



Resolución Gerencial Regional

N° 021-2024-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Oficio N° 041-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 24 de octubre del 2023, a través de la cual eleva el Expediente con Reg. N° 6017455-2023 que contiene el recurso de apelación formulado por la Empresa Incalpaca Textiles Peruanos de Exportación S.A. en contra del Auto Directoral N° 034-2023-GRA/GRTPE-DPSC;

CONSIDERANDO.

Que, a través del escrito con Registro N° 6017445, de fecha 14 de agosto del 2023, el Sindicato Único de Trabajadores Textiles Incalpaca TPX – SUTRATIN (ahora el Sindicato), impugna el turno de trabajo implementado por la Empresa Incalpaca Textiles Peruanos de Exportación S.A., el cual fue ejecutado el 02 de agosto del 2023, modificando el turno en merito a la Seguridad y Salud en el trabajo, el cual ha preparado un plan de concientización respecto a la utilización de servicios higiénicos, lo que resulto necesario incrementar la frecuencia de los aseados;

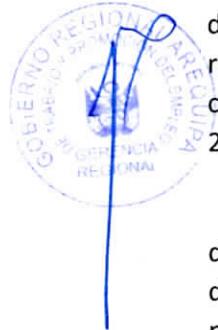
Que, mediante Decreto Directoral N° 158-2023-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha 24 de agosto del 2023, la Autoridad Administrativa corre traslado a la ahora recurrente la impugnación colectiva realizada por el Sindicato, a fin de que en un plazo de tres días hábiles manifieste lo pertinente; consecuentemente a través del escrito con Registro N° 6080625, de fecha 01 de setiembre del 2023, la empresa cumple con absolver dicho traslado;

Que, mediante Auto Directoral N° 034-2023-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha 11 de setiembre del 2023, emitido por el Director encargado de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE, resolvió declarar fundada la impugnación colectiva de turno de trabajo presentado por el Sindicato a la modificación de turno de trabajo propuesto por el ahora recurrente, e improcedente la modificación colectiva de turno de trabajo adoptada por la Empresa;

Que, a través del documento con Registro N° 6134656, de fecha 18 de setiembre del 2023, la empresa formula recurso de apelación en contra del Auto Directoral N° 034-2023-GRA/GRTPE-DPSC;

Que, mediante Decreto N° 170-2023-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha 20 de setiembre del 2023, el Director encargado de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE concede el recurso de apelación presentado por el impugnante, elevando los actuados a este Despacho mediante Oficio N° 041-2023-GRA/GRTPE-DPSC, de fecha 24 de octubre del 2023;

Que, en relación al caso de autos debe considerarse que, la facultad de contradicción se encuentra estipulada en el literal a) del artículo 12 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, señala que: "(...) Recibida la contestación del empleador o vencido el término para tal efecto, la Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá la impugnación dentro del quinto día hábil, determinando si





Resolución Gerencial Regional

N° 021-2024-GRA/GRTPE

existe o no justificación para la modificación del horario. La Resolución de primera instancia es apelable dentro del término de tres días hábiles de recibida la notificación”;

Que, de la revisión del recurso impugnatorio se puede apreciar que este **ha sido presentado dentro del plazo legal; asimismo**, cumple con los requisitos de procedencia dispuestos en el marco legal expuesto precedentemente;

Que, del contenido del recurso de apelación la impugnante manifiesta que, si bien la Autoridad Administrativa considero que no se habría adjuntado medios probatorios que respalden los motivos expuestos en su comunicación, considera que se debe recordar que el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2022-TR, no establece la obligación de adjuntar dichos sustentos de la carta remitida al sindicato, ya que solo precisaría que los motivos sean debidamente invocados, precisando que fueron cumplidos; Asimismo, señala que, no se habría considerado que la empresa aportó elementos que respalden la justificación de la medida, obviándose el Informe N° 001-2022 donde se plasma la situación identificada por Facility Planner de la empresa, de igual forma precisa que a lo largo de procedimiento se detalló que en la carta remitida al sindicato, la empresa contaba con 2 turnos de limpieza en el primer turno de trabajo (a las 7:00 am y 11:00 am), y el cambio introducido buscó que también se realice labores de limpieza en el segundo turno;

Que, sobre el particular, el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, prevé que: *“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”*, es decir, que la empresa impugnante debe comunicar con una anticipación de ocho días una de las medidas a adoptar, así como el deber de motivar en forma suficiente y sobre la base de argumentos objetivos y razonables el cambio de horario propuesto;

Que, en relación a la comunicación anticipada de la medida adoptada por el empleador al sindicato o a los representantes de los trabajadores afectados; se tiene de la revisión de los antecedentes que, con fecha 20 de julio de 2023, la empleadora comunicó a la organización sindical las necesidades operativas de la empresa, en el que se requiere personal de limpieza para atender las tareas del turno B (13:45 a 22:00 horas) disponiendo el cambio de turno de dos trabajadoras (Elena Torres Condori y Vacilia Zavina Condori); mediante escrito de fecha 31 de julio del 2023, el sindicato al no encontrarse de acuerdo con lo dispuesto por la empleadora, consideró que ésta no expuso la necesidad de incrementar el aseo de los servicios higiénicos, por lo que solicitó una reunión con la empleadora a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, la misma que se llevó a cabo con fecha 01 de agosto del 2023 a las 15:00 horas. De lo expuesto éste despacho advierte que la empresa comunicó a la organización sindical con 8 días anticipación la modificación propuesta, también se advierte que el sindicato solicitó una reunión con la empresa a efecto de plantear una medida distinta a la propuesta, y al no se arribarse a ningún acuerdo a empresa implemento la modificación el día 02 de agosto del 2023, conforme a lo establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR;





Resolución Gerencial Regional

N° 021-2024-GRA/GRTPE

Que, en relación al deber de motivar el sustento de la medida del cambio de horario propuesta por el empleador, conviene remitirse a lo establecido en la Resolución Directoral General N° 003 -2012/MTPE/2/14, el cual, al ser precedente administrativo de observancia obligatoria, precisa que: *"(...) Solamente en el caso en que, tras haber comunicado a la organización sindical su intención y haberla justificado debidamente, y sin que existiera oposición del sindicato a dicha medida propuesta, la propuesta se encontraría apta para producir plenos efectos jurídicos en el ámbito de las relaciones de trabajo dentro de la empresa. 8.12 Que, el deber del empleador de motivar su propuesta de cambio de horario de trabajo no podría considerarse satisfecho si dicha comunicación dirigida al sindicato alude a referencias genéricas o ambiguas (...)", en ese contexto, de la revisión de la Carta de fecha 20 de julio del 2023, se advierte que la empresa no ha motivado de manera suficiente ni bajo argumentos razonables la adopción de dicha medida, limitándose a señalar que en base a lo precisado en el Informe N° 001-2023 de fecha 15 de julio de 2023, Seguridad y Salud en el Trabajo viene realizando un esfuerzo para preparar un plan de concientización respecto a la utilización de servicios higiénicos, que por un tema cultural existe una situación crítica en cuanto a la frecuencia de la limpieza de los servicios higiénicos y que al tratarse de una labor con menor carga que las personas del turno A, decidieron trasladar a su personal de limpieza quienes en el pasado solicitaron adaptación de puesto por condiciones de salud; Dicho ello, se puede observar que la empresa a través de su Seguridad y Salud en el Trabajo viene preparando un plan de concientización de la utilización de servicios higiénicos, mas no se expresa la materialización de dicho plan, siendo además que los demás argumentos esgrimidos en dicha carta carecen de mayor sustento y motivación, ya que dentro del expediente administrativo existen dos declaraciones juradas de fecha 14 de agosto del 2023, en los que las trabajadoras Elena Torres Condori y Vacilia Zavina Condori, implicadas en el presente, expresan su desacuerdo con la modificación de turnos de trabajo adoptado por la empresa, señalando que dicha medida constituye un trato diferenciado injustificado, ya que varía sus actividades personales, familiares y sociales;*

Que, de lo señalado, se puede verificar que si bien en la Carta de fecha 20 de julio del 2023, expresa posibles causas en la necesidad de la modificación del turno de las trabajadoras, basadas en el Informe N° 001-2023, realizado por Facility Planner, se advierte de este documento que no presenta ningún sello de recepción del Gerente de Administración y RRHH de la empresa, en el que conste la recepción de dicho informe, asimismo se observa que dentro de los antecedentes señala la identificación de una necesidad de elevar estándares de limpieza; sin embargo, no sustenta con ningún documento u otro análogo en el que base dicha necesidad; En cuanto al Plan de Concientización sobre los servicios higiénicos que hace mención en el punto 2 de dicho informe, señala que: *"El Plan de Concientización sobre los Servicios Higiénicos (SSHH) se creó en respuesta a la creciente demanda de mantener una mayor limpieza en nuestros servicios higiénicos, que originalmente tenían una limpieza de solo dos veces al día. (...)"*, donde tampoco sustenta el origen de dicha demanda o necesidad, sin que adjunte o anexe copia alguna de dicho Plan; Asimismo, en el punto 3, sobre la selección del personal para el turno B, dicho informe señala que, luego de una exhaustiva evaluación de su personal, las necesidades operativas de la empresa y los





Resolución Gerencial Regional

N° 021-2024-GRA/GRTPE

requerimientos específicos presentados por las señoras Elena Torres Condori y Vacilia Zavina Condori, quienes habrían solicitado adaptaciones en sus puestos de trabajo, es de precisar la carencia de sustento objetivo en dicho punto, ya que no se advierte algún documento que acredite que las trabajadoras implicadas hayan solicitado adaptaciones a sus puestos de trabajo en razón a su salud. De lo expuesto se aprecia que el empleador consideró como fundamento la motivación de la Carta de fecha 20 de julio del 2023, en razón a un informe que no contiene mayor sustento para la adopción de la medida en la modificación del turno de las trabajadoras implicadas. Es así que de lo señalado, este Despacho considera que ante la falta de elementos suficientes para advertir la razonabilidad y proporcionalidad en la medida tomada por la empresa, ya que la sola voluntad de empleador en el presente procedimiento no es suficiente para que los cambios generen efectos, más aun si las expresiones vertidas son generales, injustificadas y carentes de motivación, ya que el empleador no demuestra de manera concisa de qué manera la medida adoptada genera o generaría consecuencias positivas o perjudiciales tanto para la empresa como para los trabajadores, así como el hecho de que los servicios higiénicos no sean óptimos o básicos de continuarse con el aseo en dos ocasiones por día y de qué manera esto afectaría a la salud de las trabajadoras implicadas, además debe tenerse presente el desacuerdo de las trabajadoras implicadas con el cambio de esta medida con las declaraciones juradas de fecha 14 de agosto del 2023, tal y como se ha precisado en el acápite precedente;

Que, en tal sentido, estando que la modificación del turno adoptado por la empresa impugnante, ésta si ha cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, mas no se advierte motivación suficiente en el que se pueda advertir la razonabilidad y proporcionalidad en la medida adoptada, por lo que, corresponde amparar parcialmente el recurso impugnatorio de apelación formulado por la empresa Incalpaca Textiles Peruanos de Exportación S.A.;

Que, estando a lo expuesto, en uso de las facultades conferidas a éste Despacho por el ROF de la GRTPE y al suscrito por Resolución Ejecutiva Regional N° 017-2023-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - DECLARAR FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación formulado por la Empresa Incalpaca Textiles Peruanos de Exportación S.A. en contra del Auto Directoral N° 034-2023-GRA/GRTPE-DPSC, en el extremo del cumplimiento de la comunicación anticipada al sindicato sobre la medida adoptada por el empleador, **CONFIRMAR** el Auto Directoral N° 034-2023-GRA/GRTPE-DPSC en los demás extremos.

ARTÍCULO SEGUNDO. – INFORMAR al empleador recurrente que contra el presente cabe la interposición del recurso de revisión, de conformidad con lo estipulado en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

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



Resolución Gerencial Regional

N° 021-2024-GRA/GRTPE

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que copia de la presente Resolución sea puesta en conocimiento de la Empresa Inalpaca Textiles Peruanos de Exportación S.A., por ser conforme a derecho y a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE para conocimiento y fines.

ARTICULO CUARTO.- PUBLICAR la presente Resolución 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 veinticinco días del mes de enero del dos mil veinticuatro.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Doc.: 6579928
EXP.: 3942631