



VISTOS:

El Expediente N° 036123-2021-MTPE/1/20.2 remitido a esta Dirección General por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (en adelante, DRTPELM), en atención al recurso de revisión interpuesto por la empresa **COMPañIA INDUSTRIAL ROMOSA S.A.C.** (en adelante, EMPRESA) contra la Resolución Directoral N° 012-2022-MTPE/1/20, la cual fue expedida en el marco del procedimiento de impugnación a la modificación colectiva de horario, jornada de trabajo y turnos iniciado por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CIA INDUSTRIAL ROMOSA S.A.C.** (en adelante, SINDICATO).

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Con fecha 10 de mayo de 2021, el SINDICATO presentó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la impugnación a la modificación colectiva de jornada, horario y turno de trabajo efectuada por la EMPRESA, la cual fue subsanada con fecha 20 de junio de 2021.
- 1.2. Mediante proveído S/N de fecha 24 de junio de 2021, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la DRTPELM (en adelante, DPSC de la DRTPELM) resolvió abrir el expediente y correr traslado de los escritos presentados por el SINDICATO a la EMPRESA, a efectos de que exprese lo conveniente a su derecho.
- 1.3. Con fecha 17 de setiembre de 2021, la EMPRESA presentó ante la DPSC de la DRTPELM la absolución del traslado y sus descargos.
- 1.4. Mediante la Resolución Directoral N° 566-2021-MTPE/1/20.2, de fecha 28 de setiembre de 2021, la DPSC de la DRTPELM resolvió declarar fundada la impugnación a la modificación colectiva de jornada de trabajo presentada por el SINDICATO.
- 1.5. Con fecha 19 de octubre de 2021, la EMPRESA interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 566-2021-MTPE/1/20.2, el cual fue declarado infundado, mediante la Resolución Directoral N° 012-2022-MTPE/1/20, de fecha 06 de enero de 2022.
- 1.6. Con fecha 26 de enero de 2022, la EMPRESA interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 012-2022-MTPE/1/20, el cual fue elevado a esta



Dirección General por medio del proveído S/N de fecha 02 de febrero de 2022.

II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA CONOCER EL PRESENTE PROCEDIMIENTO EN INSTANCIA DE REVISIÓN

El numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), establece que 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 218.1 del artículo 218 del TUO de la LPAG, los cuales son: **i)** Recurso de reconsideración y **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 artículo 7.3 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29381, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del MTPE, aprobado por el Texto Integrado del Decreto Supremo N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver, en calidad de instancia de revisión, los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia cuando corresponda de acuerdo a ley.

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 conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (actualmente, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En relación al presente caso, tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida por la DRTPELM, corresponde a la Dirección General de Trabajo avocarse al conocimiento del recurso de revisión interpuesto por el Sindicato, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-



TR¹.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

La EMPRESA interpone recurso de revisión contra la Resolución Directoral N° 012-2022-MTPE/1/20, señalando los siguientes argumentos:

- i) La resolución impugnada vulnera el derecho a una debida motivación del acto administrativo, toda vez que contiene pronunciamientos muy genéricos al indicar que, de la carta de fecha 30 de abril de 2021, se aprecia que la medida implementada por la empresa no se fundamenta en elementos de razonabilidad y proporcionalidad; sin considerar que dicha carta desarrolló de manera expresa y detallada no solo la medida a implementarse, sino también se precisaron y detallaron los motivos o fundamentos de dicha medida, tales como: i) competitividad y necesidad de mantenerse en el mercado, ii) necesidad de producir hilado en el más corto plazo, iii) necesidad de cumplir con los plazos de entrega demandados por los clientes, y iv) la necesidad de optimizar tiempos con la no paralización de las máquinas durante los días sábados y suprimir tiempos de inicio de proceso productivo; los cuales no fueron cuestionados por el SINDICATO.
- ii) La resolución impugnada vulnera el derecho a una debida motivación del acto administrativo, toda vez que sostiene que el fundamento de la modificación de jornada contempla elementos de razonabilidad y proporcionalidad pues dicha justificación recién se habría presentado en la reunión con el SINDICATO realizado el 05 de mayo de 2021; tal argumento resulta sesgado porque la documentación adicional y complementaria que se presentó con posterioridad al 30 de abril de 2021 se orientó a complementar la verosimilitud de una situación manifiesta que no fue materia de controversia entre las partes.

IV. ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO

4.1. Sobre la modificación de las condiciones referidas al tiempo de trabajo

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

En virtud de ello, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, Ley de Jornada), y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante, Reglamento de la Ley de Jornada) precisan que las modificaciones de las condiciones referidas al tiempo de trabajo son: a) establecer la

¹ 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 (...)*”.



jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal; b) establecer jornadas compensatorias de trabajo; c) reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo (incluye jornadas acumulativas o atípicas); d) establecer turnos de trabajo fijos o rotativos; y e) establecer y modificar horarios de trabajo.

No obstante a ello, cabe indicar que previo a efectuar cualquiera de las modificaciones antes indicadas, el empleador debe observar determinados deberes y plazos, según lo previsto en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley de Jornada².

Si bien las modificaciones a las condiciones referidas al tiempo de trabajo se relacionan con la organización y duración de las horas dedicadas para la ejecución de las labores, conviene tener presente la diferencia existente entre los conceptos de jornada, horario y turno de trabajo.

De este modo, se estará frente a una modificación de jornada de trabajo cuando la decisión del empleador implique una reducción o aumento de las horas de trabajo o la modificación del tiempo, sin alterar el número de horas trabajadas, que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador. En cambio, si la decisión únicamente involucra una modificación de la hora de ingreso o salida, sin alterar el número de horas trabajadas, se estará frente a una modificación de horario de trabajo. Esta lectura se desprende de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Jornada, al disponer que “[E]s facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, (...). Igualmente, está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas”. Por su parte, se tratará de una modificación del turno de trabajo cuando la decisión del empleador se relacione con el método de organización del tiempo de trabajo, en el cual los trabajadores se reemplazan consecutivamente en el lugar de trabajo.

Finalmente, la normatividad también contempla la posibilidad de que los trabajadores cuestionen la modificación de las condiciones esenciales de la relación laboral referidas al tiempo de trabajo (jornada, horario y turno de trabajo), en el marco de un procedimiento administrativo. En este procedimiento, la Autoridad Administrativa de Trabajo efectuará un control de legalidad ex post a la modificación efectuada por el empleador respecto al cumplimiento de las reglas y del procedimiento que la Ley de Jornada y el Reglamento de la Ley de Jornada han previsto para tal efecto.

4.2. Sobre el deber de comunicación previa y el deber motivar la modificación colectiva de jornada de trabajo

Como se ha indicado, previo a efectuar cualquiera de las modificaciones referidas al tiempo de trabajo, el empleador debe observar determinados deberes, según lo establecido en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley de Jornada.

La comunicación previa constituye la primera regla a observar por parte del empleador para modificar la jornada de trabajo. Así, el primer párrafo del numeral 2 del artículo 2 de la Ley de Jornada refiere que “el empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas [modificación de jornada de trabajo] (...), debe comunicar con ocho (8) días

² Salvo se trate de un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, toda vez que, para su procedencia, será suficiente contar con la aceptación escrita del o los trabajadores involucrados, conforme lo dispone el último párrafo del artículo 7 del Reglamento de la Ley de Jornada.



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”, contenido de la norma que es imperativo.

En relación al deber de motivar la modificación propuesta por el empleador, esta Dirección General ha señalado, mediante la Resolución Directoral General N° 003-2012-MTPE/2/14, de carácter vinculante, que en el procedimiento de modificación colectiva de jornada, horario y turno de trabajo, previsto en el artículo 2 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 - el cambio de jornada que hubiera propuesto. Asimismo, que el deber del empleador de motivar su propuesta no podría considerarse satisfecho si dicha comunicación dirigida a la organización sindical solo contiene referencias genéricas o ambiguas en el que se expresan las posibles causas de la necesidad de modificar las referidas condiciones. Por el contrario, la referida comunicación debe contemplar elementos que permitan advertir la razonabilidad y la proporcionalidad de la medida.

De esta manera, la necesaria motivación de la propuesta de modificación 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 presente caso, se aprecia que la EMPRESA remitió al SINDICATO una carta, de fecha 30 de abril de 2021, informándole respecto al cambio, de algunas de sus áreas, del tipo de producción a uno continuo, modificación el tiempo de trabajo de veinticinco (25) trabajadores, según se aprecia en las siguientes imágenes:

Imagen 1

ANEXO I

R.U.C. 20100267846
Av. Maquinarias Nro. 2401 Lima 11LIMA - PERU
Telefax. 336-8389 336-8392 336-8399 336-6611
romosa@romosaperu.com www.romosaperu.com

ROMOSA

Lima, 30 de abril de 2021.

Señores
Sindicato de Trabajadores de la Compañía Industrial Romosa SAC
Presente. -

Estimados señores:

Nos dirigimos a ustedes para informarles que la empresa requiere cambiar en algunas de sus áreas de trabajo el tipo de producción a uno continuo, es decir, de lunes a domingo, lo que implica que el día de descanso semanal no necesariamente será el domingo. Debido a ello, la empresa ha tomado la decisión de modificar la jornada de trabajo de algunas áreas en las que laboran trabajadores sindicalizados, para establecer turnos rotativos de trabajo de lunes a domingo.

Lo anterior se debe a que la empresa para ser competitiva y mantenerse en el mercado, requiere producir el hilado en periodos más cortos, de modo que, la entrega de la misma se realice en los plazos solicitados por los clientes. De esta forma, se cumpliría con el requerimiento de estos últimos en lo que se refiere a plazos de entrega.

Adicionalmente al hecho de que la empresa sea más competitiva, no paralizarían las máquinas los días sábados, ganando de esta forma el tiempo que implica encender las máquinas y que estas puedan iniciar el proceso de producción.

En este sentido, a partir del día 10 de mayo de 2021, los trabajadores sindicalizados que se encuentran consignados en la relación que acompañamos,

Imagen 2

R.U.C. 20100267846
Av. Maquinarias Nro. 2401 Lima 11LIMA - PERU
Telefax. 336-8389 336-8392 336-8399 336-6611
romosa@romosaperu.com www.romosaperu.com

ROMOSA

estarán sujetos a turnos rotativos de trabajo de lunes a domingo. El día de descanso de cada trabajador se encuentra consignado en la relación que acompañamos.

El horario de trabajo y los turnos serán los mismos, esto es tres turnos rotativos uno de 05:00 horas a 13:00 horas, de 12:00 horas a 20:00 horas y otro de 21:00 horas a 05:00 horas, los mismos que serán publicados oportunamente. Cabe señalar, que estamos acompañando a la presente el rol de turnos de trabajo para la semana que inicia el 13 de mayo de 2021.

Les agradecemos anticipadamente su colaboración.

APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	AREA	DIA DE DESCANSO
ALEGRE RUBINA FERNANDO MAX	09620785	CONERAS	SABADO
ALVAREZ QUISEP ROSELIO	30721256	CONERAS	SABADO
ASENCIOS LOAYZA RAUL	06821923	CARDAS	DOMINGO
CHAPOAN BALDERA CESAR ROLAND	40306886	MANUALES	JUEVES
ESCRIBA POLANCO RUBEN	40093653	CONERAS	SABADO
HUAMANI ATUSPARIA JORGE	06569314	PEINADORAS	DOMINGO
HUAMANI ACUÑA HUMBERTO	10427872	MANUALES	JUEVES
HUAMANI JIMENEZ FABIAN	40961512	MANUALES	MIERCOLES
JARA HUERTA FRANCISCO	25797335	CARDAS	DOMINGO
MAYO CACERES HEBERT	42534802	MANTENIMIENTO	DOMINGO
MONTENEGRO GONZALES MARCOS	27404284	CONERAS	VIERNES
MORAN LOPEZ ROBERT	44288239	CONTINUAS	DOMINGO
MORE SANCHEZ JUAN	25855854	PEINADORAS	DOMINGO
NAVARRO SALAZAR JHON RICCI	42394875	CONTINUAS	DOMINGO
NUÑEZ SAN MARTIN JUAN CARLOS	40195174	CONTINUAS	DOMINGO
PACHECO SOBRADO RUSBEL LUCIO	40942141	CONTINUAS	MIERCOLES
PALOMINO GUTIERREZ CRISTOBAL	10457133	CARDAS	LUNES
PALOMINO MARTINEZ RODRIGO BELTRAN	10483814	CONTINUAS	DOMINGO
PERALTA AVILA MARCO ANTONIO	10066540	MANUALES	DOMINGO
SANCHEZ RODRIGUEZ JUAN FRANCISCO	17438223	CONTINUAS	MARTES
SOLORZANO DE LA CRUZ ALFREDO			
ALFONSO	32608556	PEINADORAS	DOMINGO
SOTO GARIBAY HECTOR ANTONIO	07092544	MANUALES	DOMINGO
VARGAS AGUILAR WILLIAM MAURO	40489175	DESPACHO	DOMINGO
VASQUEZ VILLEGAS JOSE ISABEL	17448500	BATAN	DOMINGO
YAÑAC ZAMALLOA JAVIER	10105444	MANUALES	MIERCOLES



Cabe precisar que, mediante escrito con número de registro 036123-2021, el SINDICATO precisó que de los veinticinco (25) trabajadores comprendidos en dicha medida, catorce (14) tienen la condición de sindicalizados.

Antes de analizar el cumplimiento de la motivación previa, resulta pertinente precisar cuál es el ámbito de la modificación efectuada por la EMPRESA en relación al tiempo de trabajo, toda vez que el SINDICATO entiende que la medida modificó el horario de trabajo y la EMPRESA, en su escrito de absolución de fecha 17 de setiembre de 2021, sostuvo que, pese a seguir el procedimiento establecido en la Ley de Jornada, no se trataría de una modificación de jornada, de horario o de turno, sino únicamente un cambio del día de descanso semanal.

De lo expuesto por la EMPRESA, se desprende que, antes de la modificación efectuada, la jornada de trabajo semanal de los trabajadores de la EMPRESA, y en consecuencia de los comprendidos en la medida, era de lunes a sábados a razón de ocho (8) horas diarias. Luego, según se advierte de los actuados en el presente procedimiento, a partir del 10 de mayo de 2021, la jornada de trabajo pasó a comprender el día domingo para los veinticinco (25) trabajadores comprendidos en dicha medida, entre ellos a los catorce (14) trabajadores que tienen la condición de sindicalizados, siendo sustituido el día de descanso semanal obligatorio por otro día de la semana.

De este grupo de trabajadores, a modo de ejemplo, se aprecia que la modificación efectuada al trabajador Alegre Rubina Fernando Max fue el siguiente:

Rubro	Antes de la modificación	Con la modificación
Jornada de trabajo semanal	Lunes a Sábado	Domingo a Viernes
Descanso semanal	Domingo	Sábado

Según se advierte, en puridad, la EMPRESA varió los días de la semana (tiempo de trabajo) en que el trabajador se encuentra a su disposición, sin alterar el número de horas trabajadas, la cual responde a una modificación de jornada de trabajo semanal, facultad prevista en el literal a) del numeral 1 del artículo 2 de la Ley de Jornada. Nótese que, según precisó la EMPRESA, con dicha modificación, todavía se mantienen los tres (3) horarios de trabajo y los dos (2) turnos rotativos.

Asimismo, si bien el artículo 1 y 2 del Decreto Legislativo N° 713 señalan que el descanso semanal se otorga, preferentemente, el día domingo pero que se puede designar un día distinto al domingo cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, ello no niega que la designación de un nuevo día de descanso implique una modificación a la jornada de trabajo semanal por alterar el periodo de tiempo en que un trabajador se encontrará a disposición de su empleador. Es más, entre las disposiciones de la Ley de Jornada y el Decreto Legislativo N° 713 existe una relación de complementariedad respecto a la designación del descanso semanal en un día distinto al día domingo como modificación de jornada de trabajo, en la medida que para proceder a dicha designación el empleador debe sustentar el motivo de la modificación en el carácter indispensable de los requerimientos de la producción, lo cual debe formularse en el marco de las reglas previstas en la Ley de Jornada y en el Reglamento de la Ley de Jornada.



Ahora bien, la EMPRESA sostiene que, con la carta de fecha 30 de abril de 2021, desarrolló de manera expresa y detallada la medida a implementarse y sus motivos o fundamentos, de igual modo alega que la documentación presentada posteriormente solo complementó la verosimilitud de una situación manifiesta que no fue materia de controversia entre las partes.

Al respecto, de la carta de fecha 30 de abril de 2021, esta Dirección General observa que la EMPRESA informó al SINDICATO la medida a implementarse, señalando lo siguiente:

“(…)

Lo anterior se debe a que la empresa para ser competitiva y mantenerse en el mercado, requiere producir el hilado en periodos más cortos, de modo que, la entrega de la misma se realice en los plazos solicitados por los clientes. De esta forma, se cumpliría con el requerimiento de estos últimos en lo que se refiere a plazos de entrega.

Adicionalmente al hecho de que la empresa sea más competitiva, no paralizarían las máquinas los días sábados, ganando de esta forma el tiempo que implica encender las máquinas y que estas puedan iniciar el proceso de producción. (…)”

Posteriormente, en respuesta a dicha carta, el SINDICATO le indicó a la EMPRESA, mediante carta de fecha 03 de mayo de 2021, que:

“(…)

La consideramos de meras afirmaciones, en el sentido que la empresa requiere producir el hilado en periodos más cortos a fin de entregar los pedidos en los plazos solicitados por los clientes, en su carta no nos acompaña una sustentación técnica respecto a la producción y comercialización o ventas, por lo que, esta medida no es razonable ni proporcional sino una medida impositiva y unilateral. (…)” (sic).

Luego, mediante carta de fecha 04 de mayo de 2021, la EMPRESA respondió la carta del SINDICATO, de fecha 03 de mayo de 2021, le indicó que:

“(…) estamos dispuesto a reunirnos con ustedes para tratar el tema, siendo que, si bien no nos han solicitado una reunión, que es lo que correspondía, (…) los citamos a una reunión el día 05 de mayo de 2021, a las 15:00 horas, **para explicarles más sobre la necesidad de tomar la medida de cambio de horario** y escuchar las propuestas que ustedes planteen al respuesta. (…)

(sic) (resaltado agregado)

Finalmente, en el marco del presente procedimiento administrativo, mediante el escrito de absolución, de fecha 17 de setiembre de 2021, la EMPRESA indicó que:

“(…) demostraremos que el cambio de día de descanso para que no sea necesariamente el domingo, tiene una razón de ser y justificación legal y fáctica, siendo que fue comunicada y explicada con documentación en una reunión virtual a la que la empresa convocó al Sindicato, (…).



(...)

1.5. Asimismo, en la carta se estableció el motivo que sustentaba la necesidad de la medida. En efecto, en la carta se señala que la empresa necesita ser mas competitiva y mantenerse en el mercado, para lo cual se requería producir en periodos más cortos, de modo que la entrega de los mismos se realicen en los plazos requeridos por los clientes.

Nótese que no hay norma alguna que señale que la empresa debe entregar un informe técnico al respecto, lo que se debe hacer es dar las razones que llevan al cambio, lo cual se hizo a través de las cartas remitidas y en la reunión virtual en la que se mostraron los correos de los clientes. (...). (sic)

Asimismo, en dicho escrito de absolución, la EMPRESA adjuntó cinco (5) correos electrónicos que acreditan que sus clientes requieren la entrega de la producción de los hilos en periodos más cortos.

En atención a lo referido, esta Dirección General corrobora que la EMPRESA no expresó sobre la base de argumentos objetivos, la justificación de la modificación de la jornada de trabajo de los trabajadores involucrados en el presente procedimiento. Por el contrario, la EMPRESA, de un lado, solo anunció la justificación que sustenta la modificación de la jornada de trabajo y, de otro lado, utilizó fórmulas abiertas e imprecisas para expresar las causas de la necesidad de dicha modificación.

Sobre esto último, esta Dirección General aprecia que la EMPRESA justificó la extensión del periodo de tiempo en que el trabajador se encontrará a su disposición, sin alterar el número de horas trabajadas, esto es, el día domingo, en que “requiere producir el hilado en periodos más cortos” y en que “no paralizarían las máquinas los días sábados, ganando de esta forma el tiempo que implica encender las máquinas y que estas puedan iniciar el proceso de producción”, no obstante, no sustentó dicha justificación sobre la base de argumentos objetivos.

En efecto, dado que la modificación de la jornada de trabajo semanal consistió en ampliar el periodo de tiempo antes indicado, designando el día de descanso semanal en un día distinto al día domingo, la justificación de la EMPRESA tuvo que referirse al “carácter indispensable de los requerimientos de la producción”, tal como lo prevé el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 713. Sin embargo, de la carta de fecha 30 de abril de 2021, esta Dirección General aprecia que la EMPRESA no brindó argumentos objetivos que respalden dicho carácter indispensable.

Situación distinta se observa de la información contenida en el Informe de fecha 25 de enero de 2021, en el cual se menciona que:

“(…)

Durante los últimos tiempos hemos venido manteniendo nuestro título promedio de hilo en Ne 30/1; lo cual significa que cada continua producía de forma diaria (en promedio) un total de 167 kg.

Si esto lo llevamos a las 25 continuas productivas que tenemos dan un total diario de 4,175 kg y un total mensual de 108,000 kg, aproximadamente.



Durante los últimos 2 meses hemos visto una tendencia de pedidos más finos, con un título promedio Ne 40/1 y 50/1; que como bien sabes, producir estos títulos requieren que la máquina realice un mayor estiramiento, y esto significa una producción menor en kg.

El realizar estos títulos más finos significa que la máquina puede producir de forma diaria (en promedio) 121 kg para título Ne 40/1; y 64 kg para título Ne 50/1. (...)

Obteniendo un promedio de título Ne 45/1, la máquina podría producir de forma diaria 92 kg. Si esto lo llevamos a las 25 continuas productivas que tenemos dan un total diario de 2,300 kg y un total mensual de 59,800 kg; aproximadamente.

Si hacemos las comparaciones entre los títulos anteriores y los recientemente más finos, puedes visualizar que hay una diferencia -45% de kg producidos.

(...)

Trabajar el domingo sería obtener el máximo productivo que se puede obtener a la planta en un mismo periodo de tiempo, estando las máquinas trabajando las 24 horas, y ahora los 7 días a la semana.

En kg esto significa obtener a los 9,200 kg adicionales al mes; que, si los sumamos a los 59,800 kg que podemos producir actualmente de lunes a sábado, con un título promedio de Ne 45/1; daría una producción total de 69,00 kg.

Esta es la única forma en que se puede obtener una mayor cantidad de kg de nuestras máquinas y de esa forma acortar el tiempo de entrega a nuestros clientes". (sic)

Sin embargo, la EMPRESA no solo no entregó dicha información al SINDICATO, sino que la EMPRESA recién la puso a conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo como documento anexo a su escrito de apelación en el presente procedimiento administrativo.

Por otro lado, se verifica que las expresiones "ser competitiva y mantenerse en el mercado" y "la entrega de la (...) [producción] se realice en los plazos solicitados por los clientes" solo reflejan las necesidades de la EMPRESA de realizar la modificación de la jornada de trabajo semanal.

Considerando lo anterior, es pertinente precisar que la información complementaria contenida en los correos electrónicos de los clientes de la EMPRESA, no solo resulta impertinente debido a que únicamente desarrolla la necesidad de la EMPRESA de entregar la producción en los plazos solicitados por sus clientes, sino que, de haber contenido argumentos objetivos, la información fue presentada sin observar el plazo de ocho (8) días de anticipación a la adopción de la modificación de jornada de trabajo, toda vez que la propia EMPRESA ha reconocido en el transcurso del presente procedimiento administrativo que presentó información complementaria en la reunión de fecha 05 de mayo de 2021 cuando la medida se implementó el 10 de mayo de 2021.



Es pertinente precisar que esta Dirección General no ha ingresado a analizar la existencia de razonabilidad o proporcionalidad en la modificación de la jornada de trabajo semanal expuesta por la EMPRESA en su carta de fecha 30 de abril de 2021, sino que ha corroborado el incumplimiento del deber de comunicación y del procedimiento previsto legalmente para efectuar dicha modificación, el cual incluye que la motivación de la comunicación debe desarrollarse de manera suficiente, sobre la base de argumentos objetivos y en la oportunidad correspondiente, esto es, con ocho días de anticipación a su implementación; motivos por los cuales debe desestimarse el recurso de revisión interpuesto por la EMPRESA.

Por las razones expuestas,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa **COMPAÑIA INDUSTRIAL ROMOSA S.A.C.** contra la Resolución Directoral N° 012-2022-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución Directoral General.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Declarar **AGOTADA** la vía administrativa, dejando a salvo el derecho del administrado a acudir a sede judicial, conforme a los numerales 228.1 y 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

ARTÍCULO CUARTO. - **PROCEDER** a la publicación de la presente Resolución Directoral General en el sitio correspondiente a la Dirección General de Trabajo que se encuentra ubicado en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

REGISTRESE, COMUNIQUESE (PUBLIQUESE / NOTIFIQUESE) Y CUMPLASE.