

RESOLUCION DIRECTORAL N° 277-2016-GRP-DRTPE-DPSC

COPIA

Piura, 10 de octubre de 2016

VISTO: El Expediente N° PS-06-2016-DRTPE-PIURA-ZTPET materia del procedimiento administrativo sancionador seguido al empleador: **SKANSKA DEL PERU S.A. hoy denominada CONFIPETROL S.A.** con RUC N° **20357259976**, viene a este Despacho en mérito al recurso de apelación interpuesto por el representante de la empresa don Fernando Alfredo Pezo Roncal, mediante escrito de registro N° 4925 de fecha 02 de setiembre de 2016, contra lo resuelto mediante Resolución Zonal N° 086-2016-GRP-DRTPE-DPSC-ZTPET del 12 de agosto de 2016;

CONSIDERANDO:

1. Que, habiéndose emitido resolución en primera instancia, corresponde a este Despacho emitir pronunciamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 41° de la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo".
2. Que, mediante Resolución Zonal N° 086-2016-GRP-DRTPE-DPSC-ZTPET del 12 de agosto de 2016, la Autoridad Administrativa de Trabajo, de primera Instancia sanciona con multa de S/ 17,281.25 (Diecisiete mil doscientos ochentinueve con 25/100 Nuevos Soles) al empleador SKANSKA DEL PERU S.A. hoy denominada CONFIPETROL S.A. por incurrir en infracciones graves en materia de relaciones laborales: Por no cumplir oportunamente con los acuerdos pactados en Convención Colectiva.
3. Que, manifiesta el recurrente en su apelación que si bien con la Resolución Zonal, materia de apelación se redujo la multa a S/ 17,281.25 Soles, no se ha tenido en cuenta que, mediante la cláusula cuarta del Convenio Colectivo 2006, referido a movilidad, se deja sin efecto la conformación de la comisión bipartita, siendo que es la empresa, mediante su área Calidad Salud y Medio Ambiente (CSMA) quien se compromete a la realización de las inspecciones:

Convenio Colectivo año 2006: CLAUSULA CUARTA: MOVILIDAD.

"(...)

Asimismo la empresa se compromete en coordinación con el sindicato de trabajadores a realizar las verificaciones periódicas de las condiciones de seguridad y funcionamiento de las unidades de transporte del personal en concordancia con las políticas de CSMA.

Estas inspecciones se realizarán de acuerdo a un cronograma a alcanzar por CSMA, a los 15 días de firmado el presente convenio.

"(...)"

4. Que, respecto al supuesto incumplimiento en la formación de la Comisión Bipartita para la inspección de las unidades de transporte de personal, refiere el recurrente que la supuesta infracción que se impugna señala que no han cumplido con acreditar documentalmente, haber formado la comisión bipartita en mérito de lo acordado en la cláusula 8 del Convenio Colectivo 2005, por lo que al respecto señala que la Inspectora de Trabajo ha incurrido en grave error al no haber valorado adecuadamente su escrito presentado oportunamente el 02/02/2016 en el que adjuntaron en calidad de "Anexo I" el Convenio Colectivo del año 2006, mediante el cual se modifica la cláusula por la que se pretende sancionarles siendo que a partir de la entrada en vigencia de la citada convención colectiva, ya no existe la obligación de formar la comisión bipartita, antes referida. Precisa que mediante la Cláusula Cuarta del Convenio Colectivo 2006, referida a movilidad, se deja sin efecto la conformación de la comisión en cuestión, siendo que es la empresa mediante su área Calidad Salud y Medio Ambiente (CSMA) quien se compromete a la realización de las inspecciones.

CLAUSULA CUARTA: MOVILIDAD

"(...)

Asimismo la empresa se compromete, en coordinación con el sindicato de trabajadores a realizar las verificaciones periódicas de las condiciones de seguridad y funcionamiento de las unidades de transporte del personal, en concordancia con las políticas de CSMA.



Estas inspecciones se realizarán de acuerdo a un cronograma a alcanzar por CSMA a los 15 días de firmado el convenio colectivo.

(...)"

En este sentido señala que como se puede apreciar, es su parte quien, de acuerdo a las certificaciones internacionales con las que cuentan, se obligan a realizar las verificaciones periódicas a las unidades de transporte de personal de acuerdo con las políticas de seguridad, salud y Medio Ambiente (políticas CSMA) las cuales les exigen un riguroso control de todas las actividades y ámbitos en los cuales se desenvuelve su personal y que como fue reconocida por la propia organización sindical en el Convenio Colectivo 2006, es la empresa quien cuenta con un área específica, área CSMA, conformada por personal altamente capacitado e idóneo para efectuar la supervisión y verificación de la seguridad y salud en los ámbitos en los cuales se desenvuelven sus colaboradores, razón por la cual se determinó que sea la empresa quien realice las verificaciones periódicas al transporte de personal. Hecho que no ha sido correctamente valorado por la Autoridad de Trabajo, afectando con ello su derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Al respecto agrega que, el Tribunal Constitucional ha establecido en la SCT 4289-2004-AA/TC, que:

"(...) El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueden afectarlos..." y que el derecho al debido proceso y los derechos que contiene son invocables y, por lo tanto están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así el debido proceso administrativo supone en toda circunstancia el respeto por parte de la administración pública o privada de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139° de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc...)"

Asimismo precisa el recurrente que el derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva están integradas por un conjunto de derechos que delimitan sus alcances, y contenidos, a cada uno de los cuales le asiste también la categoría de derecho fundamental. Dentro de ese haz de derechos, se encuentra el derecho a probar tal y como lo ha establecido su Tribunal Constitucional:

"el derecho al debido proceso comprende, a su vez un haz de derechos que forman parte de su estándar mínimo; el derecho al juez natural- jurisdicción predeterminada por la ley-, de defensa, a la pluralidad de instancias, a los medios de prueba y a un proceso sin dilaciones."

En ese sentido, el derecho a la prueba cumple un rol trascendental en el proceso, en la medida que además ser un presupuesto indispensable para el efectivo ejercicio del derecho a la defensa, garantiza que las decisiones sean objetivamente justas.

El derecho fundamental a la prueba comprende el ejercicio del derecho a la defensa, el que no sólo garantiza a las partes el derecho a exponer argumentos, sino además el derecho a acreditarlos. Por ello, el derecho a la prueba se expresa a través del ejercicio de una serie de facultades, que integran su contenido esencial el derecho a ofrecer, a que se admitan, a que se actúen y a que se valoren los medios de prueba.

"el contenido esencial del derecho a probar consiste en el derecho de todo sujeto procesal legitimado para intervenir en la actividad probatoria a que se admitan, actúen y valoren debidamente los medios probatorios aportados al proceso para acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa..."

"El contenido del derecho a la prueba se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios a que estos sean admitidos adecuadamente actuados que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia".

Como se puede apreciar entonces, el derecho a la prueba comprende el derecho a la valoración de los medios de prueba. El derecho a la valoración de los medios de prueba es el derecho que tienen las partes a que el operador jurídico analice en sus decisiones los medios probatorios que las partes han ofrecido y



que han sido actuados en el proceso, debiendo justificar sus decisiones sobre los hechos, en la apreciación conjunta y razonada de todos los medios de prueba actuados.

En el presente caso señala que la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha realizado una debida valoración de la Cláusula Cuarta del Convenio Colectivo 2006, mediante la cual la conformación de la comisión bipartita ha quedado derogada, razón por la cual no sólo se está afectando gravemente su derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, sino también se les está causando un grave perjuicio económico al haberse impuesto una multa altamente onerosa sin el debido sustento factico y jurídico. En consecuencia solicita se declare fundada la apelación y se deje sin efecto la multa impuesta por ser contraria a la razón y al derecho. Finalmente advierte a la Autoridad de Trabajo, la aptitud mal intencionada y temeraria de los representantes de la Organización Sindical pues, en virtud de los incisos b) y c) del artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención colectiva rige desde el día siguiente de caducidad de la convención anterior, así como por el periodo que acuden las partes. En efecto los representantes de la Organización Sindical acuden ante la Autoridad de Trabajo para hacer valer, supuestamente, una cláusula de la que tienen pleno conocimiento se encuentra derogada como consecuencia de haber suscrito con su empleadora una nueva Convención Colectiva de Trabajo bajo las normas antes citadas, demostrándose con ello la actitud maliciosa y temeraria de los representantes de la organización sindical, pues pretender inducir a error al Despacho causándoles un evidente perjuicio no sólo a su imagen como empresa seria y respetuosa de los acuerdos firmados con los representantes de los trabajadores, sino también económico, al imponerles una multa que les resulta excesivamente onerosa.

5. Que, con relación a las características del convenio colectivo y las cláusulas que lo integran, indica el recurrente que sin perjuicio de todo lo señalado hace mención a las características de los Convenios Colectivos y sus cláusulas, las mismas que contienen los acuerdos adoptados entre las partes y que deberán ser interpretadas según el tipo de que se trate. En este sentido, señala que el Convenio Colectivo ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: "... Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones representantes de trabajadores...". Precisa que en nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 41° del T.U.O del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR recoge la definición antes señalada estableciendo que la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y de la otra por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores ...". En este sentido, el contenido del Convenio Colectivo se encuentra recogido en las clausulas que lo integran, las mismas que según lo establecido en el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pueden ser de tres (03) clases:

- a) Normativas: Aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan con normas jurídicas.
- b) Obligatorias: Aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Se interpretan según las reglas de los contratos.
- c) Delimitadoras: Aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Se interpretan según las reglas de los contratos.

Así señala el recurrente, estos tres tipos de cláusulas deben ser interpretadas de distinta manera. En este sentido, según la doctrina mayoritaria, las cláusulas normativas deben ser interpretadas como norma jurídica, pues su aplicación no se reduce a las partes contractuales, sino que afectan a las relaciones individuales de trabajo, no sólo de los que son trabajadores o miembros del sindicato en la actualidad, si no a los que se van a incorporar a dichas categorías con posterioridad mientras dichas cláusulas se encuentren vigentes. Por otro lado las cláusulas obligatorias y delimitadoras, como el propio artículo 29° del RCLT, señala deben interpretarse según las reglas sobre contratos. En el caso concreto señala el recurrente que, tanto en el caso de la entrega de termos y casacas así como en el caso del pago por el feriado del Día del Trabajador Petrolero están ante la presencia de cláusulas obligatorias, pues mediante ellas se establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva para ambas



partes del convenio, es decir la empresa se obliga a otorgar en beneficio de los trabajadores determinada prestación contenida en cláusulas que deberán ser interpretadas según las reglas de los contratos. En este sentido, las reglas que rigen a los contratos se encuentran contenidos en el Código Civil, las que a su vez se rigen por las normas de las obligaciones en general. En efecto, al caso concreto le sería perfectamente aplicable lo establecido por el artículo 1314° del Código Civil, el cual señala que:

Artículo 1314°.- "Quien actúa con la diligencia ordinaria referida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso."

De esta manera, la norma bajo comentario establece como regla en general que basta actuar con la diligencia ordinaria requerida para no ser responsable por la inejecución de la obligación o por su incumplimiento irregular. Es justamente este principio el que determina las consecuencias de la ausencia de culpa.

En la ausencia de culpa, el deudor simplemente está obligado a probar que actuó con la diligencia requerida, sin la necesidad de demostrar el acontecimiento que ocasionó la inejecución de la obligación. La ausencia de culpa se prueba acreditando la conducta diligente.

La norma establece la pauta de imputabilidad dada por el concepto de culpa. Si bien el texto no menciona expresamente el término "culpa", se refiere nitidamente que su presencia es requerida para atribuir imputabilidad al disponer que no es imputable por las consecuencias del incumplimiento quien actúa con la diligencia ordinaria requerida. Del mismo modo, la norma prevé que la inejecución comprende tanto el incumplimiento, como el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso. Así mismo en la ausencia de culpa el deudor simplemente está obligado a probar que prestó la diligencia que exigía la naturaleza de la obligación y que correspondía a las circunstancias del tiempo y del lugar sin necesidad de demostrar el acontecimiento que ocasionó la inejecución de la obligación. Por tanto, la diligencia ordinaria importa una conducta o comportamiento que el deudor debe desplegar para satisfacer el interés del acreedor, es decir, el deber del deudor consiste en la ejecución de la prestación debida, por tanto en el cumplimiento de la obligación.

En el caso en concreto, señala el recurrente que, tanto en la entrega de termos y casacas como en el pago de sobre tiempo por el día del trabajador petrolero, se produjo un cumplimiento tardío de su obligación, es decir se ejecutó la prestación debida pero en fechas posteriores a las pactadas en la Convención Colectiva. A ello agrega que se realizó en un plazo razonable e inmediato tal y conforme lo han explicado en los acápites precedentes. Sin embargo como se puede apreciar de los hechos y de la documentación presentada en la diligencia de comparecencia, su representada actuó con la diligencia debida es decir, ejecutó la prestación a favor de los trabajadores en la primera oportunidad en que le fue posible. Ante ello como ha probado con el acta de entrega de los termos al personal turnista, así como con la boleta de pago del mes de noviembre del 2015, su representada actuó con la diligencia debida, configurándose la ausencia de culpa y por tanto la ausencia de imputabilidad como consecuencia del cumplimiento tardío.

6. Que, del estudio y análisis de los autos resulta imperativo tener presente que la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo" señala que la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, así como exigir las responsabilidades administrativas que procedan en caso de verificarse la vulneración a las mismas.
7. Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.
8. Que, conforme se desprende del Acta de Infracción de fecha 04 de febrero de 2016 se constataron los siguientes hechos: i) Que la inspeccionada no habría acreditado documentalmente haber formado la comisión tripartita en mérito a lo acordado en la Cláusula Octava Movilidad del Convenio Colectivo 2005; ii) Que, la inspeccionada si bien acreditó en la diligencia del 18 de diciembre de 2015, con los cargos



debidamente firmados por el personal turnista la entrega de termos, la inspeccionada no los entregó en la fecha establecida en la cláusula nueve del convenio colectivo 2005, toda vez que la entrega se tuvo que realizar conforme a lo pactado en el mes de marzo de 2015 sin embargo se hizo en el mes de julio de 2015 y la segunda entrega se tuvo que realizar en el mes de julio de 2015 sin embargo se hizo en el mes de octubre de 2015, precisando la representante de la inspeccionada que no se cumplió en las fechas pactadas por razones climáticas. En relación a la entrega de casacas de cuero, si bien la empresa acreditó su entrega en el mes de junio de 2015, no lo hizo de acuerdo a lo establecido en el acuerdo convencional, referido a que sean de cuero; y, iii) Que, la inspeccionada pagó el sobre tiempo del día 09 de octubre de 2015 por el día del Trabajador Petrolero, sin embargo no lo hizo en la fecha pactada en el acuerdo convencional, sino que lo hizo en el mes de noviembre de 2015.

9. Que, en relación a lo alegado por la recurrente con respecto al cumplimiento de la Cláusula Octava sobre Movilidad del convenio colectivo 2005, el mismo que según éste, no sería exigible por cuanto dicho acuerdo convencional habría sido derogada por la Cláusula Cuarta del convenio colectivo 2006, al respecto cabe señalar que las cláusulas en mención señalan lo siguiente:

"CLAUSULA OCTAVA: MOVILIDAD – (Convenio Colectivo 2005)

(...)

Adicionalmente las partes acuerdan formar una comisión tripartita conformada por los representantes de la empresa y del organismo sindical, que se encargarán de las inspecciones periódicas de los vehículos que realizan el transporte de personal a fin de que se brinde un servicio.

