

**EXPEDIENTE N° 1925-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 897-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC**

Callao, 22 de octubre del 2020.

VISTOS:

La impugnación interpuesta por el **SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES DE SUDAMERICANA DE FIBRAS S.A.** de siglas **SATRASUFISA** (en adelante el Sindicato), mediante escrito con registro N° 01925, de fecha 11 de junio de 2020, presentada por el señor **ROBERTO ANTONIO VICENTE QUISPE** en calidad de Sub Secretario General, en representación del Sindicato, contra la **modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos**, que afecta a 107 trabajadores desde la fecha el 01 de junio del 2020, realizada por la Empresa **SUDAMERICANA DE FIBRAS S.A.** (en adelante la Empresa), con RUC No. 20330791684, ubicada en la Av. Coronel Néstor Gambetta Nro. 6815, Provincia Constitucional del Callao, Región Callao; Informe técnico presentado por la Empresa en mesa de partes virtual el 15 de octubre de 2020;

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES:

- 1.1 Que, mediante escrito con registro N° 01925 presentado el 11 de junio de 2020, el **SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES DE SUDAMERICANA DE FIBRAS S.A.** de siglas **SATRASUFISA**, presenta Impugnación a la **modificación colectiva de la jornada diaria de trabajo** que afecta a ciento siete (107) trabajadores, desde la fecha el 01 de junio del 2020.
- 1.2 Que mediante **DECRETO N° 215-2020-GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC** de fecha 14 de setiembre de 2020, la Dirección de Prevención y Solución de Conflicto de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao (en adelante la DPSC) resuelve ADMITIR la impugnación a la modificación colectiva de jornadas, horarios de trabajos y turnos, presentada por Sindicato y REQUERIR, a la parte empleadora SUDAMERICANA DE FIBRAS S.A. a efectos para que DENTRO DEL PLAZO DE TRES (3) DÍAS HÁBILES cumpla con absolver la impugnación de la modificación del horario de trabajo formulado por el Sindicato, mediante un **INFORME TÉCNICO**.
- 1.3 Que, la Empresa, con fecha 15 de octubre del 2020, absuelve el traslado adjuntando el Informe Técnico requerido.

II. PRINCIPALES HECHOS:

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

- 2.1 Que, la jornada de trabajo que establece la Empresa **Sudamericana de Fibras S.A.**, antes de la comunicación de la modificación **colectiva de la jornada diaria de trabajo de ocho (08) a doce (12) horas diarias**, y en algunos de los trabajadores realizan la jornada en horario regular (entre 7:00 am a 16:36 pm); y, otra parte cumple turnos rotativos (3 turnos continuos para mantener la producción activa).

- Jornada de trabajo anterior: **jornada diaria de trabajo de ocho (08) horas diarias.**

De 7:00 am -----a-----16:36 PM

- Jornada de trabajo impugnada: **jornada diaria de trabajo de doce (12) horas diarias.**

Turno	Horario
Turno 1	07:00 am horas a 7:00 pm horas
Turno 2	7:00 pm horas a 7:00 am horas



- 2.2 Mediante correo electrónico de fecha 27 de mayo a horas 18:37 pm, la empresa comunica a sus trabajadores, que se convoca a reunión, sin punto de agenda a tratar, para el mismo día (27 de mayo), a horas 19:00 pm, **con un tiempo de anticipación de veintitrés (23) minutos**, y dado que estaban en comunicación con respecto a la suspensión perfecta de labores, accedieron a la reunión, con algunos dirigentes que se encontraban disponibles. En la reunión los representantes de la Empresa, anunciaron entre otras cosas, su interés en modificar la jornada de trabajo diario de **ocho (08) horas a doce (12) horas**. Y la representante Sindical, al escuchar el planteamiento de la empresa, formula preguntas sobre lo manifestado por parte de la empresa, y se limitó a realizar preguntas sobre lo manifestado por sus representantes, con respecto al inicio del procedimiento establecido por la legislación para la modificación colectiva de la jornada de trabajo, aclarando que no se le informaron, **que la convocatoria de la reunión, era lo de la consulta de la modificación de la jornada diaria de trabajo.**

- 2.3 Mediante comunicado de fecha 28 de mayo de 2020, la empresa comunica a los trabajadores, que formalizará la comunicación de la medida que la empresa ha adoptado en materia de seguridad y salud en el trabajo para la vigilancia, prevención y control del COVID19 en el trabajo, las cuáles, según lo señalado, se han realizado en cumplimiento a los protocolos y lineamientos dictados por el MINSA y el Ministerio de la Producción.

- 2.4 En respuesta al comunicado de la carta de fecha 28 de mayo del presente, el Sindicato con fecha 29 de mayo del 2020, contesta su oposición a la modificación de la jornada de trabajo,

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

argumentando que **no se cumplía con el procedimiento y los plazos establecidos en el Decreto Legislativo N° 854.**

- 2.5 Que, con fecha 30 de mayo de 2020, la empresa da como respuesta, al comunicado presentado de fecha 29 de mayo del 2020 por el Sindicato, que la modificación de la jornada de trabajo es una facultad de la empresa consagrada en su Reglamento Interno de Trabajo y en el convenio colectivo vigente, al amparo del artículo 7 del Decreto Supremo 008-2002-TR, por cuanto se trataría de una situación de caso fortuito o fuerza mayor.

Asimismo, en el contenido del comunicado, menciona que como parte del proceso de reactivación económica en la fase 1, invita a los trabajadores a reincorporarse a sus labores, **desde el lunes 01 de junio de 2020, anunciando que, desde tal fecha, se haría efectiva la modificación de la jornada de trabajo de ocho (8) horas a doce (12) horas.**

- 2.6 Que, siendo ello así, el Sindicato interpuso Impugnación contra la Modificación Colectiva de la Jornada de Trabajo, sustentando su impugnación en los siguientes argumentos: **i) la empresa debió iniciar un proceso de "consulta v negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida, ii) La Empresa no ha cumplido con el procedimiento que establece la Legislación, es que la comunicación de la posible medida a adoptar para consulta con el Sindicato y con un plazo de anticipación que permita a las partes informarse y negociar medidas distintas. pues los trabajadores no han sido consultados con un plazo de anticipación, con respecto a la modificación de la jornada.**

- 2.7 Que, dentro del plazo otorgado mediante Decreto N° 215-2020-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC, la Empresa presenta Informe Técnico sobre la Modificación colectiva de la jornada de trabajo, y sustenta lo siguiente:

Que, por ser una medida extraordinaria fue adoptada dentro del marco normativo extraordinario dispuesto por el Poder Ejecutivo mediante el artículo 25 del Decreto de Urgencia No. 29-2020 (vigente desde el pasado 20 de marzo de 2020), según el cual los empleadores tienen la facultad de poder efectuar modificaciones a los turnos y horarios de la jornada laboral como medida preventiva para reducir el riesgo de propagación de la COVID-19. Consideramos que el principal objetivo de dicha disposición es que se garantice la protección de los trabajadores frente al riesgo de contagio de la COVID-19.

Que, con motivo a la no exposición de los trabajadores del contagio por la pandemia, por concurrir a laborar, se tomó las medidas preventivas, de la modificación de horario, solicitando la conformidad de los trabajadores para proceder con la implementación de la medida impugnada.

III. COMPETENCIA:

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

- 3.1 El procedimiento de Impugnación a la Modificación Colectiva de las Jornadas, Horarios de Trabajo y Turnos es de EVALUACION PREVIA, conforme el procedimiento N° 102, del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Gobierno Regional del Callao –TUPA GRC- aprobado mediante Ordenanza Regional N° 008 -2018 del Gobierno Regional del Callao y Modificado por el Decreto Regional 001 de fecha 02 de enero del año 2020.
- 3.2 Que, conforme lo establece el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia el procedimiento de Impugnación a la modificación colectivas de las jornadas, horarios de trabajo y turno, siempre que sean de alcance local o regional.
- 3.3 En consecuencia, siendo que el caso que nos ocupa tiene alcance regional, al encontrarse el centro del trabajo en la Región Callao, queda establecido que esta Dirección de Prevención y Solución de Conflicto, es competente para resolver la impugnación presentada por el **SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES DE SUDAMERICANA DE FIBRAS S.A.** de siglas **SATRASUFISA**, sobre la **modificación colectiva de la jornada diaria de trabajo de ocho (08) a doce (12) horas diarias.**



IV. LA JORNADA DE TRABAJO Y SU MODIFICACIÓN EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO:

- 4.1 La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentra obligado, en virtud del contrato de trabajo celebrado.
- 4.2 El artículo 25° de nuestra Constitución Política dispone que "La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo". Asimismo, precisa que en el caso de jornadas acumulativas o atípicas " (el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar el máximo antes señalado". En ese sentido, la jornada ordinaria de trabajo puede ser establecida por días, semanas o, en el caso de jornadas acumulativas o atípicas, siempre respetando los límites que establece la norma constitucional.
- 4.3 No obstante, si bien las normas antes invocadas reconocen la facultad del empleador de modificar unilateralmente un contenido sustancial del contrato de trabajo como es la jornada de trabajo, **condicionan dicha facultad a efectuar un procedimiento previo obligatorio de consulta y negociación con los trabajadores que se puedan ver afectados con la adopción de esta medida.**
- 4.4 Dicho procedimiento previo, regulado por el numeral 2 del artículo 2° del TUO de la LJHTS, concordante con el inciso a) del artículo 12 ° de su Reglamento, consiste en que el empleador debe

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

comunicar dicha medida al sindicato o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, **con ocho (08) días de anticipación, indicando la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan.** Luego, la parte afectada puede solicitar al empleador una reunión, a fin de plantear una medida diferente a la propuesta. En caso que no haya acuerdo, el empleador tiene la facultad de introducir la medida prevista y los trabajadores de impugnarla ante la Dirección o Gerencial Regional correspondiente conforme al ámbito territorial.

- 4.5 En ese sentido debe tenerse en cuenta que, si bien la iniciativa de modificar la jornada de trabajo corresponde en estricto al empleador, la sola voluntad de éste no es suficiente para que dicha iniciativa genere efectos, exigiéndose que previamente sea consultada y negociada con el sindicato o los trabajadores afectados; **hecho que NO habría cumplido la empresa al convocarles a reunión sin previa anticipación de los ocho (08) días, tal como el mismo sindicato ha informado en su recurso de inicio del presente procedimiento.**



- 4.6 De la norma laboral vigente se tiene claro que el **empleador cuenta con la carga de motivar el cambio de jornada de trabajo que hubiera propuesto en forma suficiente y sobre la base de argumentos objetivos y razonables.** Asimismo debe tenerse en cuenta que la consulta o negociación de la medida y la necesaria motivación de la propuesta, resultan de mucha importancia en el ejercicio del derecho de contradicción que los trabajadores pudieran ejercer ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien tiene por objeto efectuar el control de legalidad del procedimiento seguido por el empleador para la modificación de la jornada y horario de trabajo y, de ser necesario, invalidar aquellas medidas radicalmente arbitrarias que pudieran afectar la ordenación de las jornadas de trabajo.
- 4.7 Vale decir que, para considerar procedente la medida adoptada por el empleador en virtud a las facultades que el ordenamiento legal vigente le confiere, necesariamente debe cumplir con el procedimiento previsto en la norma. De manera que, para resolver el presente recurso, se deberá analizar si en este caso. Si la EMPRESA cumplió el procedimiento exigido por el TUO de la LJHTS.

