



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 271-2017-MTPE/2/14

Lima, 15 DIC. 2017

VISTOS:

La Hoja de Ruta N° 109519-2017-EXT, a través de la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana remite a esta Dirección General de Trabajo el expediente N° 22420-2017-MTPE/1/20.2, en virtud del recurso de revisión interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de Compañía Industrial Romosa S.A.C. (en adelante, EL SINDICATO) contra la Resolución Directoral N° 19-2017-MTPE/1.20 que confirma la Resolución Directoral N° 25-2017-MTPE/1/20.2, la cual declaró Improcedente la impugnación a la modificación colectiva de jornada de trabajo.

CONSIDERANDO:

I. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN Y LA COMPETENCIA DE ESTA DIRECCIÓN GENERAL

Conforme a lo dispuesto por el numeral 215.1 del artículo 215° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo cuando considere que se ha violado, desconocido o lesionado un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 216.1 del artículo 216° del referido cuerpo normativo, a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación y iii) recurso de revisión.

El recurso de revisión procede solo en aquellos casos en los que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente dicha posibilidad. Al respecto, el artículo 7°, numeral 3), de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece una competencia exclusiva a este ministerio para resolver, en instancia de revisión, sobre aquellos procedimientos determinados por norma legal o reglamentaria.

En ese marco, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR dispone que la Dirección General de Trabajo (DGT) es competente para conocer el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en materia de impugnación contra la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos, como es el presente caso.

Por lo tanto, la DGT resulta competente para resolver el recurso de revisión interpuesto por EL SINDICATO contra la Resolución Directoral Regional 19-2017-MTPE/1.20 expedida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana

II. DE LOS HECHOS RELEVANTES DEL CASO



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Con fecha 01 de febrero de 2017, la Compañía Industrial Romosa S.A.C. (en adelante, LA EMPLEADORA) comunica a EL SINDICATO que, a partir del 13 de febrero de 2017, los trabajadores obreros de áreas de "pabileras, continuas y coneras" estarán sujetos a descansos semanales rotativos.

Mediante Carta N° 51173, de fecha 07 de febrero de 2017, EL SINDICATO manifiesta su disconformidad respecto a la medida a adoptarse. Dicha comunicación es respondida por LA EMPLEADORA mediante carta de fecha 08 de febrero de 2017, en la cual se cita a EL SINDICATO a una reunión para el día 10 de febrero a las 12:00 p.m. en las instalaciones de la empresa.

Con fecha 15 de febrero de 2017, EL SINDICATO impugna la modificación colectiva de jornada de trabajo ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Posteriormente, a través de la Resolución Directoral N° 25-2017-MTPE/1/20.2, de fecha 19 de abril de 2017, se declara improcedente la impugnación presentada por EL SINDICATO.

Contra dicha resolución, EL SINDICATO interpone recurso de apelación, el cual es declarado infundado por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, a través de la Resolución Directoral N° 19-2017-MTPE/1/20.

Ante dicha decisión, EL SINDICATO, dentro del plazo legal, interpone el recurso de revisión materia de autos.

III. DE LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR LAS PARTES Y RESUELTO POR LAS INSTANCIAS PREVIAS

3.1. Impugnación de la modificación colectiva de jornada.

EL SINDICATO argumenta en su escrito de impugnación a la modificación colectiva de jornada, horario y turnos de trabajo, que la medida introducida por LA EMPLEADORA: *i)* carece de sustento técnico, *ii)* no respeta el descanso legal obligatorio, ya que se labora por 56 horas seguidas, vulnerando de esta forma el artículo 25° de la Constitución y *iii)* vulnera la libertad sindical, impidiendo que EL SINDICATO pueda realizar asambleas generales los días domingo, infringiendo lo dispuesto en los artículos 8° y 11° del Convenio N° 87 de la OIT.

3.2. Absolución de LA EMPLEADORA.

LA EMPLEADORA sostiene que el cambio en la jornada se encuentra fundamentado en los requerimientos de sus clientes en relación a la necesidad de efectuar la entrega de los productos en periodos más cortos.

Por otro lado, señala que la normativa laboral exige al empleador el otorgamiento de un mínimo de 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, entendiéndose por semana "una serie de siete días naturales consecutivos, de lunes a domingo", por lo que la empresa habría respetado los estándares y normas sobre la materia. Asimismo, la actuación conforme a ley de LA EMPLEADORA no puede suponer un atentado contra la





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

libertad sindical, toda vez que estaría ejerciendo legítimamente un derecho otorgado por la legislación.

3.3. Resolución Directoral N° 25-2017-MTPE/1/20.2

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de Lima Metropolitana declara improcedente la impugnación a la modificación colectiva de jornada, horario y turnos de trabajo, sosteniendo que "...no existiría modificación alguna a la jornada de trabajo, al horario ni a los turnos. Por el contrario, la modificación implantada por parte de la empresa correspondería a un cambio del día del descanso semanal el cual era otorgado el día domingo, variándolo por cualquier otro día de la semana..."

Asimismo, señala que no habría vulneración a la jornada máxima, ya que dentro de la semana (entendiéndose ella como el lapso de tiempo entre el día lunes y el domingo), se les otorga un día de descanso a los trabajadores.

Finalmente, se concluye que no existe restricción al derecho fundamental de la libertad sindical puesto que EL SINDICATO cuenta con 36 afiliados, de los cuales, menos del 50% se vería afectado por la medida iniciada por LA EMPLEADORA.

3.4. Recurso de apelación presentado por EL SINDICATO.

EL SINDICATO señala que, aun cuando se ha acreditado que la implementación de la nueva jornada de trabajo excede el límite de 48 horas semanales, infringiendo de esta forma las disposiciones legales y constitucionales sobre la materia, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha omitido fundamentar su decisión sobre dicho extremo.

Por otro lado, argumenta que el derecho a la libertad sindical es un derecho de todos los afiliados e implica poder contar con todos los afiliados en sus asambleas los días domingos, único día en el que puede realizarse.

3.5. Resolución Directoral N° 19-2017-MTPE/1/20

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, declara infundado el recurso de apelación interpuesto por EL SINDICATO, señalando que LA EMPLEADORA no ha incumplido lo señalado en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo (en adelante, Ley de Jornada), en lo referido a la jornada semanal máxima de 48 horas..

De igual modo, indica que LA EMPLEADORA no ha realizado prohibición alguna a sus trabajadores respecto a participar en reuniones que pueda organizar EL SINDICATO fuera del horario de trabajo, por lo que no se habría violado el derecho a la libertad sindical de dichos trabajadores.

¹ El referido artículo señala que el trabajador tiene derecho, como mínimo, a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

3.6. Recurso de Revisión presentado por EL SINDICATO.

EL SINDICATO fundamenta que la medida introducida por LA EMPLEADORA: i) vulnera la jornada máxima de 48 horas semanales puesto que, el descanso semanal no ocurre en el séptimo día, sino en el octavo, y ii) vulnera el derecho a la libertad sindical dado que, de los 17 trabajadores sindicalizados afectados con la mediada, solo 1 podría asistir a las asambleas que se programen los días domingo, mientras que los otros 16 se encontrarían laborando.

IV. ANALISIS DEL CASO CONCRETO

4.1. De la debida motivación en el procedimiento de modificación colectiva de jornada.

Esta Dirección General ha señalado mediante Resolución Directoral General N° 003-2012-MTPE/2/14, de carácter vinculante, que en el procedimiento de modificación colectiva de jornada, horario y turnos de trabajo, previsto en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, 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.

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

La Autoridad Administrativa, por su parte, tiene el deber de efectuar un control de legalidad *ex post* sobre el procedimiento seguido por el empleador para la modificación de la jornada de trabajo y en su caso, invalidar aquellas medidas arbitrarias que pudieran afectar la ordenación de la jornada de trabajo en las empresas. Dicho control administrativo se activa con la impugnación de la parte afectada y consiste en un procedimiento que se expide tomando en cuenta los argumentos y evidencias que propongan las partes, en la etapa previa al inicio del procedimiento administrativo.

En el caso de autos, el deber de LA EMPLEADORA de motivar su propuesta de modificación de jornada de trabajo, no podría considerarse satisfecho si se limita a reseñar a EL SINDICATO que la medida propuesta «se debe a que la empresa, para ser más competitiva y mantenerse en el mercado, requiere producir la fibra en periodos más cortos, de modo que, la entrega de la misma se realice en los plazos solicitados por los clientes». En efecto, dichas afirmaciones no contemplan elementos que permitan advertir la existencia de una medida razonable y proporcional.

Asimismo, si bien de fojas 76 a 91 del expediente figuran los correos electrónicos mediante los cuales diversos clientes de LA EMPLEADORA solicitan la entrega de los productos en plazos más cortos, la referida documentación fue puesta en conocimiento de EL SINDICATO una vez iniciado el procedimiento administrativo de impugnación a la modificación colectiva de jornada, vulnerando de esta forma el derecho de contradicción de la parte trabajadora.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Por ende, se verifica que LA EMPLEADORA no ha cumplido con sustentar debidamente los argumentos sobre los cuales fundamenta la modificación de jornada introducida, infringiendo así el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 007- 2002-TR.

4.2. Del derecho al descanso semanal.

Sin perjuicio de lo señalado, esta Dirección General considera pertinente pronunciarse en relación al argumento de EL SINDICATO referido a que la modificación de jornada introducida por LA EMPLEADORA, vulnera la jornada máxima semanal de 48 horas, incumpliendo así con el derecho al descanso semanal obligatorio.

Al respecto, mediante Resolución Directoral N° 19-2017-MTPE/1/20, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha señalado que LA EMPLEADORA no ha infringido la normativa referida al descanso semanal obligatorio, puesto que, semanalmente (entendiendo para ello la semana de manera calendaría, es decir, de lunes a domingo) los trabajadores gozan de un día de descanso.

En referencia a ello, la doctrina ha establecido que la importancia del descanso semanal se fundamenta en razones de diversa índole, a saber: i) biológicas, en virtud de la necesidad del descanso físico y psíquico del trabajador; ii) culturales y sociales, para que los trabajadores puedan tener encuentros familiares, actividades culturales, reuniones políticas o gremiales, entre otros y; iii) religiosas, considerando que todas las religiones dedican un día de la semana a su culto particular.²

Teniendo en consideración su relevancia, el artículo 25° de la Constitución Política del Perú consagra el derecho al descanso semanal de la siguiente manera:

"Artículo 25°.- 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."

Siendo ello así, en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución³, la interpretación sobre el contenido del derecho al descanso semanal debe realizarse conforme a los tratados sobre la materia suscritos por el Estado. Al respecto, los Convenios OIT N° 14, Convenio sobre el descanso semanal (Industria) y N° 106, Convenio sobre el descanso semanal (Comercio y Oficinas) señalan que todo trabajador deberá disfrutar en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Jornada de Trabajo y Descansos remunerados en Uruguay*. En: *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*. Editorial Porrúa. México, 1993, Pág. 305.

³ La referida disposición señala que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo


"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Repárese que, dicho periodo de siete días no necesariamente empieza el día lunes y culmina el día domingo. En efecto, si la jornada semanal del trabajador comienza el día jueves, el periodo de siete días que se debe tener en cuenta para el otorgamiento del día de descanso semanal, se encuentra comprendido entre aquel jueves y el miércoles de la semana siguiente.

Ciertamente, el término "descanso semanal" al que hace referencia el artículo 25° de la Constitución, así como el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 713, debe entenderse como el descanso de 24 horas consecutivas otorgado al trabajador luego de haber trabajado, como máximo, un periodo de 6 días consecutivos.⁴

Una interpretación contraria a la señalada, es decir, entender el concepto de "semana" de forma restringida (de lunes a domingo), nos podría llevar a admitir una jornada en la que, en la primera semana se otorgue el descanso el día lunes, mientras que en la segunda semana se otorgue el día domingo, obteniendo como resultado doce días consecutivos de trabajo.

Bajo esa premisa, en el presente caso, LA EMPLEADORA otorga dentro de la semana (entendiendo la "semana" de modo calendario, iniciando el lunes y culminando el domingo), el día de descanso semanal de forma rotativa, es decir, en la primera semana el descanso es el día lunes, en la segunda, el día martes y así sucesivamente, de la siguiente forma:



	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
Semana 1	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo
Semana 2	Trabajo	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo
Semana 3	Trabajo	Trabajo	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo
Semana 4	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo

Como se desprende del gráfico, la medida introducida por LA EMPLEADORA no cumple con el mandato constitucional, dado que el descanso semanal es otorgado al trabajador luego de haber laborado siete (07) días consecutivos, infringiendo así la normativa vigente.

Así pues, habiéndose constatado la vulneración al derecho al descanso semanal por parte de LA EMPLEADORA, las alegaciones realizadas por EL SINDICATO en su escrito de revisión respecto a dicho extremo, resultan amparables.

Estando a las consideraciones expuestas:

SE RESUELVE:

⁴ Ver Informe N° 027-2011-MTPE/2/14.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

- ARTÍCULO PRIMERO:** Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión presentado por el Sindicato de Trabajadores de Compañía Industrial Romosa S.A.C., contra la Resolución Directoral N° 19-2017-MTPE/1/20, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.
- ARTÍCULO SEGUNDO:** Declarar **AGOTADA** la vía administrativa en el presente procedimiento, a partir de la expedición de la presente Resolución Directoral General, de acuerdo con el literal c) del numeral 226.2 del artículo 226° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-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 en el Diario Oficial El Peruano, así como 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.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-


.....
JUAN CARLOS GUTIERREZ ZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo