se cumple en el presente caso.

- Se habría incurrido en nulidad al vulnerarse lo señalado en el artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, esto es, la garantía del debido procedimiento administrativo.
- Finalmente, existiendo otras empresas en el sector pesca con trabajadores afiliados a EL SINDICATO, estas no habrían sido convocadas por la referida organización sindical.

V. Del Derecho a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva

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

El Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la OIT) señala en su artículo 2° que *"los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la condición de observar los estatutos de las mismas"*⁴.

El artículo 4° del Convenio 98 de la OIT señala que *"[d]eberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo"*.

En ese sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en su estudio general sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, manifestó que *"[e]l principio de la negociación voluntaria y, por ende, de la autonomía de las partes, constituye el segundo elemento esencial del artículo 4 del Convenio núm. 98. Los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar. No obstante, las dificultades que se alzan contra la observancia de este principio son múltiples dado que en un número creciente de países se imponen diversos grados de restricción de la libertad para negociar. A este respecto, los problemas que*

⁴ Como los Convenios Internacionales de Trabajo antes citados están ratificados por el Estado peruano, sus disposiciones resultan directamente aplicables en nuestro ordenamiento, conforme al artículo 55° de la Constitución Política, el cual señala que *"los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional"*. Asimismo, en tanto regulan un derecho fundamental, como la libertad sindical, los Convenios 87 y 98 de la OIT ostentan rango constitucional en nuestro ordenamiento, lo que se desprende del artículo 3° de la Constitución, la cual establece que *"la enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno"*; así como de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

surgen con más frecuencia son: la fijación unilateral del nivel de las negociaciones; la exclusión de determinadas materias del ámbito de la negociación; la obligación de someter los acuerdos colectivos a la aprobación previa de las autoridades administrativas o presupuestarias; el respeto de criterios preestablecidos por ley, en particular en materia de salarios, y la imposición unilateral de las condiciones de empleo. (...) Normalmente, la elección del nivel de negociación debería corresponder a los propios interlocutores en la negociación; éstos, en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo, podrían incluso adoptar, si así lo desearan, un sistema mixto de acuerdos-marco, complementados por convenios en el ámbito local o acuerdos de empresa⁶.

Del mismo modo, el Comité de Libertad Sindical ha expresado que "en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo⁶.

Sin embargo, ante la inexistencia de acuerdo entre las partes sobre su libre determinación, el Comité de Libertad Sindical señala que "para proteger la independencia de las partes interesadas, sería más apropiado permitirles que decidan de común acuerdo a qué nivel debe realizarse la negociación. No obstante, en muchos países, esta cuestión corresponde a un organismo independiente de las partes. El Comité ha estimado que en tales casos dicho organismo debe ser realmente independiente"⁷.

De las consideraciones antes expuestas se desprende que los empleadores y trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente, y negociar libremente las condiciones de trabajo, acorde con el principio de autonomía colectiva y de negociación libre y voluntaria de las partes. Desde luego, lo señalado no significa una abdicación al rol promotor de la negociación colectiva que, por mandato constitucional, debe asumir el Estado peruano⁸.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. "Libertad sindical y negociación colectiva: Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones". Informe III (4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión, 1994, párrafos 248 y 249. En: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/surveyq.htm>>.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. "Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT". Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 988. En: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090634.pdf>.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. "Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT". Op. cit. Párrafo 991.

⁸ Esta conclusión ha sido asumida también por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual señala que "(...) si bien el contenido del artículo 4º del Convenio 98 no obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente la negociación colectiva a una organización determinada, puesto que una intervención de este tipo alteraría claramente el carácter voluntario de la negociación colectiva, ello no significa que los gobiernos deban abstenerse de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva" (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, 2006. Párrafo 929).





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

De esta manera, a nivel legislativo los artículos 51°, 53°, 57°, 58°, 60° y 61° del TUO de la LRCT, 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 conforme a lo dispuesto por el mandato constitucional referido anteriormente, coadyuvando a que las partes puedan arribar a una solución en forma pacífica y armónica.

Sobre la base de las consideraciones antes expuestas, se resolverán los recursos impugnativos presentados por las empresas PESQUERA HUMACARE S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C., CFG INVESTMENT S.A.C. y el señor JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA; de conformidad con lo señalado a continuación:

Empleadores emplazados	Excluido de la Negociación Colectiva	Interpuso recurso de apelación	Interpuso recurso de revisión
Pesquera Humacare S.A.C.	NO	SI	SI
Pesquera Hayduk S.A.	NO	NO	SI
Corporación Pesquera Inca S.A.C.	NO	SI	SI
CFG Investment S.A.C.	NO	SI	SI
Jacobo Estuardo Cavenago Rebaza	NO	SI	SI
Pesquera Centinela S.A.C.	NO	NO	NO
PROMASA S.A.	NO	NO	NO
LSA Enterprise Perú S.A.	NO	NO	NO
Isla de ONS S.A.	NO	NO	NO
Pesquera Luciana S.A.C.	NO	NO	NO
Corporación Pesquera 1313 S.A.	NO	NO	NO
Pesquera Chapsa S.C.R.L.	NO	NO	NO
Empresa Pesquera ISA S.R.L.	NO	NO	NO
Pesquera Casablanca S.A.C.	SI	NO	NO
Pesquera Mar del Norte S.A.C.	SI	NO	NO





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Pesquera Ninfas del Mar S.A.C.	NO	NO	NO
Pesquera Exalmar S.A.A.	SI	NO	NO

VI. Sobre los principios de la negociación colectiva

El Tribunal Constitucional en el expediente N° 03561-2009-PA/TC ha determinado los principios que sustentan el derecho constitucional a la negociación colectiva, a saber: a) negociación libre y voluntaria; b) libertad para decidir el nivel de la negociación, y c) buena fe.

Mediante el principio de negociación libre y voluntaria, no deben existir medidas de coacción que alteraren el carácter voluntario de la negociación. De este modo, *"el Estado no puede ni debe imponer, coercitivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención estatal que claramente atentaría no sólo contra el principio de la negociación libre y voluntaria, sino también contra los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, ello no impide que el Estado pueda prever legislativamente mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones"*⁹.

A través del principio de libertad para decidir el nivel de la negociación colectiva, la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender, esencialmente, de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesto por la legislación. Ello debido a que la elección del nivel de negociación colectiva, normalmente, debe corresponder a los propios interlocutores en la negociación, ya que estos se encuentran en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo, e incluso podrían adoptar, si así lo convinieran, un sistema mixto de acuerdos-marco. Asimismo, la referida sentencia señala que *"por excepción, cabe la posibilidad de que el nivel de la negociación colectiva pueda ser determinada por vía heterónoma (arbitraje) ante un organismo independiente a las partes, en función de la naturaleza promotora de la negociación colectiva"*.

Finalmente, el principio de buena fe, según ha señalado el Tribunal Constitucional en expediente N° 03561-2009-PA/TC, implica que para que la negociación colectiva funcione eficazmente, las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio.

En ese sentido, el artículo 54° del TUO de la LRCT establece que *"las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado"*. De similar

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC (fundamento 13).





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

modo, el artículo 61° del Reglamento de la LRCT establece que "[l]as partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos: (...) b) Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo".

VII. De la procedencia de los recursos de revisión interpuestos por LOS EMPLEADORES

El tercer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que son requisitos para la procedencia del recurso de revisión que el acto administrativo impugnado se sustente en una interpretación incorrecta de las fuentes del derecho, en especial, de la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional, o haya incumplido las directivas o lineamientos de alcance nacional emitidos por las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o se haya apartado de los precedentes administrativos dictados por ellas.

Ahora bien, en relación al recurso de revisión interpuesto por la empresa PESQUERA HAYDUK S.A., corresponde traer a colación lo establecido en el numeral 206.3 del artículo 206° de la LPAG, esto es, que "[n]o cabe la impugnación de actos que sean reproducción de otros anteriores que hayan quedado firmes, ni la de los confirmatorios de actos consentidos por no haber sido recurridos en tiempo y forma".

En ese orden de ideas, siendo que en autos no obra ningún recurso impugnatorio interpuesto por la empresa PESQUERA HAYDUK S.A. contra el Auto Directoral N° 024-2014-REGION ANCASH-DRTYPE/DPSC-CHIM, emitido en primera instancia por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash; el recurso de revisión interpuesto por el referido empleador contra el Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGION ANCASH-DRTYPE-CHIM deviene en Improcedente.

Por otro lado, de lo expuesto en los recursos de revisión interpuestos por las empresas PESQUERA HUMACARE S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C., CFG INVESTMENT S.A.C. y el señor JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA, se verifica que dichos medios impugnatorios se sustentan en la incorrecta interpretación de las disposiciones establecidas en el TUO de la LRCT y su Reglamento referidas a la determinación del nivel de la negociación colectiva; correspondiendo a esta Dirección General emitir pronunciamiento sobre los mismos.

VIII. Análisis de los recursos de revisión interpuestos por las empresas PESQUERA HUMACARE S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C., CFG INVESTMENT S.A.C. y el señor JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA

En el caso materia de autos, EL SINDICATO propone el inicio de la negociación colectiva por rama de actividad con LOS EMPLEADORES y las empresas PESQUERA





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

CENTINELA S.A.C., PROMASA S.A., LSA ENTERPRISE PERÚ S.A., ISLA DE ONS S.A., PESQUERA LUCIANA S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA 1313 S.A., PESQUERA CHAPSA S.C.R.L., EMPRESA PESQUERA ISA S.R.L., PESQUERA CASABLANCA S.A.C., PESQUERA MAR DEL NORTE S.A.C., PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C. y PESQUERA EXALMAR S.A.A.; siendo que la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash ha admitido a trámite el pliego de reclamos correspondiente, determinando que las partes debían dar inicio a la primera etapa de negociación colectiva en el nivel de rama de actividad.

Al respecto, de conformidad con lo establecido en los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT, así como lo señalado por el Tribunal Constitucional¹⁰ y los órganos de control de la OIT, esto es, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical, en relación a los principios de negociación libre y voluntaria, libertad para decidir el nivel de negociación colectiva, y buena fe, la Autoridad Administrativa de Trabajo desempeña un rol facilitador del diálogo de los sujetos colectivos en los procedimientos de negociación colectiva¹¹. Asimismo, de acuerdo con el artículo 45° del TUO de la LRCT, *"[s]i no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera negociación (...) De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral."*

En el presente caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash ha determinado unilateralmente que el nivel de la negociación colectiva es el de rama de actividad, no teniéndose información en el expediente acerca de la existencia de una negociación colectiva previa en dicho nivel o acerca de algún acuerdo previo entre las partes en dicho sentido, por lo que la actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo resulta contraria al numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 45° del TUO de la LRCT. Como consecuencia de ello, el Proveído s/n de fecha 13 de agosto de 2015, el Auto Directoral N° 024-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM y el Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, deben declararse nulos de acuerdo con lo establecido en el numeral 1) del artículo 10° de la LPAG, el cual establece como causal de nulidad del acto administrativo *"[l]a contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias"*.

No obstante, cabe advertir que EL SINDICATO, de acuerdo con el artículo 61-A° del Reglamento de la LRCT, podrá recurrir al mecanismo de arbitraje potestativo en caso de que las partes no se pongan de acuerdo en la primera negociación en el nivel o su contenido, y que durante tres meses la negociación resulte infructuosa, o que durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar,

¹⁰ De conformidad con el criterio establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, no es posible determinar en la vía administrativa el nivel o ámbito de una negociación colectiva.

¹¹ Para mayor abundamiento sobre el particular, remitirse a lo señalado en los acápite V y VI de la presente resolución.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 **Trabajo**
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

entorpecer o evitar el logro de un acuerdo; sin perjuicio del acceso a la función conciliadora y mediadora de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Que, de la documentación obrante en autos se observa que la exclusión de las empresas PESQUERA MAR DEL NORTE S.A.C., PESQUERA EXALMAR S.A.A. y PESQUERA CASABLANCA S.A.C., en relación al presente procedimiento de negociación colectiva, no ha sido cuestionada por EL SINDICATO, por lo que, de conformidad con el numeral 13.3 del artículo 13° de la LPAG, corresponde conservar lo actuado en lo que respecta a dicho extremo.

Que, el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas por la instancia de revisión se publican en el Diario Oficial El Peruano y constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **IMPROCEDENTE** el recurso de revisión interpuesto por la empresa PESQUERA HAYDUK S.A. contra el Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar **FUNDADOS** los recursos de revisión interpuestos por las empresas PESQUERA HUMACARE S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C., CFG INVESTMENT S.A.C. y el señor JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA contra el Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, conforme a los fundamentos indicados en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- Declarar **NULOS** el Proveído s/n de fecha 13 de agosto de 2015, emitido por la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash; el Auto Directoral N° 024-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Áncash; y el Auto Directoral Regional N° 011-2014-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, emitido por





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

la Dirección Regional de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash; disponiéndose la conservación de la exclusión de las empresas PESQUERA MAR DEL NORTE S.A.C., PESQUERA EXALMAR S.A.A. y PESQUERA CASABLANCA S.A.C. del presente procedimiento, al no haberse cuestionado dicho extremo, en virtud de lo dispuesto por el numeral 13.3 del artículo 13° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444; dejando a salvo el derecho de las partes de recurrir a los mecanismos alternativos de solución de conflictos tales como el arbitraje, la conciliación y/o la mediación.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la Autoridad Administrativa de Trabajo del Gobierno Regional de Áncash continúe con el procedimiento de negociación colectiva seguido por el SINDICATO DE MOTORISTAS Y OFICIALES DE MÁQUINAS DE PESCA DEL PERÚ – SUMOPP con las empresas PESQUERA HUMACARE S.A.C., PESQUERA HAYDUK S.A., CORPORACIÓN PESQUERA INCA S.A.C., CFG INVESTMENT S.A.C., PESQUERA CENTINELA S.A.C., PROMASA S.A., LSA ENTERPRISE PERÚ S.A., ISLA DE ONS S.A., PESQUERA LUCIANA S.A.C., CORPORACIÓN PESQUERA 1313 S.A., PESQUERA CHAPSA S.C.R.L., EMPRESA PESQUERA ISA S.R.L., PESQUERA NINFAS DEL MAR S.A.C. y el señor JACOBO ESTUARDO CAVENAGO REBAZA; de conformidad con lo señalado en la presente resolución.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER que la presente resolución agota la vía administrativa, en virtud de lo dispuesto por el numeral 218.2 del artículo 218° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Ley N° 27444.

ARTÍCULO SEXTO.- PROCEDER a la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional de este Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-

.....
JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo