



RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 223 -2017-MTPE/2/14

Lima, 29 SET. 2017

VISTO:

El Oficio Directoral Regional N° 128-2017-REGION ANCASH-DRType/CHIM por el cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash (en adelante, la DRTPE Ancash) remite a esta Dirección General el expediente N° 030-2016-NC-SDNC-IHSO-CHIM, sobre negociación colectiva iniciado por el Sindicato de Trabajadores de Pesquera Cantabria S.A. – SITRAPECANTSA (en adelante, EL SINDICATO), en mérito al recurso de revisión interpuesto por la empresa Pesquera Cantabria S.A. (en adelante, EL EMPLEADOR), contra la Resolución Directoral Regional N° 005-2017-REGIÓN ANCASH-DRType-CHIM, emitida por la DRTPE Ancash, la cual declaró infundado el recurso de apelación formulado por EL EMPLEADOR contra el Auto Directoral N° 049-2016-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Ancash, el cual dispone que corresponde que EL EMPLEADOR y EL SINDICATO continúen con la negociación colectiva según lo señalado en el decreto de fecha 08 de noviembre de 2016.

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes

Con fecha 14 de octubre de 2016, EL SINDICATO hizo de conocimiento de la DRTPE Ancash el pliego de reclamos por el período 2016-2017 presentado a EL EMPLEADOR, sobre mejoras remunerativas, condiciones económicas y de trabajo. Cabe señalar que, según EL SINDICATO ha cumplido con presentar la documentación necesaria para dar inicio al procedimiento de negociación colectiva conforme a lo establecido en los artículos 49 y 51 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, el TUO de la LRCT).

Mediante Auto Directoral N° 049-2016-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM, la DPSC de la DRTPE Ancash declaró disponer que corresponde a EL EMPLEADOR y EL SINDICATO continúen con la negociación colectiva conforme a lo señalado en el decreto de fecha 08 de noviembre de 2016¹.

Con fecha 01 de diciembre de 2016, mediante escrito con registro número 19292, LA EMPRESA interpuso recurso de apelación contra el Auto Directoral N° 049-2016-REGIÓN ANCASH-DRType/DPSC-CHIM, atendiendo a los siguientes argumentos:

¹ Cabe precisar que mediante decreto de fecha 08 de noviembre de 2016, la DPSC de la DRTPE de Ancash dispuso informar que LA EMPRESA y EL SINDICATO estén obligados a negociar de buena fe durante el período de negociación directa dando cuenta al despacho con las respectivas actas.

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- Carece de motivación suficiente al no pronunciarse de manera genérica sobre los puntos expuestos por las partes, habiendo una motivación aparente.
- Que, no cumple con desvirtuar el sustento de nuestra devolución como es el domicilio único, requisito que oportunamente ha sido objeto de cuestionamiento.
- Que, no cumple con desvirtuar el hecho de que la Comisión Negociadora de la parte laboral no presentó poderes suficientes.
- No sustenta los porcentajes de representación de trabajadores y a quienes representaría en la Empresa.
- No desvirtúa el hecho que el Estatuto de EL SINDICATO señale que representa a todos los trabajadores de la Empresa, cuando solo representa a treinta y dos (32) trabajadores de un universo de noventa (90) trabajadores de planta

Mediante Resolución Directoral Regional N° 005-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, la DRTPE Ancash declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por EL EMPLEADOR y dispuso confirmar el Auto Directoral N° 049-2016-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM.

Con fecha 27 de enero de 2017, mediante escrito con registro número 1134, EL EMPLEADOR interpuso recurso de revisión contra la Resolución Directoral Regional N° 005-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, señalando, entre otros, los siguientes argumentos:

- Que, si bien en la Resolución Directoral Regional objeto de apelación se indica que EL SINDICATO cumplió con acreditar la documentación exigida en los artículos 51 y 53 del TUO de la LRCT, esto no se ajusta a la realidad porque EL SINDICATO “ni con el Domicilio que no fue desvirtuado, que cuando nos remitió la primera documentación carecía de poderes y capacidad la junta directiva... no se estableció los porcentajes de representación y asumió atribuciones de todo personal de la Empresa cuando solo eran representantes de [treinta y dos] 32 [trabajadores] sindicalizados de un universo de [noventa] 90 trabajadores”. (Sic)
- Que, si bien en la Resolución Directoral Regional objeto de apelación se indica que “si bien el sindicato señaló [domicilio] inicialmente instalaciones del Colegio de abogados del Santa... [la negociación colectiva] no se ha visto afectada”. Al respecto, EL EMPLEADOR señala que “se equivoca la Resolución que resuelve la apelación y que es materia de Revisión pues el artículo 51 señala que se debe presentar un domicilio UNICO, lo que la misma resolución acepta no se ha cumplido, para efecto de las notificaciones, y con el fin de conocer 1° donde nos comunicamos, 2° si pertenecen a esta ciudad o no 3° si tiene o no personalidad jurídica pues es un requisito tener domicilio para ello.” (Sic).

II. De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto y análisis del requisito de procedencia.

Según lo dispuesto por el numeral 215.1 del artículo 215 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto





administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216 del referido cuerpo normativo; a saber: i) Recurso de reconsideración, ii) Recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el inciso 3 del artículo 7 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

En ese marco, el literal b) del artículo 47° del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos sobre la declaratoria de improcedencia o ilegalidad de la huelga, suspensión de labores, terminación colectiva de trabajo y otros que corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para el conocimiento en última instancia del recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo respecto del procedimiento de inicio y trámite de la negociación colectiva, precisándose que en la tramitación de dicho recurso esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5° del Decreto Supremo antes invocado.

En este caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la DRTPE Ancash, 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-TR².

III. De la constitución de las organizaciones sindicales

El artículo 2° del Convenio 87 de la OIT establece lo siguiente:

"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 sola condición de observar los estatutos de las mismas".

² En efecto, de conformidad con el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, "Contra 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 (...)".



De acuerdo con ello, los trabajadores y empleadores son libres de constituir las organizaciones sindicales que consideren necesarias y elegir la manera en que las mismas se van a organizar, ello con la única condición de observar y respetar lo pactado en su estatuto. En consecuencia, el ordenamiento interno no puede restringir el ejercicio de este derecho, salvo que la ley, basada en causas razonables, lo prevea expresamente.

En ese orden de ideas, debemos tener en cuenta que la definición de los ámbitos sindicales la realizan los trabajadores en ejercicio de su derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, de acuerdo con lo establecido en el precitado artículo 2° del Convenio N° 87 de la OIT. Así, en la práctica, esta definición se suele corresponder con criterios relacionados con la actividad económica que se desarrolla, como por ejemplo, la pertenencia a un oficio, sector de actividad, empresa, centro de trabajo o categoría de trabajadores.

En el mismo sentido, la doctrina plantea que “el ámbito objetivo de la libertad de constitución se refiere al tipo de organización sindical que puede constituirse. Al respecto, el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT señala que los trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, ello quiere decir que los titulares del derecho son los únicos llamados a determinar qué clase de organización quieren constituir. Las posibilidades de organizarse son infinitas, pues podrían hacerlo en el ámbito de una empresa, o de acuerdo a un ámbito funcional o territorial determinados: sector/nacional, sector/regional, sector/local, categoría/nacional, grupo de empresas, etc. (...)”³.

En consecuencia, en atención al marco normativo y doctrinario antes señalado, el Estado no podría obligar a los trabajadores a constituir una organización sindical bajo una forma determinada, ya que constituye una expresión de la libertad sindical que los trabajadores decidan el tipo de organización que estimen conveniente conformar o integrar de acuerdo a sus intereses.

IV. De la negociación colectiva

El inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado (representado por la AAT) fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales.

Por su parte, el artículo 4° del Convenio 98 de la OIT establece que los Estados serán responsables de adoptar:

“[M]edidas 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”.

³ Villavicencio Ríos, Alfredo. La Libertad Sindical. En las normas de la OIT: Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga. Pág. 38-40. FCU. Montevideo, 2007.





De otro lado, 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 negociación colectiva es una manifestación del principio de autonomía colectiva, por lo que la actuación de la AAT está destinada a garantizar y fomentar dicha negociación, coadyuvando a que las partes arriben a una solución en forma pacífica y armónica.

En ese contexto, la negociación colectiva, en rigor, no debe ser entendida como un procedimiento administrativo en sentido estricto, toda vez que su desarrollo o encausamiento no implica un pronunciamiento de la AAT sobre el fondo del asunto, siendo que el producto de la negociación colectiva no lo constituyen actos administrativos emitidos por la AAT, sino más bien los convenios o contratos colectivos celebrados entre el sindicato (o los representantes, en ausencia de este) y el empleador.

De otro lado, es importante señalar que el Tribunal Constitucional, en el expediente N°03561-2009-PA/TC, ha determinado los principios que sustentan el derecho constitucional a la negociación colectiva, los cuales son negociación libre y voluntaria, libertad para decidir el nivel de la negociación y 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"*⁴.

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.

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recalda en el expediente N°03561-2009-PA/TC (fundamento 13).



En ese sentido, el artículo 54º 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 modo, el artículo 61º 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”*.

Así, con respecto al principio de la buena fe en la negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, mediante el Informe N° 330, Caso N° 1804, párrafo 322, señaló el principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones.

V. Del análisis del caso concreto

En el presente caso, mediante Auto Directoral N° 049-2016-REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM (en adelante, la resolución de primera instancia), la Dirección de Prevención de Solución de Conflictos de la DRTPE Ancash declara que las partes continúen con la negociación colectiva conforme al Decreto de fecha 08 de noviembre de 2017. Cabe indicar que dicho Decreto señaló admitir a trámite el pliego de reclamos conformado de un proyecto de convención colectiva para el período 13 de octubre de 2016 al 12 de octubre de 2017 que presentó EL SINDICATO debidamente recepcionado por EL EMPLEADOR en fecha 13 de octubre de 2016, además dispuso su notificación a EL EMPLEADOR con copia del proyecto de pliego de reclamos y sus anexos, e igualmente dispuso que las partes están obligados a negociar de buena fe durante el período de negociación colectiva directa.

Por su parte, la instancia superior a nivel regional, emite Resolución Directoral Regional N° 005-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM (en adelante, la resolución de segunda instancia), por medio de la cual se confirma la resolución de primera instancia.

En el presente caso, de la revisión del recurso de revisión interpuesto por EL EMPLEADOR contra la Resolución Directoral Regional N° 005-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, advertimos que uno de los cuestionamientos se encuentra relacionado con la determinación del domicilio único de EL SINDICATO.

Al respecto, de acuerdo con lo previsto en el literal a) del artículo 51 del TUO de la LRCT señala que la negociación colectiva se inicia con la presentación del pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva con, entre otros, la denominación y número de registro del o de los sindicatos que lo suscriben, y domicilio único que señalen para efectos de las notificaciones. Asimismo, en el artículo 53 del TUO de la LRCT establece que el pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo.

Sobre el particular, de la revisión del expediente advertimos que obra el “PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO PERÍODO 13 DE OCTUBRE DE 2016 AL 12 DE OCTUBRE DE 2017 QUE PRESENTA EL SINDICATO LOCAL DE TRABAJADORES





DE PESQUERA CANTABRIA S.A. – SITRAPECANTSA; A LA EMPRESA PESQUERA CANTABRIA S.A." el cual fue presentado a EL EMPLEADOR, obrante de fojas seis a once del expediente; además cabe precisar que en el literal a) de dicho proyecto de convenio colectivo de trabajo se consignó la denominación de EL SINDICATO, su registro sindical, así como su domicilio sito en Calle Constitución N° 271 – Chimbote, situación que fue corroborada por la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de la DRTPE Ancash en su Decreto, de fecha 28 de octubre de 2016, obrante a fojas veinte del expediente.

Otro de los cuestionamientos formulados contra la Resolución Directoral Regional N° 005-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM es que no se ha analizado los poderes y capacidad de la junta directiva de EL SINDICATO, siendo realmente que el objeto de cuestionamiento formulado por EL EMPLEADOR consiste en determinar si la comisión negociadora de la parte laboral cuenta o no con los poderes suficientes para participar en la negociación colectiva. Al respecto, con respecto al otorgamiento de poderes y facultades a la comisión negociadora es importante señalar que según lo previsto en el artículo 49 del TUO de la LRCT, "La designación de los representantes de los trabajadores constará en el pliego que presenten conforme al artículo 51; la de los empleadores, en cualquiera de las formas admitidas para el otorgamiento de poderes. En ambos casos deberán estipularse expresamente las facultades de participar en la negociación y conciliación, practicar todos los actos procesales propios de éstas, suscribir cualquier acuerdo y llegado el caso, la convención colectiva de trabajo."

De la revisión del expediente advertimos que a fojas dieciocho del expediente obra el Decreto s/n, de fecha 25 de octubre de 2016, por el cual la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo de la DRTPE Ancash advierte que "(...) del Acta de Asamblea General Extraordinaria [de EL SINDICATO] que si bien se ha aprobado la presentación del pliego de reclamos para el período 13 de octubre de 2016 al 12 de octubre de 2017, en dicha Asamblea se ha realizado la elección de los miembros de la Comisión Negociadora y el otorgamiento de poderes de dicha Comisión para el año 2016, por lo que los mismos no estarían premunidos de poder suficiente para negociar un pliego que tendrá vigencia durante el año 2017". Al respecto, cabe indicar que de fojas treinta y cinco (35) a treinta y nueve (39) del expediente obra un documento denominado "ACTA DE ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE PESQUERA NATALIA S.A. – SITRAPECANTSA DE FECHA 31 DE OCTUBRE DE 2016" donde consta la aprobación por unanimidad para el otorgamiento de poderes suficientes a la Comisión Negociadora de EL SINDICATO para el período 13 de octubre de 2016 al 12 de octubre de 2017.

EL EMPLEADOR señala también que EL SINDICATO no establece el porcentaje de representación de los trabajadores de EL EMPLEADOR y a quiénes representa. Al respecto, cabe señalar que a nivel normativo, la representatividad de la organización sindical se encuentra prevista en el artículo 9 del TUO de la LRCT⁵. Sin embargo, conviene señalar que en materia de negociación colectiva, los efectos de la representatividad no son los mismos que de la representación; pues en el primer caso, atendiendo a la afiliación de la mayoría de los trabajadores comprendido dentro de su

⁵TUO de la LRCT

Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

ámbito, el sindicato negocia colectivamente en nombre de todos los trabajadores de su ámbito, independientemente de su afiliación sindical, mientras que en el caso de la representación, el sindicato sólo negocia colectivamente en representación de los trabajadores afiliados a dicha organización sindical.

En atención a ello, de la revisión del "PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO PERÍODO 13 DE OCTUBRE DE 2016 AL 12 DE OCTUBRE DE 2017 QUE PRESENTA EL SINDICATO LOCAL DE TRABAJADORES DE PESQUERA CANTABRIA S.A. – SITRAPECANTSA; A LA EMPRESA PESQUERA CANTABRIA S.A." advertimos que, respecto al ámbito de aplicación propuesto por EL SINDICATO, en la cláusula vigésima sexta se señala que "el presente Convenio Colectivo de Trabajo es aplicable a los trabajadores que estén afiliados al Sindicato a fecha de suscripción del presente convenio y los que se afilien a posterioridad". En atención a ello, advertimos que en el presente caso EL SINDICATO sólo negocia colectivamente en representación de los trabajadores afiliados a dicha organización sindical.

En consecuencia, se tiene que los argumentos esgrimidos por EL EMPLEADOR no desvirtúan la decisión adoptada en la resolución materia de impugnación. Asimismo, esta Dirección General exhorta a las partes observen los principios que sustentan el derecho constitucional a la negociación colectiva, los cuales son negociación libre y voluntaria, libertad para decidir el nivel de la negociación y buena fe expuestos en el numeral IV. de la presente Resolución Directoral General.

Finalmente, debe señalarse que el párrafo final del artículo 4º 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.

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **EMPRESA PESQUERA CANTABRIA S.A.** contra la Resolución Directoral Regional N° 005-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución Directoral Regional N° 005-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, la que confirmó el Auto Directoral N° 049-2016-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



PERU

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Gobierno Regional de Ancash , el cual dispone que corresponde que la EMPRESA PESQUERA CANTABRIA S.A. y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE PESQUERA CANTABRIA S.A. continúen con la negociación colectiva según lo señalado en el decreto de fecha 08 de noviembre de 2016

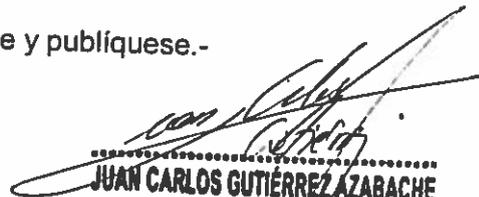
ARTÍCULO TERCERO.-

Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, en virtud a lo dispuesto en el literal c), numeral 226.2 del artículo 226 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

ARTÍCULO CUARTO.-

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