(...)"

"CLAUSULA CUARTA: MOVILIDAD – (Convenio Colectivo 2006)

(...)

Asimismo la Empresa se compromete, en coordinación con el Sindicato de Trabajadores a realizar las verificaciones periódicas de las condiciones de seguridad y funcionamiento de las unidades de transporte del personal, en concordancia con las políticas de CSMA.

Estas inspecciones se relizarán de acuerdo a un cronograma a alcanzar por CSMA a los 15 día de firmado el presente Convenio

(...)"

10. Que, conforme se aprecia de los tenores pertinentes de las cláusulas referidas en el considerando precedente, no se advierte que la segunda de las referidas señale la derogación de la primera, así como no indica que se modifica la cláusula octava del convenio colectivo 2005 y que se deje sin efecto la constitución de la comisión tripartita, así como tampoco se señala que es la empresa mediante su área Calidad Salud y Medio Ambiente (CSMA) la que se compromete a la realización de las inspecciones. En tal razón, estando a lo antes precisado lo acordado en la Cláusula Cuarta del Convenio Colectivo 2006 debe ser asumido como un acuerdo complementario a lo regulado en la Cláusula Octava del Convenio Colectivo 2005. Siendo así, los argumentos expuestos por la recurrente en este extremo no resultan amparables, más si se tiene que la empresa a la fecha no ha acreditado haber cumplido con la conformación de la comisión tripartita.
11. Que, de la lectura de la parte considerativa de la recurrida se tiene que el sujeto inspeccionado si bien no cumplió oportunamente con los acuerdos convencionales referidos a los plazos para la entrega de los termos y casacas de cuero, y el pago del sobretiempo por el día del trabajador petrolero, es de observar que la sanción de multa impuesta en la recurrida no consideró estos aspectos, por cuanto señaló que los mismos se subsanaron antes de la emisión del Acta de Infracción tomando como base legal lo previsto en el inciso 2 del artículo 3° del Decreto Supremo N° 010-2014-TR. Sin embargo es de observar que, con relación a la entrega de casacas de cuero, este acuerdo convencional no se cumplió de acuerdo a lo



previsto en la Cláusula Novena del Convenio Colectivo 2005; por lo tanto, no se puede dar por subsanado este extremo. No obstante ello, teniendo en cuenta que la sanción de multa se ha impuesto por el incumplimiento del mismo convenio colectivo, ésta resulta ser la misma.

12. Que, el artículo 42° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que "la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable". Siendo así, lo antes señalado es de aplicación a todas las clases de cláusulas previstas en el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.
13. Que, estando a los fundamentos expuestos corresponde declarar infundado el recurso de apelación interpuesto, por ende, corresponde confirmar la venida en alzada.

Por lo expuesto, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección de Trabajo", su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; y demás normas modificatorias;

SE RESUELVE:

Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por don Fernando Alfredo Pezo Roncal, mediante escrito de registro N° 4925 de fecha 02 de setiembre de 2016. Consecuentemente, CONFIRMESE lo resuelto mediante Resolución Zonal N° 086-2016-GRP-DRTPE-DPSC-ZTPET del 12 de agosto de 2016, que multa al empleador **SKANSKA DEL PERU S.A. hoy denominada CONFIPETROL S.A.** con **RUC N° 20357259976**, con el monto ascendente a la suma de S/. 17,281.25 (Diecisiete mil doscientos ochentiuno con 25/100 Nuevos Soles), en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución; y, vuelvan los autos a la zona de origen para sus fines dándose por agotada la vía administrativa, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la Ley N° 28806, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR. **HAGASE SABER.-** Firmado en original Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo.- Director (e) de la Dirección de Inspección de Trabajo.- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura.- Lo que notifico a Usted con arreglo a Ley.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
Dirección Prevención y Solución de Conflictos - DRTPE
Socorro Elizabeth Castillo Campos
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO