

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 26 - 2017-
REGION ANCASH DRTYPE-CHIM

Chimbote, 08 de Agosto de 2017.

VISTO:

El recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, contra la Resolución Directoral N° 043-2017-REGION ANCASH-DRType/DPSC-CHIM del 05 de Junio del 2017, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos, con Registro de Mesa de Partes N° 07527 de fecha 13 de Julio del 2017, recaído en el expediente N° 001-2017-IHJT-DPSC-CHIM, elevado al Despacho de la Dirección Regional de Trabajo y P.E. Ancash-Chim, con Oficio Directoral N° 202-2017-REGION ANCASH-DRType/DPSC-CHIM de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, Registro N° 573-2017-DRType-CHIM de Secretaría de este Despacho del 21 de Julio de 2017; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Ancash, es una Entidad con naturaleza jurídica de derecho público, es un Organismo Desconcentrado con dependencia técnica normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y con dependencia administrativa, presupuestal y funcional del Gobierno Regional de Ancash, como organismo desconcentrado depende de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ancash.

Que, el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Trabajo - Ancash, establece las funciones del Director Regional de Trabajo, entre ellas: "Dirigir, coordinar, evaluar y controlar el cumplimiento de las funciones y actividades de los órganos de apoyo, de línea y órganos desconcentrados" y "Expedir autos y resoluciones directorales regionales sobre asuntos administrativos y procesal administrativo de su competencia, en concordancia a la normatividad vigente" de conformidad con los literales b) y g) del Artículo 10° del citado reglamento.

Que, el Artículo 208° de la Ley de Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, señala: "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico"; y en este caso el suscrito es el superior jerárquico del Director de Prevención y Solución de Conflictos de esta entidad, correspondiendo resolver al respecto, en concordancia con el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

Que, con fecha 05 de mayo del 2017, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, presentan la impugnación de horario de trabajo, propuesta por su empleadora Corporación Pesquera Inca S.A.C.

Que, mediante Decreto de fecha 08 de mayo del 2017, el Director de Prevención y Solución de Conflictos dispone que la empresa en el plazo de tres días hábiles cumpla con absolver la impugnación de la modificación del horario de trabajo formulado por el Sindicato.

Que, la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C., con fecha 12 de mayo del 2017, absuelve el traslado.

Que, mediante Resolución Directoral N° 043-2017-Regió Ancash-DRTyPE/DPSC-Chim del 05 de junio del 2017, el Director de Prevención y Solución de Conflictos, resuelve declarar infundada la impugnación de la modificación del horario de trabajo formulada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI. Asimismo, declara procedente el cambio de horario operado por la empresa en comento, con la obligación de la empresa de dar cumplimiento a lo señalado en el último considerando de la presente resolución.

Que, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, con el documento de vistos, interpone recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 043-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 05 de Junio del 2017, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos, bajo los siguientes argumentos:

"Que, la resolución acotada nos causa agravio, toda vez que la Autoridad de Trabajo no ha evaluado su exposición del incumplimiento del Art. 2 numeral 2 del D.S. 007-2002-TR, es decir, debió de realizarse una consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados, situación que la empresa no ha podido comprobar con un documento (acta) de haberse realizado tal consulta o negociación con los trabajadores afectados.

Ahora, si la Autoridad de Trabajo tuviera la razón de la obligación que tuviera nuestro organismo sindical de solicitar una reunión, más obligación debe tener la empresa en realizarla previamente antes de tomar la medida, lo que, si obliga la norma, de consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados con la medida.

De acuerdo al argumento de la Autoridad de Trabajo, y que acredita la justificación de horario de trabajo porque existe verosimilitud o probabilidad de razonabilidad y proporcionalidad de la medida de cambio de horario porque considera que el horario de refrigerio está dentro de la jornada de trabajo, situación muy distinta con el anterior horario de trabajo, donde el horario de refrigerio estaba fuera de la jornada de trabajo y con un tiempo de exceso de 1 hora con 15 minutos; a ello, manifestamos que siendo así ese concepto, podemos decir que nuestros afiliados han sido perjudicados y seguirán perjudicados, porque solo en temporada de pesca el tiempo de refrigerio será parte de jornada de trabajo y en temporada de no producción el horario de refrigerio no será parte de la jornada de trabajo.

Que, de acuerdo al "informe técnico" de la empresa y su argumento básico para modificar el horario de trabajo, en la eficacia y optimizar la operación, esto es sumamente falso, porque, por lo atípico que es el sector pesca, los arribos de las embarcaciones a los puertos es muy variable y por lo tanto es muy subjetivo para decir que siempre los arribos serán en la misma hora. En esta modificación lo que ha primado es el perjuicio económico a nuestros afiliados en no realizar horas extras, pero a quienes han motivado para que renuncien a nuestro gremio sindical, so se les está programando para que realicen horas extras.

Algo que dejamos constancia, es que la Autoridad de Trabajo hace el requerimiento a la empresa con Decreto de fecha 06 de junio del 2017 para que cumpla con presentar el Reglamento Interno de Trabajo - RIT, nos deja la sospecha de que se requiere algo para justificar su arbitrariedad, solamente porque en el mismo RIT dice lo que la norma lo expresa, que la empresa tienen la facultad de hacer cambios de puestos, turnos, etc.

Que, para la Autoridad de Trabajo el solo cumplimiento del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, da lugar a la Autorización de la modificación del horario de trabajo, es decir bajo este concepto las empresas pueden modificar los horarios de trabajo cuando les plazca, es algo increíble que la Autoridad de Trabajo en vez de hacer cumplir y velar para que no se vulneren los beneficios adquiridos de los trabajadores se ponga de parte del abuso y atropello ilegal".

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en los siguientes artículos señala:

Artículo 1°.- "La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.
Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias (...)"

Artículo 2.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

1.- 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 otras 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 prorratar las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorateadas 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 fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.
- e) Establecer y modificar horarios de trabajo

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.

Artículo 6.- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2 inciso d). Igualmente está facultado a modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación colectiva de horario es mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo, podrán acudir a 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 se propongan las partes. La resolución es apelable dentro del tercer día.

Si la modificación tiene carácter individual, la impugnación de la medida por el trabajador se efectuará conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Que, el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 008-2002-TR, en los siguientes artículos establece:

Artículo 4.- "Las modificaciones que se introduzcan en los horarios de trabajo de acuerdo a lo establecido en el literal e), del inciso 1) del Artículo 2 de la Ley, se regirán por el procedimiento establecido en el Artículo 6 de la Ley".

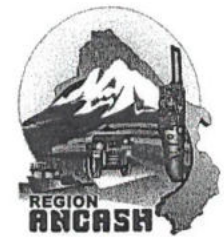
Artículo 14.- "Horario de refrigerio es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

Artículo 15.- En el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el Artículo 7 de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenticinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni luego del mismo.

El horario de refrigerio no forma parte de la jornada ordinaria, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

La adecuación del horario del refrigerio a lo establecido en el Artículo 7 de la Ley, no implicará un incremento en la jornada de trabajo.

Si como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, se incrementara el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, corresponderá otorgar el aumento de remuneración previsto en el Artículo 3 de la Ley".



Que, como está previsto el procedimiento de modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo en nuestra legislación, puede observarse que existen dos etapas distintas: el trato directo y la intervención administrativa. A la primera de ellas le corresponde un carácter de negociación colectiva extraordinaria, por lo que resulta exigible a las partes el cumplimiento de deberes mínimos como la negociación de buena fe. El comportamiento de las partes en esta fase de trato directo ha sido objeto del precedente administrativo vinculante contenido en los considerandos 8.9 a 8.13 de la Resolución Directoral General N° 003-2012/MTPE/2/14 (del 15 de febrero de 2012), que en síntesis se refieren a la obligación de la parte trabajadora de acatar la medida empresarial antes de impugnarla (principio de solve et repete); a la obligación del empleador de observar el deber de consulta a la parte trabajadora, teniendo preferencia el sindicato representativo en el ámbito y motivando la modificación con argumentos racionales y proporcionales; la obligación del sindicato de dar respuesta en términos de buena fe, sustentando su oposición y proyectando alternativas que puedan ser desarrolladas mediante el trato directo; y a la carga del empresario de propiciar una negociación seria y de buena fe.



Que, debe tenerse en cuenta que el artículo 2°.2 de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo 007-2002-TR obliga al sindicato a solicitar una reunión con el empleador «a fin de plantear una medida distinta a la propuesta» dentro del plazo que tiene el empresario para comunicar la medida, que resulta ser, como máximo, de ocho días anteriores a que la medida se haga efectiva. En forma complementaria, el artículo 7° del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, DS 008-2002-TR establece que la solicitud del sindicato para llevar a cabo esta reunión debe hacerse dentro de los tres días siguientes de recibida la comunicación del empleador. Más allá de lo polémico del hecho de que la norma reglamentaria pudiera tener por efecto (en algunos supuestos) recortar el plazo otorgado por la ley, debe observarse que la concurrencia de ambas normas impone que el empleador debe cumplir con el plazo previsto en la ley para comunicar su medida (hasta el noveno día previo a que la modificación surta efectos) y que los trabajadores podrán impugnarla dentro de los tres días posteriores a la comunicación del empresario.

Que, en ese contexto, es necesario precisar que el trato directo, es fundamental e importante, por ser un espacio de propuestas y alternativas entre las partes, sin embargo, se advierte de autos, que el Sindicato en comento no solicitó tal reunión a la empresa, y en esta instancia administrativa, la Autoridad de Trabajo, tiene la potestad de resolver el conflicto suscitado, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

Que, por otro lado, resulta claro que en el procedimiento de modificación de horario de trabajo previsto en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 007- 2002-TR, la empresa tiene la carga de motivar --en forma suficiente y sobre la base de argumentos objetivos y razonables-- el cambio de jornada que hubiera propuesto. En efecto, bajo estos argumentos, se encontraría apta para producir plenos efectos jurídicos en el ámbito de las relaciones de trabajo dentro de la empresa.



Que, la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C. presenta el Informe de Horario de Trabajo - Flota Tierra del 15 de Febrero del 2017, suscrito por el Intendente de Mantenimiento Flota, Sr. Alfredo Velásquez Carrasco, sosteniendo que la modificación del horario de trabajo de mantenimiento flota, tiene como objetivo alinear el servicio de mantenimiento de flota a la naturaleza de sus operaciones, lo cual técnica y objetivamente se sustenta con el registro de arribos de las embarcaciones a puertos, según información de los arribos registrados en cada puerto, durante la temporada de pesca 2016 - II (centro norte). Asimismo, indica los beneficios que se obtendrá como consecuencia de la implementación del nuevo horario:

- La jornada de trabajo en temporada de pesca se reducirá de 48 horas a 43.5 horas efectivas semanales debido a que el tiempo de refrigerio se considerará dentro de la jornada de trabajo.
- La implementación de este nuevo horario de trabajo, alcanzará a los trabajadores de mantenimiento flota, no afectará su sueldo actual, no categoría, ni beneficios que actualmente les alcance por política de empresa o a través de convenio colectivo.
- Durante la permanencia de los trabajadores, en los distintos puertos pesqueros (destaque temporal), la empresa les continuará coberturando los servicios de alimentación completa (desayuno, almuerzo y cena), alojamiento, transporte. El límite máximo de gasto se especifica en la política de la empresa.
- Finalmente, es importante precisar que el horario de temporada de veda no se modificará y se mantendrá tal y como se viene manejando a la fecha.

Que, la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo, y de autos se verifica, que se ha cumplido con respetar la jornada máxima de trabajo.

Que, si bien es cierto que el artículo 7° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 007-2002-TR establece que el tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, y en ese contexto se advierte que la empresa, en esta modificación de horario, ha considerado el horario de refrigerio como parte de la jornada de trabajo.

Que, la Ley de la materia, es específica al señalar que es facultad del empleador modificar el horario de trabajo, sustentándose en argumentos objetivos y razonables, observándose de autos que en el informe técnico presentado por la empresa, se plasman los reportes de los arribos de sus embarcaciones, durante la temporada de pesca 2016 - II (centro norte), tales como: Bayovar, Chicama Norte, Chicama Sur, Chimbote Norte, Chimbote Sur, Chancay y Pisco, detallándose que la mayoría de los arribos son el horario de las 16:00 hasta las 23:00 horas. Asimismo, la empresa señala los beneficios como consecuencia de la modificación, estableciéndose que la modificación de horario de trabajo, sólo se hará efectiva en temporada de pesca; de lo que se colige, que en el caso de autos, existen motivos que justifican la modificación de horario en el Área de Mantenimiento - Flota, resaltándose que no se ocasionará perjuicio económico a los trabajadores, respetándose los beneficios de los mismos.

Que, por último, es necesario precisar, que los beneficios de los trabajadores como consecuencia de la modificación de horario presentada por la empresa, deben ser cumplidos en su totalidad, la misma que es obligación de la empresa Corporación Pesquera Inca S.A.C.

Estando a lo expuesto, al Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, contra la Resolución Directoral N° 043-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 05 de Junio del 2017, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 043-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM del 05 de Junio de 2017, expedido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos, que resuelve declarar infundada la impugnación de la modificación de la jornada de trabajo formulada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Pesquera Inca - SINTRACOPI, y procedente la modificación de la jornada de trabajo efectuada por Corporación Pesquera Inca S.A.C.

ARTICULO TERCERO: NOTIFIQUESE la presente resolución a la parte interesada, con las formalidades de ley.


REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE.



C.c.
EJTR/DRTyPE-A
Kmmm/a.l.
Archivo.



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO


Abog. Elvis Joe Terrones Rodriguez
DIRECTOR REGIONAL