

39  
Treinta y dos



PERU

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ancash

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 014-2021-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Chimbote, 09 de junio del 2021

Exp. N° 001-2020-IHJT-DPSC-CHIM

**VISTOS:** los antecedentes correspondientes a la impugnación de la modificación del horario de trabajo, formulada por el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA MINERA SANTA LUISA S.A. DE LA MINA HUANZALA**, seguidos en el Expediente N° 001-2021-IHJT-DPSC-CHIM;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante escrito presentado de manera virtual a la mesa de partes de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash, de fecha 22 de julio del 2020 corriente a fojas 24 a 29 de autos, con sus recaudos que acompañan, el **SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA MINERA SANTA LUISA S.A. DE LA MINA HUANZALA (en adelante el Sindicato)**, recurren a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para impugnar la Modificación de la Jornada de Trabajo que impuso de manera unilateral la empresa mediante la Carta de fecha 23 de junio del 2020, implementando una jornada acumulativa de trabajo de cuarenta (40) días de trabajo por veinte (20) días de descanso; en contraposición a la jornada acumulativa de catorce (14) días de trabajo por siete (7) días de descanso, la cual se encuentra vigente en el centro de trabajo hasta el 23 de junio del 2020; y que se estableció mediante convenio colectivo del 18 de junio del 2007; fundamenta su petición que luego del reinicio de las actividades minera dispuesta por el Gobierno, la empresa mediante carta de fecha 23 de junio del 2020, comunica al Sindicato que en uso de sus facultades ha decidido una jornada acumulativa de trabajo y descanso de 40 días de trabajo consecutivos y descansar 20 días consecutivos; siendo que de los 20 días consecutivos incluyen los 07 días de aislamiento en un hotel elegido por la empresa que los trabajadores deben realizar antes de regresar a la mina para la siguiente jornada, con lo cual solo son 13 días de descanso efectivos que tiene los trabajadores para compartir con su familia; que la empresa no ha notificado ni ha sustentado el inicio del procedimiento de modificación del sistema acumulativo de 14 días de trabajo por 7 días de descanso, lo cual constituye una decisión unilateral y arbitraria, que atenta contra el derecho que tiene los trabajadores de gozar de descanso semanal, y poder así compartir con su familia, y que además genera una serie de problemas psicológicos en los trabajadores; y demás fundamentos que se exponen;

Que, en cumplimiento del artículo 13° del D.S. N° 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, mediante el decreto de fecha 21 de octubre del 2020, se apertura el expediente y se corre traslado del escrito de impugnación de manera virtual a su correo electrónico a la **COMPAÑÍA MINERA SANTA LUISA S.A. (en adelante la Empresa)**, a fin de que cumpla con absolver el traslado de la impugnación formulada por el



PERU

Dirección Regional de  
Trabajo y Promoción del  
Empleo Ancash

Dirección de Prevención y  
Solución de Conflictos

31  
treinta y uno

sindicato arriba mencionados, siendo que pese a encontrarse debidamente notificado no cumplió con absolver el traslado de la impugnación formulada por el Sindicato;

Que, de la documentación presentada, se puede advertir que con Carta de fecha 23 de junio del 2020, la EMPRESA comunicó al SINDICATO, la Modificación de la Jornada de Trabajo de la Unidad Minera Huanzala, señalando que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25° del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y en el artículo 2° del D. Leg. N°854 – Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, ha tomado la decisión de modificar jornada laboral de la UM Huanzala a un régimen de 40 días de trabajo por 20 días De descanso; señalando que desde inicio del mes de junio se ha conversado con el sindicato sobre la modificación de la jornada laboral, sin embargo hasta la última reunión realizada el día 23 de junio, no han sido posible arribar a ningún acuerdo;

Que, el empleador en ejercicio de su poder de dirección tiene la facultad de modificar colectivamente el horario de trabajo. A tal efecto el procedimiento que debe seguir para la implementación de dicha modificación se encuentra recogido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento, aprobado por el D.S. N°008-2002-TR, conforme a continuación se señala:

Paso 1.- En el Plazo de ocho (08) días previos a la modificación colectiva del horario de trabajo, el empleador debe comunicar 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;

Paso 2.- Una vez recibida la comunicación, dentro del plazo de tres (03) días, el Sindicato, o a falta de éste, los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, pueden solicitar una reunión con el empleador, a fin de sustentar una medida distinta a la propuesta por el empleador y justificar las razones de su oposición;

Paso 3.- Recibida la solicitud de reunión, y dentro de los tres (03) días siguientes, el empleador citará a la correspondiente reunión al Sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los trabajadores afectados; a efectos de tratar la modificación colectiva del horario de trabajo;

Paso 4.- A falta de acuerdo respecto a la modificación colectiva del horario de trabajo, el empleador está facultado a introducirla;

Paso 5.- Adoptada la medida de modificación colectiva del horario de trabajo, el Sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, podrán impugnar dicha medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para que se pronuncie sobre su procedencia en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes;

De acuerdo a lo anteriormente señalado, se desprende que, a solicitud de la parte laboral, la modificación colectiva del horario de trabajo está precedida de una etapa previa cuya finalidad es la conciliación de intereses. Así, dicha etapa se compone de una o más reuniones entre el empleador y la parte laboral;

30  
treinta



PERU

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ancash

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

De otro lado, debe tenerse presente que entre la comunicación de la modificación colectiva del horario de trabajo y la implementación de la medida debe transcurrir por lo menos ocho (08) días. Este plazo ha sido concebido para que las partes puedan dialogar y procurar una solución conciliadora, por lo que debe entenderse como un plazo mínimo, susceptible de ser ampliado según el caso concreto; asimismo, debe tenerse presente que la finalidad de la reunión solicitada por la parte laboral es la formulación de una propuesta alternativa, la misma que debe encontrarse sustentada, así como la justificación de las razones de la oposición a la modificación colectiva del horario de trabajo. En el presente caso tal y conforme se podrá apreciar de la Carta de fecha 23 de junio del 2020, remitida al Sindicato por parte de la empresa, se advierte que esta no ha cumplido el procedimiento señalado en la norma arriba señalada, esto es notificar a los trabajadores con una anterioridad de ocho (08) días hábiles;

Asimismo, cabe resaltar que, para la decisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la procedencia de la modificación colectiva del horario de trabajo, el ordenamiento jurídico considera como elementos claves **los argumentos y las evidencias propuestas por las partes**, es por ello que tanto el empleador como la parte laboral deben probar sus argumentos sobre la base de evidencias;

Que, en el caso de autos, a efectos de poder determinar la procedencia o improcedencia de la modificación de la jornada de trabajo, se debe tener en cuenta las fuentes jurídicas que rigen la Jornada de Trabajo y el horario de trabajo, el D.S. N°007-2002-TR – TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, en su artículo 1° define que: " *La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo*"; en su artículo 6°, define el Horario de Trabajo, como: " *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 para 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 el plazo no mayor de diez (10) días hábiles, en base a los argumentos y evidencias que se propongan las partes*". En cuanto al Horario de Refrigerio, el artículo 7°, prescribe: " *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*". El D.S. N°008-2002-TR – Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, en su Artículo 4°, señala: " *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*".

Que, tal como se ha señalado anteriormente, 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



PERU

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ancash

Dirección de Prevención y Solución de Conflictos

mínimos como la negociación de buena fe. El comportamiento de las partes en esta fase de trato directo, está referido a la obligación de la parte trabajadora de acatar la medida empresarial antes de impugnarla (Principio de solve et repete); y 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 argumento 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 empleador de propiciar una negociación seria y de buena fe, siendo que en el presente caso, conforme se advierte de lo actuado la empresa no ha cumplido con absolver el traslado de la impugnación formulada por el Sindicato, asimismo, de la carta de fecha 23 de junio del 2020, remitida al Sindicato no se ha acredita la realización de la reuniones a que se hacen referencia en las normas legales antes citadas; considerando este Despacho que no se ha dado cumplimiento a la negociación directa para procurar una solución conciliatoria, puesto que no ha sido acreditada por parte de la empresa; en consecuencia no se ha dado cumplimiento por parte del empleador la etapa de la negociación directa;

Por estas consideraciones y en uso de la facultad conferida a este Despacho mediante las normas antes acotadas;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- DECLARAR FUNDADA LA IMPUGNACION de la modificación de la Jornada de Trabajo formulada por el SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA MINERA SANTA LUISA S.A. DE LA MINA HUANZALA**

**Artículo 2°.- DECLARAR IMPROCEDENTE El cambio de la Jornada acumulativa de trabajo y descansos de cuarenta (40) días de trabajo por veinte (20) días de descanso, y que afecta los trabajadores de la Unidad Minera Huanzala, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución; y, consentida y/o ejecutoriada que sea la presente, archívese los autos en el modo y forma de Ley;**

**HAGASE SABER.-**

ECHP/DPSC

cc. Arch.-