V. ANALIS DEL CASO:

En el caso de autos, se tiene que el **SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES DE FIBRAS S.A.** ha sustentado la impugnación presentada de conformidad con lo establecido en el Procedimiento N.º 102 del TUPA GRC:

➤ CUMPLE con los requisitos señalado en el procedimiento N.º 102 del TUPA, por los siguientes motivos: 102	Impugnación a la Modificación Colectiva de las Jornadas, Horarios de Trabajo y Turnos: Base Legal: *Texto único Ordenado del D.Leg. N° 854. del 01/10/1996, aprobado mediante	1) Solicitud 2) Número de Trabajadores Comprendidos. 3) Sustentación de la Impugnación.
--	--	--



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

	*D.S. N° 007-2002-TR Art. 2° numeral 1 del 04/07/02 *D.S. N° 008-2002-TR Art. 12° inciso a) y Art. 13° del 04/07/2002 *Decreto Supremo N.º 017-2012-TR, Art. 2 inciso c) del 01/11/2012.	4) Declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados. 5) Documentación que acredite la modificación colectiva de las jornadas, horario de trabajo y turnos
--	--	--

Núm. 1: CUMPLE con presentar la Solicitud de la organización sindical o de los representantes de los trabajadores, consignando nombre y domicilio del Empleador y lugar o sede de la empresa donde laboran los trabajadores. DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Página 3 de 3 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

Núm. 2: CUMPLE señalar el número de trabajadores comprendidos. (anexo 14)

Núm. 3: CUMPLE la Sustentación de la Impugnación.

Núm. 4: CUMPLE con presentar Declaración Jurada Suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados. (anexo 14)

Núm. 5: CUMPLE Documentación que acredite la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos. (anexo 7).

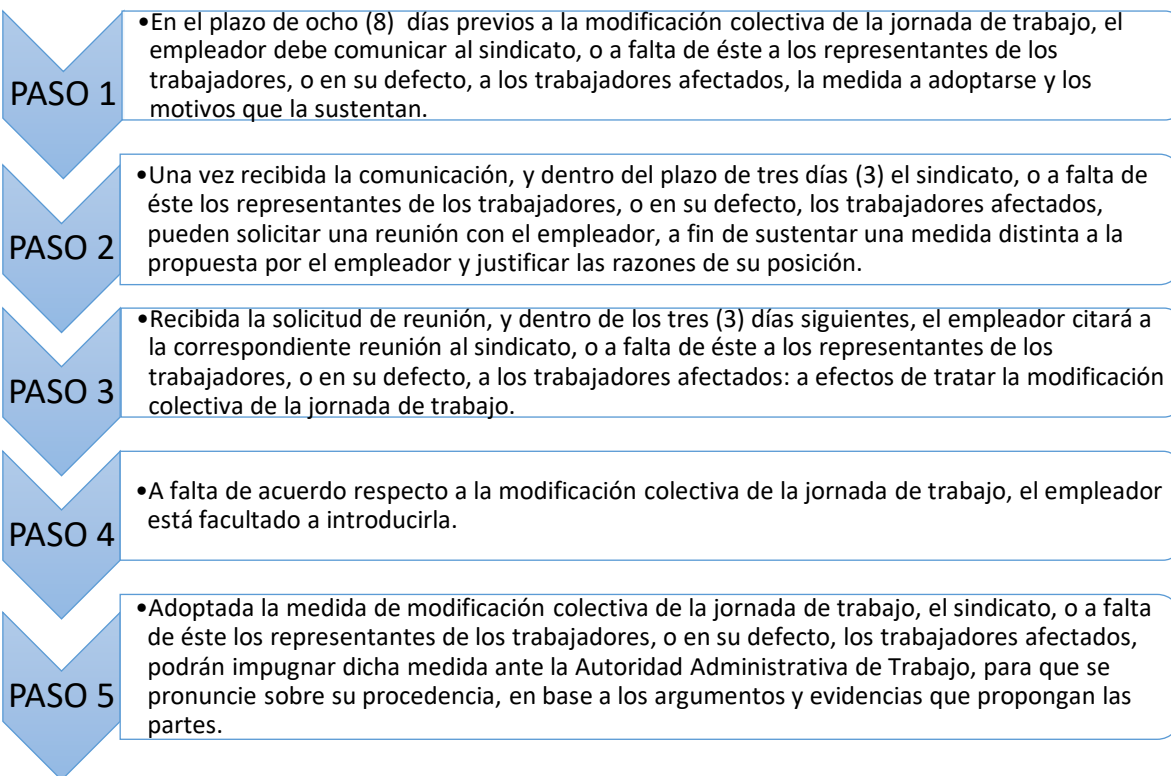
En ese orden de ideas, corresponde indicar que, en virtud a las razones expuestas, ha quedado acreditado que el **SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES DE SUDAMERICANA FIBRAS S.A.** de siglas **SATRASUFISA**, cumple con lo establecido en el **procedimiento N.º 102 del TUPA**. En efecto, la documentación presentada por el Sindicato, permite a la Autoridad Administrativa de Trabajo advertir que no existe razonabilidad y proporcionalidad de la medida de modificación de jornada y horario de trabajo establecido por la **Empresa Sudamericana de Fibras S.A.**, lo cual nos lleva a concluir que se trata de una medida arbitraria.

De la revisión efectuada en el expediente, se advierte que, en las comunicaciones realizadas por la Empresa, ésta última señala que la modificación de la jornada de trabajo es una facultad de la empresa consagrada en su Reglamento Interno de Trabajo y en el convenio colectivo vigente, sin embargo, esta Dirección no advierte documentos que acrediten un convenio colectivo o el Reglamento Interno de Trabajo que hagan referencia a la facultad de modificar la jornada de trabajo. Sin perjuicio de ello, repárese que esta conclusión no invalida de plano la modificación del tiempo de trabajo realizada por la empresa, por lo que corresponde determinar si la misma cumple o no con los requisitos legales.

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Para ello, corresponde dilucidar en qué ha consistido la modificación del tiempo de trabajo realizada por la empresa, siendo relevante en primer lugar verificar si ha existido o no alteración en el número de horas trabajadas que componen la jornada. Y es que cuando una decisión del empleador supone una variación de las horas de trabajo, nos encontramos frente a una modificación de jornada de trabajo, y no de horario.

En el presente caso, existe una alteración en el número de horas de trabajo que componen la jornada, ampliándose de ocho horas diarias a doce horas. Repárese que, si la decisión de la empresa únicamente implicara la modificación de la hora de ingreso o salida, sin alterar el número de horas trabajadas, nos encontraríamos ante una modificación del horario de trabajo, conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada. Sin embargo, en el presente caso, estamos frente a una situación de ampliación de la jornada de trabajo, de ocho horas a doce horas. Así, desde un punto de vista jurídico, se ha configurado una modificación de la jornada de trabajo, por lo que la empresa debió seguir el respectivo procedimiento regulado en el TUO de la Ley de Jornada y su Reglamento. Graficamos a continuación dicho procedimiento:



En el caso de autos, se advierte que la comunicación por parte de la Empresa de la modificación de la jornada de trabajo fue recibida por el Sindicato el 28 de mayo de 2020, esto es, con una anticipación de dos (2) días útiles antes de la adopción de la medida, lo cual no se encuentra conforme lo exige el TUO de

la Ley de Jornada, considerándose que el inicio de la modificación de la jornada estaba prevista para el 01 de junio de 2020, según comunicado realizado por la Empresa.

DEL INFORME TÉCNICO

Mediante Resolución Directoral General N° 003-2012-MTPE/2/14, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de carácter vinculante, se señala que en el procedimiento de modificación colectiva de jornada, horario y turnos de trabajo, previsto en el artículo 2 del TUO de la Ley de Jornada, la parte empleadora “tiene la carga de motivar – en forma suficiente y sobre la base de argumentos objetivos y razonables- en el cambio de jornada que hubiera propuesto.”

En ese sentido, la necesaria motivación de la modificación a operarse resulta singularmente importante para el ejercicio del derecho de contradicción que el colectivo de trabajadores pudiera ejercer en caso entienda que por la vía del cambio de la jornada se podrían ver afectados sus derechos laborales colectivos o individuales.

En el caso de autos, la Empresa sustenta su propuesta de modificación de la jornada de trabajo amparándose en la medida extraordinaria dispuesta por el Poder Ejecutivo mediante Decreto de Urgencia N° 029-2020:

“Artículo 25. Modificación de turnos y horarios de la jornada laboral

Autorízase a los empleadores del sector público y privado para que, durante el plazo de vigencia de la emergencia sanitaria, puedan **modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo** de sus trabajadores y servidores civiles como medida preventiva frente al riesgo de propagación del COVID-19, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio” (énfasis agregado).

Sobre el particular, es menester señalar que el dispositivo legal citado en el anterior párrafo hace referencia a la modificación de turnos y horarios de la jornada laboral, sin embargo, en el presente caso, nos encontramos ante una modificación a la jornada de trabajo, al haberse modificado la jornada de ocho (8) horas a una jornada de doce (12) horas, conforme se ha expuesto en la presente resolución, por lo tanto, no le resulta aplicable ampararse en dicho cuerpo normativo.

Por lo tanto, la empresa no ha cumplido con brindar elementos que permitan advertir la razonabilidad de la medida adoptada, al no sustentar debidamente la modificación de la jornada de trabajo. En ese sentido, la medida deviene en improcedente.

Ahora bien, en el acápite 3.2 del Informe técnico la Empresa precisa que dada dicha propuesta de modificación de la jornada de trabajo se ha podido reducir los riesgos de exposición a la COVID-19 de los trabajadores y así garantizar la salud y seguridad ante dicha situación, así como el aumento del buen clima



**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

laboral, detallado en el Informe N° 001-2020 elaborado por el Servicio de Psicología de sudamericana de fibras.

No obstante, se advierte que por error material se ha consignado en el Decreto N° 215-2020-GRC-GRDS-DRTPE-DPSC de fecha 14 de setiembre como denominación de la organización: "SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES DE SUDAMERICA DE FIBRAS S.A.", **cuando lo correcto debe ser y decir:** "SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES DE **SUDAMERICANA** DE FIBRAS S.A."; siendo así, y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 212.1 del artículo 212° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, **resulta procedente corregir en tal sentido.**

En atención a las consideraciones expuestas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **FUNDADO** la Impugnación de la Modificación Colectiva de la Jornada de Trabajo, presentado por el SINDICATO AUTONOMO DE TRABAJADORES DE SUDAMERICANA DE FIBRAS S.A. de siglas SATRASUFISA; en consecuencia, **DÉJESE SIN EFECTO** la modificación colectiva de jornada realizada por SUDAMERICANA DE FIBRAS S.A. debiendo restituirse la jornada anterior a dicha modificación.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **HACER DE CONOCIMIENTO** la presente resolución a las partes, en mérito a lo dispuesto en la segunda disposición complementaria del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, sobre notificación electrónica obligatoria durante el Estado de Emergencia Nacional y la Emergencia Sanitaria, al Sindicato a la dirección electrónica: rvqosito@outlook.es, y por parte de la Empresa a la dirección electrónica: ypuma@sdef.com.

ARTÍCULO TERCERO.- **HACER DE CONOCIMIENTO** de la Empresa que, tratándose de un acto emitido por instancia regional, cabe la interposición de recurso de apelación contra el mismo, conforme al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE. -



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Abog. Natalia M. Huallanca Ortiz
Directora de Prevención y Solución de Conflictos(e)