



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 266 -2017-MTPE/2/14

Lima, **14 DIC. 2017**

### VISTOS:

El Oficio Directoral Regional N° 153-2017-REGION ANCASH-DRTyPE emitido por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash por medio del cual se remite el recurso de revisión interpuesto por la empresa Jacobo Cavenago Rebaza (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 031-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, DRTPE Ancash), la cual declaró infundado el recurso de apelación formulado por LA EMPRESA contra el Auto Directoral N° 019-2016-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM, emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Ancash, y dispuso la continuación del procedimiento de negociación colectiva entre el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote “José Olaya Balandra” (en adelante, EL SINDICATO) y LA EMPRESA.

### CONSIDERANDO:

- I. **De la competencia de la Dirección General de Trabajo para avocarse al conocimiento de los recursos de revisión interpuestos**

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.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

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-TR<sup>1</sup>.

## II. Del recurso de revisión interpuesto

LA EMPRESA interpone recurso de revisión señalando los siguientes argumentos:

- Que la resolución recurrida carece de una debida motivación, contraviniendo el derecho a la defensa y el debido proceso, toda vez que se ha limitado a realizar una mera transcripción de las normas que regulan la negociación colectiva.
- No se ha tomado en cuenta la inexistencia de acuerdo entre las partes para entablar una negociación colectiva a nivel de rama de actividad entre LA EMPRESA y EL SINDICATO. No se ha tomado en cuenta la libre determinación del nivel de negociación colectiva, siendo que mal haría la Autoridad Administrativa de Trabajo en pretender imponer una negociación a nivel de rama de actividad.
- Que no se ha suscrito un convenio colectivo de trabajo previo a nivel de empresa entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.
- La organización sindical carece de legitimidad para poder presentar la negociación colectiva, pues se está contraviniendo lo dispuesto en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, norma en la cual expresamente se señala que tratándose de sindicatos de alcance local, regional o nacional, los trabajadores afiliados podrán constituir una sección sindical en el centro de trabajo en el que laboren, la que ejercerá su representación en el interior del mismo, siendo que la representación de la sección sindical estará a cargo de dos delegados elegidos en asamblea general.
- Que, al haberse admitido a trámite la negociación colectiva promovida por EL SINDICATO se ha incurrido en causal de nulidad prevista en el inciso a) del artículo 10° de la Ley 27444, por cuanto al disponerse la negociación colectiva por rama de actividad, sin considerar que no existe un antecedente o negociación

<sup>1</sup> 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 (...)".





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

previa, así como tampoco ha existido un acuerdo previo, se está trasgrediendo lo dispuesto en el artículo 45° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

### 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”.

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, resulta pertinente traer a colación el criterio contenido en la Resolución Directoral General N° 021-2011-MTPE-2-14<sup>2</sup>, en la cual se sostuvo que una interpretación taxativa del listado de tipos sindicales contenido en el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT) atentaría contra el derecho a constituir organizaciones sindicales. Por dicha razón, de conformidad con las recomendaciones específicas del Comité de Libertad Sindical de la OIT el listado del referido artículo 5° se tiene que considerar como meramente enunciativo, abierto, o más claramente, ejemplificativo.

De igual modo, 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. (...)”<sup>3</sup>.

<sup>2</sup>Dicha Resolución Directoral General fue publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 30 de noviembre del 2011.

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





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

De esa forma, 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.

La adhesión de trabajadores a una organización sindical de rama de actividad, no puede considerarse impedimento para entablar una negociación colectiva a nivel de empresa, siempre y cuando el número de trabajadores de una empresa afiliados a dicho sindicato de rama observe los requisitos objetivos establecidos por el artículo 14 del TUO de la LRCT para la subsistencia de una organización sindical<sup>4</sup>.

#### IV. De la Negociación Colectiva

El inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado, representado por la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, 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”.

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 LA EMPRESA.

<sup>4</sup> TUO de la LRCT

Artículo 14.- Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

A nivel normativo, las condiciones referidas a la legitimidad negocial se encuentran previstas en el artículo 47° del TUO de la LRCT<sup>5</sup>. Sin embargo, conviene señalar que el precedente vinculante contenido en el numeral 10 de la Resolución Directoral General N° 024-2011-MTPE/2/14 ha señalado:

“Que, resulta válido y jurídicamente sostenible que un sindicato de rama negocie a nivel de empresa (...) Tal aseveración se ve reforzada en tanto que todo trabajador como persona tiene derecho a la libertad; ocurriendo lo mismo cuando se trata de un grupo de trabajadores, los cuales en tanto grupo de personas gozarán de dicho derecho, por tanto, resulta de aplicación el artículo 24° de la Constitución que señala que “nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”; no pudiendo establecer interpretaciones restrictivas de derechos fundamentales, tales como la interpretación literal del artículo 47° del Decreto Supremo N° 010 - 2003-TR y desprendida además del deber estatal de fomento de la negociación colectiva establecido en la Constitución o de la prelación favorable a la negociación con organizaciones sindicales establecida en la ley.”

En esa línea, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, mediante el Informe N° 302, Caso N° 1845, planteó la posibilidad de que un sindicato de rama de actividad pueda negociar a nivel de empresa, siempre y cuando, este cuente con representatividad suficiente dentro de la empresa. Se entiende como representatividad suficiente al hecho de que el sindicato de rama cuente con un cierto número de afiliados en la empresa, sin necesidad de que éstos conformen una mayoría, pues esto sólo sería exigible a fin de que la eventual convención colectiva a la que se arribe alcance efectos erga omnes; pudiendo ser una de efectos limitados, en caso afilie a una minoría.

Por ello, si tomamos en cuenta el precedente vinculante antes reseñado, se debe reafirmar que los supuestos de representación establecidos en el artículo 47° del TUO de la LRCT no deben ser entendidos como una lista cerrada o limitativa, pues como se ha señalado, si existe libertad para que los trabajadores definan su forma de organizarse, esta libertad también debe expresarse en la forma en que ejerzan su representación en una negociación colectiva en concreto.

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*

<sup>5</sup>TUO de la LRCT

Artículo 47°.- Tendrán capacidad para negociar colectivamente en representación de los trabajadores:

- a) En las convenciones colectivas de empresa, el sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes expresamente elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.
- b) En las convenciones por rama de actividad o gremio, la organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

*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"*<sup>6</sup>.

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.

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. Análisis del Caso Concreto

Debe precisarse que uno de los principios que orientan la negociación colectiva es el de negociación libre y voluntaria, de conformidad con el artículo 4° del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, ello no obsta para que el Estado pueda prever mecanismos que promuevan la negociación colectiva. En efecto, de conformidad con lo establecido por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Sindical:

*"[...] si bien el contenido del artículo 4° 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"*<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N°03561-2009-PA/TC (fundamento 13).

<sup>7</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (2006) *La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 5ta. Ed. Ginebra. Párrafo 929.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

En ese marco, cabe precisar que la Resolución Directoral Regional N° 031-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM no impone a las partes el contenido ni determina el nivel en el cual deba llevarse la negociación colectiva, sino que dispone, entre otros, la continuación del procedimiento de negociación colectiva entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

En tal sentido, el artículo 54° del TUO de la LRCT establece que “es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. 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 ahí que, como regla general, existe la obligación de LA EMPRESA de recepcionar el pliego de reclamos que da inicio a la negociación colectiva, no pudiendo dispensar de dicha obligación la sola voluntad de no negociar por parte de LA EMPRESA.

Entonces, contrariamente a lo que señala LA EMPRESA, no es obligatorio la existencia de un acuerdo previo para dar inicio a un procedimiento de negociación colectiva, por lo que en caso existan desacuerdos sobre determinados alcances de la referida negociación, se podrán acudir a las formas heterónomas de solución de conflictos habilitadas legalmente, tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Por tal motivo, no es atendible el argumento expuesto por LA EMPRESA.

De otro lado, corresponde señalar que, de acuerdo con la Resolución Directoral General N° 026-2017-MTPE/2/14, que tiene carácter de precedente administrativo de observancia obligatoria, resulta jurídicamente sostenible que un sindicato de rama de actividad negocie a nivel de empresa, siempre y cuando, cuente con representatividad suficiente dentro de la empresa.

En atención a ello, esta Dirección General considera necesario precisar algunas cuestiones con relación a la composición de afiliados a EL SINDICATO y que a su vez forman parte de LA EMPRESA como trabajadores. Al respecto, conforme al escrito con número de registro 05283, de fecha 26 de marzo de 2015, que corre de fojas seis (06) a fojas siete (07) del expediente, presentado por EL SINDICATO, se adjunta el documento denominado “RELACIÓN DE AFILIADOS ASISTENTES A LA ASAMBLEA INTERNA DE LA EMPRESA JACOBO CAVENAGO REBAZA DEL 14 DE SETIEMBRE DE 2014 PARA LA ELECCIÓN DE SU SECCIÓN SINDICAL”, en el cual se verifica que son 22 (veintidós) los trabajadores en favor de los cuales se pretende la negociación colectiva.

Sobre este punto, cabe precisar que el artículo 14° del TUO de la LRCT establece que las organizaciones sindicales “[p]ara constituirse y subsistir (...) deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza”, esto es, la norma impone criterios objetivos para la puesta en marcha y subsistencia de organizaciones sindicales, las cuales posteriormente tendrán como uno de sus objetivos esenciales la posibilidad de entablar negociaciones colectivas.

Al respecto, la OIT en el punto 516 del Informe N° 302 emitido por el Comité de Libertad Sindical, ha señalado que “para que un sindicato de rama de actividad pueda negociar un convenio colectivo de empresa debería bastar la prueba de que dicho





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

sindicato cuenta con suficiente representatividad a nivel de empresa. El Comité pide pues al Gobierno que tome medidas a nivel de la legislación y de la práctica para que a los sindicatos de rama de actividad que desean negociar colectivamente a nivel de empresa no se les obligue a constituir una sección sindical en la misma y puedan negociar si acreditan suficiente representatividad" (el subrayado es nuestro).

En ese orden de ideas, en el supuesto que LA EMPRESA entable una negociación colectiva a nivel de empresa con una organización sindical de ámbito distinto al de empresa (sea una organización sindical de rama o federación legítimamente conformada, según corresponda), la cual no cumple con acreditar u ostentar representatividad suficiente al interior de la Empresa, configuraría un trato discriminatorio perjudicando a aquellos trabajadores que sí observen lo previsto en el artículo 14° del TUO de la LRCT (para constituir un sindicato) con la finalidad de negociar colectivamente. Dicha situación evidenciaría la vulneración del derecho de igualdad en su faceta de "igualdad de oportunidades" o también conocida como "igualdad de trato".

El derecho de igualdad, en la faceta antes mencionada, "obliga que la conducta, ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria"<sup>8</sup>. Así, a criterio del Tribunal Constitucional, una discriminación de esta naturaleza se acredita cuando "la conducta de la empresa forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de lo constitucional, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores"<sup>9</sup>.

Estando a las consideraciones precedentemente señaladas, se tiene que EL SINDICATO logra acreditar representatividad suficiente al interior de LA EMPRESA para entablar negociación colectiva.

Estando a las consideraciones expuestas;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la **EMPRESA JACOBO CAVENAGO REBAZA** contra la Resolución Directoral Regional N° 031-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **CONFIRMAR** la Resolución Directoral Regional N° 031-2017-REGIÓN ANCASH-DRTyPE-CHIM, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash, que confirmó el Auto Directoral N° 019-2016-

<sup>8</sup> Ejecutoria del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC, fundamento 9.

<sup>9</sup> Ejecutoria del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0008-2005-AI/TC, fundamento 23.





PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

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

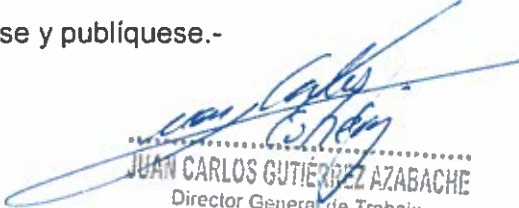
“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

REGIÓN ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM emitido por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPE Ancash, y que dispuso la continuación del procedimiento de negociación colectiva entre la **EMPRESA JACOBO CAVENAGO REBAZA** y el **SINDICATO DE PESCADORES DE CHIMBOTE “JOSÉ OLAYA BALANDRA”**.

**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