

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 130-2022-GRA/GRTPE

VISTOS:

El expediente con Registro N° 4925700, que ha sido elevado a esta Gerencia Regional de Trabajo por efecto del **Decreto Directoral N° 191-2022-GRA/GRTPE-DPSC**, emitido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de esta GRTPE, que concede el recurso de apelación interpuesto por **EMBOTELLADORA SAN MIGUEL DEL SUR SAC (en adelante la empresa)**, en contra del Auto Directoral N° 215-2022-GRA/GRTPE-DPSC; y,

CONSIDERANDO:

Que, siendo el recurso concedido uno de apelación en contra del **Auto Directoral N° 215-2022-GRA/GRTPE-DPSC**, el mismo que declara **IMPROCEDENTE** la modificación colectiva de horario de trabajo adoptada por la empresa. Que, a través del escrito con registro de tramite documentario N° 5113366, la empresa interpone su recurso de apelación, y de conformidad con lo dispuesto en el D.S. N° 017-2012-TR, art. 2° segundo párrafo que prevé, corresponde a la Dirección, en este caso la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir la resolución de segunda instancia relativa a los recursos administrativos planteados contra las resolución de primera instancia expedidas por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, por lo cual se habilita la competencia administrativa para absolver el grado.

Que, en el recurso de apelación la empresa señala que en aplicación del artículo 9° del TUO del D.S. N° 003-97-TR, tiene derecho a conducir la prestación de los servicios brindados por el trabajador, pudiendo realizar variaciones que considere necesarias, conforme lo normado en el artículo 2° del D.S. N° 007-2002-TR; Que, precisa haber iniciado con fecha 14 de marzo de 2022 el inicio del procedimiento sobre modificación, detallando los procedimientos realizados, siendo implementada el día 22 de agosto de 2022, y que la apelada señala que recién con fecha 11 de agosto de 2022 se habría dado a conocer a los trabajadores la aplicación de la medida implementada, y que la norma indica que la adopción de la medida debe realizarse con 08 días de anticipación, mas no se indica que deba comunicarse el día de la implementación, la cual es variable dependiendo de las reuniones con los trabajadores, por lo que invalidar la carta de 14 de marzo de 2022, contraviene la normativa citada, pudiendo apreciar que durante toda la etapa se ha mantenido el dialogo con los trabajadores por casi 06 meses, procediendo a aplicar la respectiva modificación; Por otro lado, menciona que dicha modificación se encuentra motivada, habiéndose generado documentos de gestión previos a la modificación, donde existe una necesidad de la empresa, como la negativa del personal de aceptar horas extras, lo que afecta cumplir con la demanda del producto terminado, así como restricciones médicas, procediendo a implementar un nuevo turno, ello dentro de marco legal vigente; Finalizando, al señalar que debe de aplicarse los principios normados en el en el artículo IV. del TUO de la LPAG.

Que, la empresa señala como primer argumento, que la normativa encargada de regular el presente procedimiento, no señala que se deba de comunicar el día de inicio de la aplicación de la medida. Ante lo señalado, corresponde remitirnos al artículo 2° del D.S. N° 007-2002-TR, el cual señala de manera expresa en su primer párrafo lo siguiente: *"El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe de comunicar con 08 días de anticipación al sindicato, o a falta de este a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan (...)"*. Que, estando a la normativa citada, puede concluirse que la empresa tiene el deber de comunicar con 08 días de antelación al sindicato, la medida a adoptarse (modificación del horario de trabajo), pudiendo inferirse que la modificación del horario de trabajo se dará al noveno día, luego de que esta sea comunicada a la organización sindical; Que, el citado plazo de 08 días, guarda concordancia con el segundo párrafo del artículo 2° del cuerpo normativo citado líneas arriba, donde se prevé una serie de actos que deben de ser realizados dentro del plazo de 08 días, como



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 130-2022-GRA/GRTPE

la facultad de la organización sindical, la cual en un plazo de 03 días hábiles posteriores a la comunicación de la medida a implementarse, podrá solicitar una reunión a fin de sustentar una medida distinta a la propuesta por el empleador, y que de no haber acuerdo la empresa podrá implementar dicha medida, sin perjuicio de que esta pueda ser cuestionada vía administrativa. En esa misma línea, corresponde a este despacho evaluar la facultad de representación de la organización sindical, a efectos de determinar que la impugnación de horario de trabajo obedece a lo previsto en el literal a) del artículo 12° del D.S. N° 008-2002-TR, el cual establece que para el inicio del procedimiento el solicitante, en este caso el Sindicato Unificado de Obreros de la Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C (en adelante el sindicato), deberá de adjuntar las declaraciones juradas suscritas por la mayoría de los trabajadores afectados, apreciando que la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos a través del Decreto Directoral N° 134-2022-GRA/GRTPE-DPSC, solicita al sindicato que precise el número de trabajadores afectados con la medida, la cual cumplió con lo requerido a través del escrito con Registro N° 4970383, señalando que la medida afecta 31 trabajadores, de los cuales adjunta las declaraciones juradas de 20 de ellos, cumpliendo con lo requerido en el artículo 12° acabado de citar. Cabe precisar, que a través del Decreto Directoral N° 146-2022-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha 03 de octubre de 2022 se dispuso correr traslado con todos los antecedentes a la empresa, siendo notificada con los antecedentes el día 05 de octubre de 2022, presentando sus descargos a través del escrito con Registro N° 5051882, solicitando se declare infundada la impugnación de horario de trabajo, aunado a que no cuestiona el número total de trabajadores afectados con la citada modificación, que según la organización sindical comprende a 31 trabajadores, sin perjuicio de que posteriormente el sindicato señala que sean 35 los trabajadores afectados, hechos que no impide el desarrollo del procedimiento, al haber adjuntado las declaraciones juradas de 20 trabajadores, que sigue siendo más del 50% de los trabajadores afectados.

Que, por otro lado, la empresa precisa que no es posible señalar una fecha para la implementación de la modificación del horario de trabajo, a razón de las reuniones que puedan ser sostenidas con los trabajadores, sin embargo, dicha afirmación contraviene lo normado en el artículo 2° del D.S. N° 007-2102-TR, la cual establece de manera clara y precisa los plazos y actos que deben de concurrir antes de la implementación de la medida, debiendo la empresa respetar los plazos previstos en la normativa citada; En cuanto a las reuniones sostenidas por más de 06 meses como manifiesta la empresa, en relación al procedimiento de modificación de horario de trabajo, estas si bien buscaban llegar a un acuerdo con los trabajadores en relación a la medida a implementarse, sin perjuicio de las mismas, estas no podrán ser entendidas como parte del procedimiento de modificación de horario de trabajo, al haberse desarrollado fuera de los plazos señalados en el D.S. N° 007-2012-TR.

Que, en cuanto a la motivación que debe de contener la modificación del horario de trabajo, la cual debe de ser razonable y necesaria, conforme lo expuesto en el precedente administrativo vinculante contenido en la R.D.G. N° 003-2012/MTPE/2/14, la empresa en su comunicado de fecha 11 de agosto señala que esta se debe a fin de mantener una competitividad en el mercado, procediendo en su recurso de apelación a precisar que la medida se sustenta en que el personal al no desarrollar horas extras, conlleva a no cumplir con la demanda del producto terminado, así como el hecho, de que parte de su personal tiene restricciones médicas, no pudiendo desarrollar labores productivas, ocupando posiciones de bajo esfuerzo físico; Que, conforme a los fundamentos expuestos, corresponde a este despacho evaluar si la medida implementada resulta razonable, apreciando como primer punto, el contenido de la comunicación a los trabajadores, donde claramente se expone, que dicha medida se debe a mantener la competitividad en el mercado, y que si bien de manera posterior amplía los motivos que llevaron a la empresa a aplicar la modificación de horario; Dicho ello, en relación a la negativa de los trabajadores a desarrollar horas extras, debe tenerse presente lo normado en el primer párrafo del artículo 9° del D.L. N° 854. El cual prescribe que: *"Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva"*; Que, como se aprecia, los trabajadores no se encuentran obligados al desarrollo de horas extras, encontrándose facultados al desarrollo de las mismas o no, situación similar



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 130-2022-GRA/GRTPE

al argumento referido a que existen trabajadores con restricciones médicas, los cuales por su condición, deberán de seguir realizando las actividades permitidas a su condición, independientemente del cambio de horario; En conclusión, dichas alegaciones no permiten advertir la existencia de una medida razonable y proporcional, por lo que corresponde desestimar el recurso impugnatorio interpuesto por la empresa.

Finalmente, en cuanto a la facultad del ius variandi invocada por la empresa, debemos reiterar el contenido de la apelada en este extremo, debido a que la empresa si bien cuenta con dicha facultad en su condición de empleadora, la misma deberá ser empleada siempre y cuando se sigan los canales y procedimientos establecidos por Ley.

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el ROF de la GRTPE y al suscrito por la Resolución Ejecutiva Regional N° 036-2022-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación contenido en el escrito con Registro N° 5113366 que interpone Embotelladora San Miguel del Sur SAC, en contra del Auto Directoral N° 215-2022-GRA/GRTPE-DPSC.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR el Auto Directoral N° 215-2022-GRA/GRTPE-DPSC, en todos sus extremos, el cual declara la Improcedencia de la modificación colectiva de horario de trabajo, comunicada a través del escrito con Registro N° 4925700.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que copia de la presente Resolución Gerencial Regional sea puesta en conocimiento de Embotelladora San Miguel del Sur SAC y del Sindicato Unificado de Obreros de la Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. para los fines pertinentes.

ARTICULO CUARTO: PUBLICAR la presente Resolución Gerencial Regional en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los diez días del mes de noviembre de dos mil veintidós.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE.



Doc: 5158518
Exp: 3283364