



EXPEDIENTE N°195149-2019-MTPE/1/20.2

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 45 - 2020-MTPE/1/20.2

Lima, 14 de febrero de 2020

VISTOS:

El escrito con registro N°195149-2019 de fecha 04 de diciembre de 2019, complementado con escrito N°210613-2019 de fecha 23 de diciembre de 2019, mediante el cual el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES "ETNA"**, formula Impugnación a la Modificación Colectiva de la Jornada, Turno y Horario de Trabajo, comunicada por la empresa **FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.**, y demás antecedentes relacionados al procedimiento, y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO. - SOBRE LOS ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS: Que, el presente procedimiento administrativo de Impugnación a la Modificación Colectiva de las Jornadas, Horarios de Trabajo y Turnos, tiene como antecedente lo siguiente:

- 1) Que, mediante escrito con registro N°195149 de fecha 04 de diciembre de 2019, el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES "ETNA"** (en adelante, EL SINDICATO), presenta impugnación a la modificación colectiva de la jornada, turno y horario de trabajo, que empezó hacerse efectiva el día 02 de diciembre de 2019, realizada por su empleador **FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.** (en adelante, LA EMPRESA), señalando lo siguiente: *"(...) la empresa debió habernos comunicado por escrito con 8 días de anticipación, (...) la empresa no ha tenido en cuenta la existencia del Acta de fecha 20 de Abril de 2018 suscrita por la empresa y nuestra organización sindical en representación de los trabajadores de las áreas de Carga y Terminado (Finalizado), así como el Acta de 12 de Noviembre de 2018 suscrita por la Empresa y los trabajadores del área de Preparación - Terminado (finalizado) (...). 4. Debemos señalar que la modificación de la jornada y horarios de trabajo impuestos por la Empresa, causan un grave perjuicio económico, moral, psicológico, a la salud, seguridad y unidad familiar de los trabajadores, afectando: a. el descanso diario de los compañeros que viven distantes de la Planta Pacífico, con un ingreso de 06.45 a.m.; b. Pone en riesgo a los trabajadores con el horario de salida de 11:30 p.m. muchos de los cuales no podrán conseguir movilidad de retorno a sus hogares; c. Fracciona el horario de refrigerio; d. A su economía familiar, ya que están pagando mayores gastos en movilidad; e. a su vida familiar ya que se afecta el descanso dominical; f. A la salud porque se obliga al trabajador a realizar 2 turnos consecutivos el mismo día (...); g. Económicamente, y representado un abuso de autoridad, al modificar el horario programado 7 días semanales de trabajo, contraviniendo la jornada de 48 semanales establecida por nuestra Constitución política (...). Este incumplimiento a la jornada de 48 horas se ha aplicado anteriormente a la presente modificaciones. (...)"*
- 2) Que, luego de la evaluación del escrito presentado por el SINDICATO, así como de los documentos adjuntados al mismo, teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 6 del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Sector, aprobado por Decreto Supremo N°016-2006-TR y sus modificatorias, este Despacho mediante decreto s/n de fecha 16 de diciembre de 2019, requirió al SINDICATO para que, dentro del plazo de diez (10) hábiles de notificado con el mismo, cumpla con lo siguiente: *"1. Precisar el número total de trabajadores comprendidos en la medida; toda vez que, si bien en la Carta de fecha 07 de noviembre de 2019, se consigna que los trabajadores comprendidos en la medida son los trabajadores de las siguientes áreas: Finalizado: 23 trabajadores; Carga 15 trabajadores y Ensemble y Parrillas:65 trabajadores, lo cual sumado hace un total de 103 trabajadores; sin embargo, en el documento "relación de todos los trabajadores que no están de acuerdo con la medida", se observa una relación de trabajadores que, sumado hace un total de 129 trabajadores; por lo que corresponde a la organización sindical precisar el total de trabajadores comprendidos en la medida; y, de ese número señalar cuántos trabajadores afiliados y no afiliados se encuentran comprendidos dentro de la medida. Presentar nueva copia de*



EXPEDIENTE N°195149-2019-MTPE/1/20.2

los siguientes documentos: "Relación del 02 al 15 de diciembre", Horario de Carga diciembre-2019" y "Horario del área de la línea de preparación diciembre 2019 (...)"

- 3) Que, con fecha 23 de diciembre de 2019, el SINDICATO presenta el escrito con registro N°210613-2019 (ingresado a este Despacho con fecha 13 de enero de 2020), con la finalidad de subsanar las observaciones contenidas en el requerimiento de fecha 16 de diciembre de 2019, y que fueron detalladas en el párrafo precedente, señalando, entre otros puntos, lo siguiente: "(...) 1. Los trabajadores afectados por la imposición de esta medida son un total de 139 trabajadores de las siguientes áreas de trabajo: - Finalizado: 27, - Carga: 30, - Ensamble:77 y - Parrillas:05. 2. Adjuntamos 2 fotos amplias de la programación del área de Carga del mes de diciembre donde se puede observar que inicia con el trabajador Víctor Villegas quien descansa (D) el lunes 02/12/2019 y labora 7 días seguidos en el turno NOCHE, del 03/12/ al 09/12/19, violando el descanso semanal obligatorio del trabajador. Lo mismo sucede en la programación de Finalizado donde los trabajadores laboran 07 días seguidos y descansan recién el 8° Día. 3. (...) debemos precisar que nuestra organización sindical es minoritaria, pero representa a TODOS LOS TRABAJADORES QUE HAN FIRMADO LA DECLARACIÓN JURADA y que están reclamando por la afectación (...).
- 4) Que, estando a la documentación presentada por EL SINDICATO, se emite el decreto s/n de fecha 14 de enero de 2020, a través del cual se apertura el expediente y se dispone correr traslado del escrito de impugnación a la FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A., a fin de que exprese lo conveniente a su derecho, otorgándosele un plazo de tres (03) días hábiles. En atención a la documentación remitida, mediante escrito con registro N°12335-2020 de fecha 23 de enero de 2020, LA EMPRESA absuelve el traslado conferido, pero la representante de la empresa no adjunta el poder vigente otorgado por la EMPRESA; motivo por el cual, previamente este Despacho requirió a la recurrente dicho documento, disponiendo que en el plazo de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación presente el documento requerido. Es así que, mediante escrito con registro N°20097-2020 de fecha 06 de febrero de 2020, la EMPRESA cumple con remitir el poder vigente de su representante, la señora Ana Ribeiro Balcázar; siendo así, corresponde precisar los fundamentos realizados por la EMPRESA en su escrito con registro N°12335-2020, los cuales básicamente son los que se detallan a continuación: "(...) 4. Estandarizar la jornada y horario del personal del personal operativo en la Planta Pacifico ubicada en Independencia para: (...) Garantizar la eficiencia en el control de asistencia, tareo, seguridad, entre otros para el personal, dado que todos los colaboradores tienen un ingreso y salida de la planta en el mismo horario. - Reducir las horas extras que darán una mejor calidad de vida a nuestros colaboradores que estarán más tiempo con sus familias diariamente. Como ejemplo en el mes de diciembre con el cambio de horario que se realizó en el área de finalizado se redujeron las horas extras de 430 horas a 222 horas en mes y se busca continuar la reducción de estos sobretiempos. - La seguridad en la salida e ingreso de los colaboradores a la planta se ha visto beneficiada, puesto que pueden salir e ingresar en grupo, dirigirse a los paraderos en grupos más grandes. - El día de descanso semanal con el nuevo horario estandarizado permite que cada colaborador tenga como día de descanso el domingo de cada 1 ½ mes, a diferencia del anterior horario que significaba que un grupo tuviera dicha disponibilidad siempre y el otro no. Esto respetando su día de descanso semanal como lo establece la norma laboral vigente. - Conseguir mayor disponibilidad durante la semana para el mantenimiento preventivo (programado) de nuestras maquinas asegurando que los colaboradores del área de mantenimiento no concentren su trabajo solo los días domingos, si no durante la semana de manera esquitaba con todos los colaboradores de producción. Asimismo, asegurando disponibilidad de máquina para el trabajo de los procesos productivos de manera programada. - Cabe resaltar que la jornada y horario de trabajo -motivo de la impugnación del sindicato- que se ha cambiado en diciembre 2019 para el personal del área de CARGA con 30 colaboradores se hizo adoptando la misma jornada y horario que sus compañeros del área de PREPARACIÓN/ FINALIZADO (...) Cabe resaltar que el procedimiento para el cambio y turno fue cumplido de acuerdo a la norma, remitiendo una comunicación formal al Sindicato de la compañía con más de 8 días hábiles de antelación, así como a cada colaborador. Se puede apreciar en la carta informativa que consideramos primero la fecha de cambio horario para el 18 de noviembre de 2019, sin embargo, luego de las conversaciones con representantes del sindicato y los colaboradores se propuso para el área de carga y finalizado al 2 de diciembre y para ensamble al



EXPEDIENTE N°195149-2019-MTPE/1/20.2

3 de febrero 2020. (...)” 1. La empresa atraviesa por una importante restructuración a todo nivel y en todas las áreas; focalizamos nuestros esfuerzos por seguir profesionalizando nuestros procesos y obtener una mayor rentabilidad que redunde en mayores ingresos que beneficien a todos los colaboradores. 2. Motivo de la notificación recibida, corresponde solo a una de las acciones que es la estandarización de jornada y horarios de trabajo a partir de diciembre 2019 para los colaboradores del área de Carga que suman 30 entre operarios y líderes de turno de la planta Pacífico de Independencia. 3. El cambio de jornada y horario para los colaboradores de Carga, permite una equidad en el trato a todos los colaboradores al tener el mismo horario que sus compañeros de trabajo que venía teniendo el área de Preparación/ Finalizado dentro de la planta. 4. El cambio de horario se ha realizado de manera paulatina en cada área, cursando el aviso previo correspondiente a cada colaborador y representantes sindicales de ETNA con más de 8 días hábiles. 5. El cambio de horario ha sido dispuesto tomando las precauciones del caso para que los colaboradores cuenten con los servicios básicos en planta habituales de Lunes a Domingo como es el comedor de alimentos, vigilancia, atención de emergencias, entre otros.

SEGUNDO.- SOBRE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

Que, conforme se determina del escrito de subsanación con registro N°195149-2019, el procedimiento de Impugnación a la modificación colectiva de la jornada, turno y horario de trabajo presentado por el SINDICATO constituye un supuesto de alcance local. En ese sentido, estando que mediante Decreto Supremo N°017-2012-TR, se estableció que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos es competente para resolver el procedimiento de Impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos¹, en calidad de primera instancia de alcance local o regional, se tiene que esta instancia es competente para tramitar el presente procedimiento.

TERCERO.- SOBRE LA NORMATIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN A LA MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNO: Que, sobre la normativa que regula el presente procedimiento, se debe tener en cuenta lo siguiente:

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú, establece: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”

Respecto a la modificación de jornada, turno y horario de trabajo, el numeral 1 del artículo 2° del Decreto Supremo N°007-2002-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N°27671 (en adelante, TUO de la LJT), establece que: “El empleador está facultado para efectuar las siguientes modificaciones: a) Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal. b) Establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otra menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana. c) Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso ésta no podrá exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajo fijo o rotativo, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo. e) Establecer y modificar horarios de trabajo.”

Sobre el particular, se debe tener presente que el artículo 2° del TUO de la LJT si bien reconoce la facultad del empleador de realizar las modificaciones de las jornadas, horarios y turnos de trabajo

¹ Decreto Supremo N° 017-2012-TR

Artículo 28.- De las competencias territoriales de los gobiernos regionales

“La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos, siempre que sean de alcance local o regional: (...) c) La impugnación o la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos; (...)”

EXPEDIENTE N°195149-2019-MTPE/1/20.2

como consecuencia directa de su poder de dirección², también reconoce que esta facultad tiene como contrapartida límites en su ejercicio, señalados expresamente por ley. En esa línea de ideas, el numeral 2 del artículo 2° del TUO de la LJT³, regula el procedimiento que deberá seguir el empleador con los trabajadores afectados por la modificación de horarios. En ese sentido, si bien el poder de dirección, legalmente reconocido, faculta al empleador modificar el horario de trabajo, su ejercicio presenta como contrapeso directo el cumplimiento del procedimiento legal regulado en el numeral 2 del artículo 2° del TUO de la LJT.

CUARTO.- SOBRE EL ANÁLISIS DEL CASO: Que, una vez precisada las normativas que regulan el presente procedimiento, corresponde evaluar el sustento de la impugnación a la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo presentado por el SINDICATO.

Al respecto, de autos se observa que, mediante Carta de fecha 29 de octubre de 2019 (Fs. 03), recepcionada el día 02 de noviembre de 2019, la EMPRESA comunica al SINDICATO los nuevos turnos y días de descanso en las líneas de Finalizado, Carga, Ensamble y Parrillas de la Gerencia de Operaciones, a partir del día lunes 18 de noviembre de 2019. Atendiendo a ello, mediante Carta de fecha 14 de noviembre de 2019, la parte laboral emplaza a la EMPRESA para que presente nueva propuesta de modificación de jornada, turno y horario de trabajo debidamente argumentada, con la cual demuestre fehacientemente que la medida adoptada le es rentable a la EMPRESA. Así también, se observa que el SINDICATO vía correo electrónico con fecha 29/11/2019, comunica a la EMPRESA, lo siguiente: "(...) a pesar de la solicitud formulada por el Sindicato para una reunión urgente el día de hoy donde esté presente el área de Recursos Humanos y el Sindicato, para resolver los graves problemas relacionados a la Modificación de Jornada y horario de Trabajo, no hemos sido convocados y tampoco ha estado presente Recursos Humanos, bajo su Jefatura, en la reunión sostenida hoy con los trabajadores y el área de Producción." A lo que, la EMPRESA, vía correo electrónico respondió: "(...) sostuvimos una reunión con el personal que solicitó un acercamiento de la gerencia de operaciones y humana, hemos podido escuchar sus preocupaciones y trabajo algunas medidas respecto del cambio de horario que serán comunicadas"; con lo cual al no obrar en autos documentos que acrediten que la EMPRESA haya citado al SINDICATO a alguna reunión, se tiene que no se habría cumplido con esta última etapa procedimental que establece el artículo 2 del TUO de la LJT.

Es así que, a través del escrito con registro N°195149-2019, complementando mediante escrito N°210613-2019, el SINDICATO presenta impugnación a la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo efectuada por la EMPRESA a partir del día 02 diciembre de 2019, en la planta principal ubicado en Av. El Pacífico N°501 – Independencia, señalando como principales argumentos de la impugnación, lo siguiente: **1.** La empresa debió habernos comunicado por escrito con 8 días de anticipación, señalado de manera clara sus fundamentos y los motivos que la sustentan, señalando de manera concreta la modificaciones relacionada a la jornada, turno y horario de trabajo; **2.** La empresa debió haber tenido en cuenta la existencia del Acta de fecha 20 de Abril de 2018 suscrita con nuestra organización sindical en representación de los trabajadores de las áreas de carga y terminado (Finalizado), así como el Acta de 12 de noviembre de 2018 suscrita con los trabajadores del área de Preparación – finalizado; **3.** La modificación de la jornada y horarios de trabajo impuestos por la Empresa, causan un grave perjuicio económico, moral, psicológico, a la salud, seguridad y unidad familiar de los trabajadores; y **4.** Representa un abuso de autoridad, al modificar el horario programado 7 días semanales de trabajo, contraviniendo la jornada de 48 semanales establecida por nuestra Constitución política, los cuales serán materia de análisis a continuación.

Ahora bien, respecto al punto 1, en el que se señala que la EMPRESA debió haber comunicado por escrito con 8

² TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral "Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

³ "TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, modificado por Ley N° 27671 Artículo 2°.- Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida. El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan. Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, debiendo el empleador señalar la fecha y hora de la realización de la misma. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente. Dentro de los diez (10) días siguientes a la adopción de la medida, la parte laboral tiene el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

EXPEDIENTE N°195149-2019-MTPE/1/20.2

días de anticipación, cabe precisar que de los documentos que obran en autos se evidencia que la EMPRESA mediante "Carta de fecha 29 de octubre de 2019" (la misma que ha sido recepcionada por la organización sindical el día 02 de noviembre de 2019), comunicó al SINDICATO la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo a partir del día 18 de noviembre de 2019, el cual recién se hace efectivo el día 02 diciembre de 2019; con lo que se puede inferir que la comunicación de la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo dirigida al SINDICATO se realizó con más de ocho (8) días de anticipación.

En este mismo punto, en el que se señala que la EMPRESA no habría señalado de manera clara sus fundamentos y los motivos que sustentan la modificaciones relacionadas a la jornada, turno y horario de trabajo, precisamos que, si bien se evidencia de la Carta de fecha 29 de octubre de 2019, que la EMPRESA no ha proporcionado al SINDICATO argumentos objetivos y razonables que generaron la adopción de la medida; no obstante, teniendo en cuenta que corresponde a la Autoridad Administrativa de Trabajo efectuar un control de legalidad sobre el procedimiento seguido por el empleador para la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo, esto último, de acuerdo a lo dispuesto en el fundamento 8 de la Resolución Directoral General N°003-2012/MTPE/2/14 de fecha 15 de febrero de 2012, el cual forma parte del precedente administrativo de observancia obligatoria, que a la letra dice: "(...). 8.12 Que, el deber del empleador de motivar su propuesta de cambio de horario de trabajo no podría considerarse satisfecho si dicha comunicación dirigida al sindicato alude a referencias genéricas o ambiguas (...). 8.13 Que, los dos elementos arriba desarrollados –la representatividad en la negociación de la medida y la necesidad motivación de la propuesta de modificación a operarse- resultan singularmente importantes para el ejercicio del derecho de contradicción que el colectivo de trabajadores pudiera ejercer en caso entiendan que por la vía del cambio de jornada se podrían ver afectados sus derechos laborales colectivos o individuales. En esa medida, su control ex post por parte de la autoridad administrativa de trabajo, cuando no exista acuerdo entre las partes involucradas, tiene por objeto efectuar un control de legalidad sobre el procedimiento seguido por el empleador para la modificación del horario de trabajo y, en su caso, invalidar aquellas medidas radicalmente arbitrarias que pudieran afectar la ordenación de las jornada de trabajo en la empresa. Dicho control administrativo se activa con la impugnación de la parte afectada (los representantes de los trabajadores) y consiste en un pronunciamiento que se expide tomando en cuenta <<los argumentos y las evidencias que propongan las partes>> (...)" (el énfasis es nuestro), es que, corresponde que esta instancia evalúe los sustentos señalados por la EMPRESA en los escritos N°12335-2020 y N°20097-2020 y documentos anexos.

Bajo dicho contexto, en los documentos antes indicados, se observa que la EMPRESA señala, entre otros sustentos, los siguientes: 1) Reemplazar posiciones estratégicas como las Jefaturas de Producción y Mantenimiento para una mejor gestión de los procesos productivos y el respectivo mantenimiento de nuestras maquinarias en planta. 2) Reordenamiento de las áreas de planificación de la producción; y calidad y mejora continua como áreas de soporte a la producción para una mejor planificación según la demanda de los mercados a los cuales atendemos y reducir los productos no conformes que hasta ese momento significaban un 1. 7% de la producción. 3) Estandarizar la jornada y horario del personal operativa en la planta pacifico a fin de lograr mayor eficiencia en los procesos y la comunicación entre ellos, dado nuestro proceso productivo que actualmente es en línea, necesitamos que todas las áreas desarrollen sus actividades en los mismos horarios para asegurar el proceso y abastecimiento continuo. 4) Fomentar la equidad entre todos los colaboradores de planta al tener un mismo horario de trabajo. 5) Garantizar la eficiencia en el control de asistencia, tareo, seguridad, entre otros para el personal, teniendo un ingreso y salida de la planta en el mismo horario. 6) Reducir las horas extras que darán una mejor calidad de vida a nuestros colaboradores que estarán más tiempo con sus familias diariamente. 7) El nuevo horario estandarizado permite que cada colaborador tenga como día de descanso el domingo de cada 1 ½ mes. 8) Conseguir mayor disponibilidad durante la semana para el mantenimiento preventivo (programado) de nuestras maquinas asegurando que los colaboradores del área de mantenimiento no concentren su trabajo solo los días domingos, sino durante la semana de manera equitativa con todos los colaboradores de producción. 9) Asegurando disponibilidad de máquina para el trabajo de los procesos productivos de manera programada. 10) La empresa atraviesa por una importante restructuración a todo nivel y en todas las áreas; focalizamos nuestros esfuerzos por seguir profesionalizando nuestros procesos y obtener una mayor rentabilidad que ayude en mayores ingresos que benefician a todos los colaboradores. 11) El cambio de horario ha sido dispuesto considerando a que los colaboradores cuenten con los servicios básicos en planta habituales de lunes a domingo.

De lo antes señalado, este Despacho considera que los argumentos esgrimidos por la EMPRESA para modificar la jornada, horarios de trabajo y turnos de las líneas de Finalizado, Carga y Ensamble, solo consisten en



EXPEDIENTE N°195149-2019-MTPE/1/20.2

expresiones generales, vacías, injustificadas y carentes de motivación, al no haberse aportado elementos que permitan advertir la razonabilidad y la proporcionalidad de la medida; toda vez que si bien el empleador con su poder de dirección está facultado para establecer y modificar horarios de trabajo⁴; sin embargo, se debe tener en cuenta que en el presente procedimiento la sola voluntad del empleador no es suficiente para que los cambios generen efectos, sino que, se requiere que dichos cambios se demuestre de forma concluyente y concisa, como por ejemplo, demostrar de qué manera la medida adoptada genera o generaría consecuencias positivas o perjudiciales tanto para la EMPRESA y como a los trabajadores; ello, teniendo en cuenta que la norma establece que el empresario tiene la carga de motivar, en forma suficiente y sobre la base de argumentos objetivos y razonables el cambio de la jornadas, horarios y turnos que hubiera propuesto; lo cual como se puede apreciar en el caso de autos no ocurrió.

De otro lado, respecto a que la empresa debió haber tenido en cuenta la existencia del Acta de fecha 20 de abril de 2018 suscrita con nuestra organización sindical en representación de los trabajadores de las áreas de carga y terminado (Finalizado), así como el Acta de 12 de noviembre de 2018 suscrita con los trabajadores del área de Preparación – finalizado, cabe precisar que del documento "Acta de Reunión de acuerdo cambio de horario para el área de preparación – terminado", de fecha 12 de noviembre de 2019 (Fs. 19), se aprecia que en dicha acta no se fija una determinada vigencia en el tiempo; por lo cual al no ser absoluto dichos acuerdos y teniendo en cuenta las facultades que tiene el empleador, las cuales están establecidas en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR⁵, en el que se le permite al empleador la implementación de las modificaciones de jornada, turno y horario de trabajo al empleador, siempre que se respeten los límites también allí establecidos, se tiene que tal argumento esgrimido por el SINDICATO impugnante no sería atendible.

Finalmente, ante la alegación del SINDICATO de que "representa un abuso de autoridad, al modificarse el horario programado 7 días semanales de trabajo, contraviniendo la jornada de 48 semanales establecida por nuestra Constitución política", corresponde a este Despacho evaluar la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo impugnado por el SINDICATO y el documento denominado "Informe para mejorar la eficiencia de procesos productivos y generar mayor rentabilidad en ETNA" remitido por la EMPRESA. En ese sentido, de la revisión a los documentos antes indicados, proporcionados por el SINDICATO y la EMPRESA, se advierte lo siguiente:

CUADRO N°1

Jornada de trabajo Anterior	Jornada de trabajo impugnado
<p>Área de Carga: Según acuerdo 20/04/2018 Horario rotativo de 12 horas con 3 días de descanso.</p> <p>a. 1ER. TURNO: 7:00 a.m. a 7:45 p.m.</p> <p>b) 2DO.TURNO: 7:00 p.m. a 7:45 a.m.</p>	<p>Áreas de Finalizado, Carga, Ensamblaje y Parrilla: 3 turnos rotativos de Lunes a Domingos; día de descanso será definido en el rol de rotación semanal.</p> <p>* 1ER TURNO: De 6:45 a.m. a 3.30 p.m.-Refrigerio de 12.30 p.m. a 1:00 p.m. y de 3:15 a 3:30 p.m.</p> <p>* 2DO. TURNO: De 2.45 p.m. a 11:30 p.m.-Refrigerio de 7:00 p.m. a 7:30 p.m. y de 11:15 p.m. a 11.30 p.m.</p> <p>* 3ER. TURNO: De 10:45 p.m. a 7.30 a.m. -Refrigerio de 3:00 a. m. a 3.30 a.m. y de 7:15 a.m. a 7.30 a.m.</p>
<p>Área de Finalizado: Según Acuerdo de 12/11/2018 Horario rotativo de 12 horas con 3 días de descanso.</p> <p>a. 1ER. TURNO: 7:00 a.m. a 3:45 p.m.</p> <p>b. 2DO. TURNO: 2:15 p.m. a 11:00 p.m.</p> <p>c. 3ER. TURNO: 11:00 p.m. a 7:45 a.m.</p>	
<p>Área de Parrillas y Ensamble: Turno rotativo de 8 horas con descanso el día Domingo.</p> <p>a. 1ER. TURNO: 7:00 a.m. a 3:45 p.m.</p> <p>b. 2DO. TURNO: 2:15 p.m. a 11:00 p.m.</p> <p>c. 3ER. TURNO: 11:00 p.m. a 7:45 a.m.</p>	

Fuente: Información del SINDICATO.

Del Cuadro N°1, elaborado con la información proporcionada por el SINDICATO, se verifica que la jornada de trabajo en los 3 turnos de las áreas de "Finalizado, Carga, Ensamblaje y Parrilla" (con el estandarizado), se cambia de lunes a domingo, con ocho (8) horas diarias y cuarenta y cinco (45) minutos de refrigerio (el horario de refrigerio no se encuentra dentro de la jornada de trabajo) y el descanso es definido en el rol de rotación semanal.

⁴ Literal e) del artículo 2 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado mediante D. S. N° 007-2002-TR.

⁵ Artículo 9. del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.



EXPEDIENTE N°195149-2019-MTPE/1/20.2

Asimismo, se advierte que se ha modificado el horario de trabajo, por ejemplo, la hora de ingreso y salida es aproximadamente 15 minutos antes. En lo que respecta al horario de refrigerio, ésta se mantiene; sin embargo, dicho horario (45 minutos diarios) es dividido de la siguiente manera: 30 minutos en un horario intermedio, por ejemplo, 12:30 pm a 1:00p.m. y 15 minutos antes del horario de salida, por ejemplo, de 3:00 p.m. a 3:30 p.m.

CUADRO N°2

Jornada de trabajo Anterior	Jornada de trabajo impugnado
<p>FINALIZADO:</p> <p>* 1ER TURNO: Lunes a Domingo 07:00am - 3:30pm (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y rotación mensual.</p> <p>* 2DO TURNO: Lunes a Domingo 03:00pm - 11:00pm (8 horas trabajo y 15 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación mensual.</p> <p>* 3ER TURNO: Lunes a Domingo 11:00am - 07:00am (8 horas trabajo y 0 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación mensual.</p>	<p>FINALIZADO:</p> <p>* 1ER TURNO: Lunes a Domingo 07:00am -3:30pm (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y rotación quincenal.</p> <p>* 2DO TURNO: Lunes a Domingo 02:30pm - 11:00pm (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación quincenal.</p> <p>* 3ER TURNO: Lunes a Domingo 10:45am a 07:15am (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación quincenal.</p>
<p>CARGA:</p> <p>* GRUPO A: Lunes a Jueves 07:00am - 7:45pm (12 horas trabajo y 45 min refrigerio) Descansa Viernes, Sábado y Domingo, y la rotación mensual.</p> <p>* GRUPO B: Lunes a Jueves 07:00pm - 7:45am (12 horas trabajo y 45 min refrigerio) Descansa Viernes, Sábado y Domingo, y la rotación mensual.</p> <p>* GRUPO C: Viernes a Lunes 07:00am -7:45pm (12 horas trabajo y 45 min refrigerio) Descansa Martes, Miércoles y Jueves, y la rotación mensual.</p> <p>* GRUPO D: Viernes a Lunes 07:00pm - 7:45am (12 horas trabajo y 45 min refrigerio) Descansa Martes, Miércoles y Jueves, y la rotación mensual.</p>	<p>CARGA:</p> <p>* 1ER TURNO: Lunes a Domingo 07:00am - 3:30pm (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación quincenal.</p> <p>* 2do TURNO: Lunes a Domingo 02:30pm - 11:00pm (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación quincenal.</p> <p>* 3er TURNO: Lunes a Domingo 10:45am - 07:15am (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación quincenal.</p>
<p>ENSAMBLE:</p> <p>* 1ER TURNO: Lunes a Sábado 06:45am - 3:00pm (7.75 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa los Domingos</p> <p>* 2DO TURNO: Lunes a Sábado 02:45pm – 11:00pm (7.75 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa los Domingos</p> <p>* 3ER TURNO: Lunes a Sábado 10:45pm - 07:00am (7.75 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa los Domingos.</p>	<p>ENSAMBLE:</p> <p>* 1ER TURNO: Lunes a Domingo 07:00am - 3:30pm (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación quincenal.</p> <p>* 2do TURNO: Lunes a Domingo 02:30pm - 11:00pm (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación quincenal.</p> <p>* 3ER TURNO: Lunes a Domingo 10:45am - 07:15am (8 horas trabajo y 30 min refrigerio) Descansa en día de la semana según programación y la rotación quincenal.</p>

Fuente: Información de la EMPRESA.

Del Cuadro N°2, elaborado con la información proporcionada por LA EMPRESA en su escrito de absolución, se advierte que la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo de las áreas de finalizado, carga y ensamble (en los 3 turnos), es de lunes a domingo y el horario de inicio y fin de trabajo (ingreso y salida) es aproximadamente entre 15 y 30 minutos antes; lo cual sumado hace un total de ocho (8) horas de trabajo y treinta (30) minutos de refrigerio (el horario de refrigerio no se encuentra dentro de la jornada de trabajo).

De ambos cuadros (Cuadro N°01 elaborado en virtud de la información proporcionada por el SINDICATO y Cuadro N°02 elaborado en función de la información brindada por la EMPRESA), se verifica que la impugnación presentada por el SINDICATO ha sido realizada en base a la información detallada en la "Carta de fecha 29 de octubre de 2019" dirigida por la EMPRESA a la organización sindical; no obstante, de la información proporcionada por la EMPRESA en el documento denominado "Informe para mejorar la eficiencia de procesos productivos y generar mayor rentabilidad en ETNA" adjunta a su absolución, se observa que la jornada, turno y horario de trabajo son distintos a los comunicados al SINDICATO en el documentos primigenio (Carta de 29 de octubre de 2019), sin hacer mención de las razones de esta nueva modificación.

Sin perjuicio a lo antes indicado, siendo que la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene el deber de efectuar un control de legalidad sobre la modificación adoptada por el empleador, en el caso de autos, cabe precisar que de los datos e informaciones remitidas por la EMPRESA, se tiene como resultado de la medida adoptada, una modificación a la jornada y horario de trabajo de los trabajadores de las áreas de Finalizado, Carga y Ensamble, al haberse variado el trabajo de lunes a domingo, con ocho (8) horas trabajo y treinta (30) minutos de refrigerio



EXPEDIENTE N°195149-2019-MTPE/1/20.2

y un descanso en día de semana según programación y rotación quincenal; asimismo, se ha modificado en los 3 turnos de trabajo el horario de ingreso y salida aproximadamente entre 15 y 30 minutos antes; con lo cual se concluye que la jornada y horario de trabajo no exceden las cuarenta y ocho (48) horas semanales permitidos en la ley y la Constitución Política del Perú; no obstante, respecto al tiempo de refrigerio se evidencia que se ha reducido de cuarenta (45) minutos a treinta (30) minutos diarios. Sobre esto último, se tiene que la reducción del tiempo destinado al refrigerio en 30 minutos, resulta ser una medida ilegal adoptada por la EMPRESA; toda vez que contraviene lo dispuesto en el artículo 7 del TUO de la LJT, que establece: *"En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto."* Finalmente, precisamos que ni el SINDICATO ni la EMPRESA han señalado la jornada, turno y horario del área de parrillas.

En tal sentido, estando que la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo adoptada por la EMPRESA en las áreas de Finalizado, Carga y Ensamblaje de la planta principal ubicado en Av. El Pacífico N°501 – Independencia, se sustenta en argumentos genéricos e insuficientes, por no haberse aportado elementos que permitan a la Autoridad Administrativa de Trabajo advertir la objetividad y razonabilidad de la medida adoptada; y, al resultar la modificación del tiempo destinado al refrigerio contrario a ley, corresponde declarar improcedente la medida adoptada por la EMPRESA.

Por lo expuesto, en uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Decreto Supremo N°017-2012-TR, el Decreto Supremo N°007-2002-TR y el Decreto Supremo N°008-2002-TR;

SE RESUELVE:

DECLARAR FUNDADA la impugnación a la modificación de la jornada, turno y horario de trabajo incoada por el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES "ETNA"**, conforme a las consideraciones expuestas en el cuarto considerando de la presente resolución; en consecuencia, **IMPROCEDENTE** la modificación de jornadas, horarios y turnos efectuada por la **FÁBRICA NACIONAL DE ACUMULADORES ETNA S.A.**

HÁGASE SABER.

SILVIA RENEE MEZA FALLA
Directora(e)
Dirección de Prevención y
Solución de Conflictos