



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia*

RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 233-2021-MTPE/2/14

Lima, 12 FEB. 2021

VISTOS:

El escrito con número de registro 135532-2019-EXT, a través de la cual la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna (en adelante, DRTPET), remite a esta Dirección General de Trabajo el Expediente N° 02-2019-DPSCL.TAC/MHT, en virtud del recurso de revisión interpuesto por la empresa **SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION – SUCURSAL PERÚ** (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 036-2019-DRTPE-TACNA que confirma la Resolución Directoral N° 024-2019-DPSCL-TAC, emitida por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de la DRTPET (en adelante, DPSCL de la DRTPET) que declaró fundada la impugnación a la modificación colectiva de jornada, horario y turno de trabajo interpuesta por **SINDICATO DE TRABAJADORES DE TOQUEPALA Y ANEXOS – STTA** (en adelante, EL SINDICATO).

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante documento de fecha 15 de marzo de 2019, LA EMPRESA comunicó a EL SINDICATO su intención de modificar los turnos de trabajo de los trabajadores mecánicos del área de mantenimiento de Quebrada Honda y, a su vez, citó a una reunión a EL SINDICATO para el día 19 de marzo de 2019.
- 1.2. Mediante carta de fecha 21 de marzo de 2019, LA EMPRESA comunicó a EL SINDICATO, que la modificación de turnos de trabajo se encontraba programada para el 03 de abril de 2019 y adjuntó el documento denominado "Motivos objetivos y necesarios que sustentan el cambio en el horario de trabajo de los mecánicos de mantenimiento quebrada honda", a través del cual expuso los motivos del cambio de turno de trabajo.
- 1.3. Con fecha 27 de marzo de 2019, EL SINDICATO manifestó su disconformidad respecto a la medida a adoptarse y solicitó una reunión con LA EMPRESA. Ante ello, con fecha 28 de marzo de 2019, LA EMPRESA convocó a una reunión para el día 29 de marzo de 2019. No obstante, de acuerdo al documento de fecha 02 de abril de 2019, cursado por LA EMPRESA, EL SINDICATO no acudió a dicha reunión.
- 1.4. Con fecha 09 de abril de 2019, EL SINDICATO impugnó la modificación colectiva de turnos de trabajo. Posteriormente, a través de la Resolución Directoral N° 24-2019-DPSCL-TAC, de fecha 19 de junio de 2019, la DPSCL de la DRTPET declaró fundada la impugnación interpuesta por EL SINDICATO. Contra dicha resolución, con fecha 25 de junio de 2019, LA EMPLEADORA interpuso recurso de apelación, el cual fue declarado infundado por la DRTPET, a través de la Resolución Directoral Regional N° 036-2019-DRTPE-TACNA.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia*

- 1.5. Con fecha 6 de agosto de 2019, dentro del plazo legal, LA EMPRESA interpone el recurso de revisión materia de autos contra la Resolución Directoral Regional N° 036-2019-DRTPE-TACNA.

II. DE LA COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA AVOCARSE AL CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO

Según lo dispuesto por el numeral 217.1 del artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el administrado tiene el derecho de contradecir el acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, lo que se materializa a través de los recursos administrativos detallados en el numeral 218.1 del artículo 218 del referido cuerpo normativo; a saber: i) recurso de reconsideración, ii) recurso de apelación; y, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

Estando a que el recurso de revisión únicamente procede cuando así lo prevea una ley o decreto legislativo, el artículo 7.3 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que el referido ministerio (en adelante, MTPE) es competente para resolver en instancia de revisión los procedimientos administrativos determinados por norma legal o reglamentaria.

Sobre el particular, la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29831, incorporada por el Decreto Legislativo N° 1451, publicado el 16 de setiembre de 2018, precisa que subsiste el recurso de revisión, en los casos previstos en normas con rango infra legal expedidas con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1272.

Bajo ese marco, el literal b) del artículo 61 del Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, establece que la Dirección General del Trabajo es competente para resolver los procedimientos administrativos sobre materias de su competencia, en calidad de instancia única en aquellos casos de alcance supra regional o nacional, y en calidad de instancia de revisión cuando corresponda de acuerdo a ley.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR, la Dirección General de Trabajo del MTPE es competente para conocer en última instancia el recurso de revisión interpuesto contra lo resuelto en segunda instancia por las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, respecto del procedimiento de impugnación a la modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo, precisándose que en la tramitación de dicho recurso, esta Dirección General se sujeta a las reglas de la LPAG (hoy, TUO de la LPAG), en virtud de lo previsto en el artículo 5 del Decreto Supremo antes invocado.

En el presente caso de la solicitud de impugnación, presentada por EL SINDICATO, se observa que la medida comprende a un centro de trabajo localizado en la región Tacna, por lo que nos encontramos ante un supuesto de alcance local o regional, y tratándose del cuestionamiento de una resolución emitida en segunda instancia por la DRTPET, corresponde a esta Dirección General avocarse al conocimiento del





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia*

recurso de revisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 017-2012-TR.

III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN INTERPUESTO POR LA EMPRESA

Los argumentos presentados por la EMPRESA en el recurso de revisión interpuesto contra la Resolución Directoral Regional N° 036-2019-DRTPE-TACNA son los siguientes:

- i) LA EMPRESA ha cumplido con seguir el procedimiento establecido en el numeral 2 del artículo 2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, TUO de la Ley), pues se respetaron los plazos establecidos para la negociación previa a la modificación de turno de trabajo; asimismo, se cumplió con precisar a detalle el motivo de dicho cambio: la Concentradora C-2 es una máquina recientemente adquirida que trabaja mediante un procedimiento nuevo, por lo cual se requiere de nuevos equipos de bombeo y un sistema de organización del tiempo de trabajo diferente al que se venía utilizando.
- ii) En la Resolución Directoral Regional N° 036-2019-DRTPE-TACNA, la DRTPET no ha detallado por qué los motivos señalados por LA EMPRESA no son suficientes para justificar el cambio de turno de trabajo; por el contrario, la DRTPET ha señalado que tal modificación de turnos de trabajo, podría ser aplicada únicamente cuando esta sea el único medio viable para obtener el resultado esperado; no obstante - señala LA EMPRESA- este no es un requisito recogido por la norma.
- iii) De acuerdo al artículo 7 del Reglamento del TUO de la Ley, EL SINDICATO tenía la obligación de añadir en su solicitud de reunión una medida distinta a la propuesta por LA EMPRESA, así como la justificación de esta; sin embargo, no lo hizo. Sobre este aspecto la DRTPET no se ha pronunciado.
- iv) La ejecución de lo ordenado por la DPSCL de la DRTPET en la Resolución Directoral N° 024-2019-DPSCL-TAC podría causar daños de imposible o difícil reparación, ya que dar mantenimiento a los nuevos equipos en turno nocturno, sin el soporte adecuado por parte de otras áreas, genera riesgos para la integridad y salud de los trabajadores. En ese sentido, LA EMPRESA solicita que se suspenda la ejecución de la Resolución Directoral N° 024-2019-DPSCL-TAC, conforme a lo dispuesto en el artículo 226 del TUO de la LPAG.

V. ANÁLISIS

5.1. Del procedimiento de impugnación a la modificación colectiva de jornada, horario o turnos de trabajo.

Sobre el particular, es pertinente señalar que, las modificaciones de las condiciones del tiempo de trabajo son las únicas modificaciones de las condiciones sustanciales de la prestación de servicios que cuentan con una normativa específica, a saber, el TUO de la Ley y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR. De ello se desprende la importancia que le ha otorgado el legislador a las condiciones del tiempo de trabajo en las relaciones de trabajo.





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia*

En ese contexto, el numeral 1 del artículo 2 del TUO de la Ley señala cuáles son las modificaciones de las condiciones del tiempo de trabajo que se encuentra facultado para implementar:

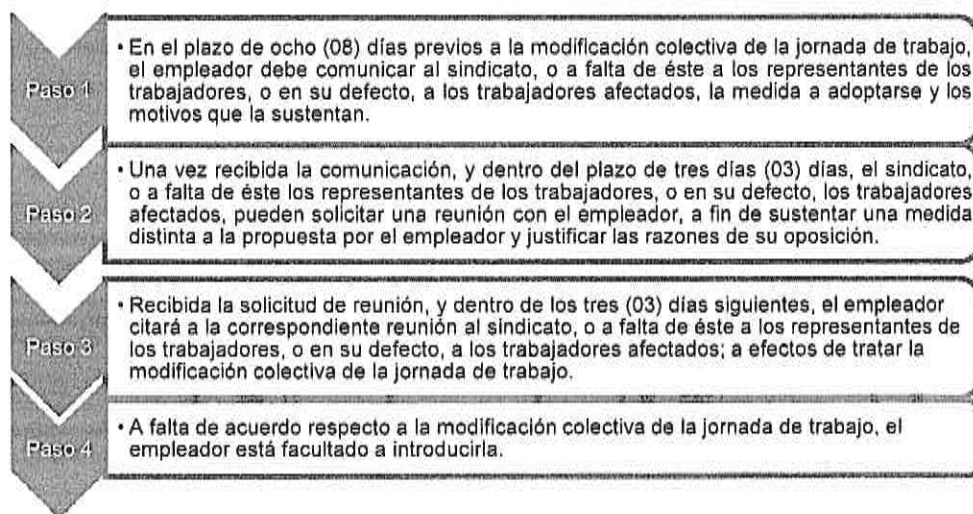
Artículo 2.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

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 menores 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 prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas 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.*

Por su lado, el numeral 2 del artículo 2 del TUO de la Ley recoge el procedimiento que debe seguir el empleador de manera previa a realizar cualquiera de las modificaciones señaladas previamente.

Así, este procedimiento previo se encuentra conformado por los siguientes pasos:



En adición a ello, esta Dirección General ya ha señalado, mediante la 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, la parte empleadora tiene la carga de motivar -en forma suficiente y sobre la base de



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia*

argumentos objetivos y razonables- el cambio de jornada, horario o turnos de trabajo que hubiera propuesto.

Asimismo, la oportunidad en la que el empleador debe justificar la medida implementada, es en el procedimiento previo, específicamente, antes de concretarse la reunión a la que se hace referencia en el numeral 2 del artículo 2 del TUO de la Ley y dentro de los plazos establecidos en la referida norma, esto es, con un plazo de anticipación mínimo de ocho (8) días.

Por otro lado, adoptada la medida de modificación colectiva de la jornada 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 base a los argumentos y evidencias que propongan las partes.

En este procedimiento administrativo, que inicia con la interposición de la impugnación por parte de los trabajadores afectados con la medida, la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene el deber de efectuar un control de legalidad ex post sobre el procedimiento previo seguido por el empleador para la modificación que haya implementado y, en su caso, invalidar aquellas medidas arbitrarias que pudieran afectar la ordenación del tiempo de trabajo en las empresas.

5.2. Del caso concreto

En el caso de autos, la modificación implementada por LA EMPRESA ha consistido en lo siguiente:

Jornada y turnos de trabajo anterior:

Turno	Horario
Turno 1	07:00 a 19:00
Turno 2	19:00 a 07:00

Modificación impugnada:

Turno	Horario
Turno único	07.30 a 19:30

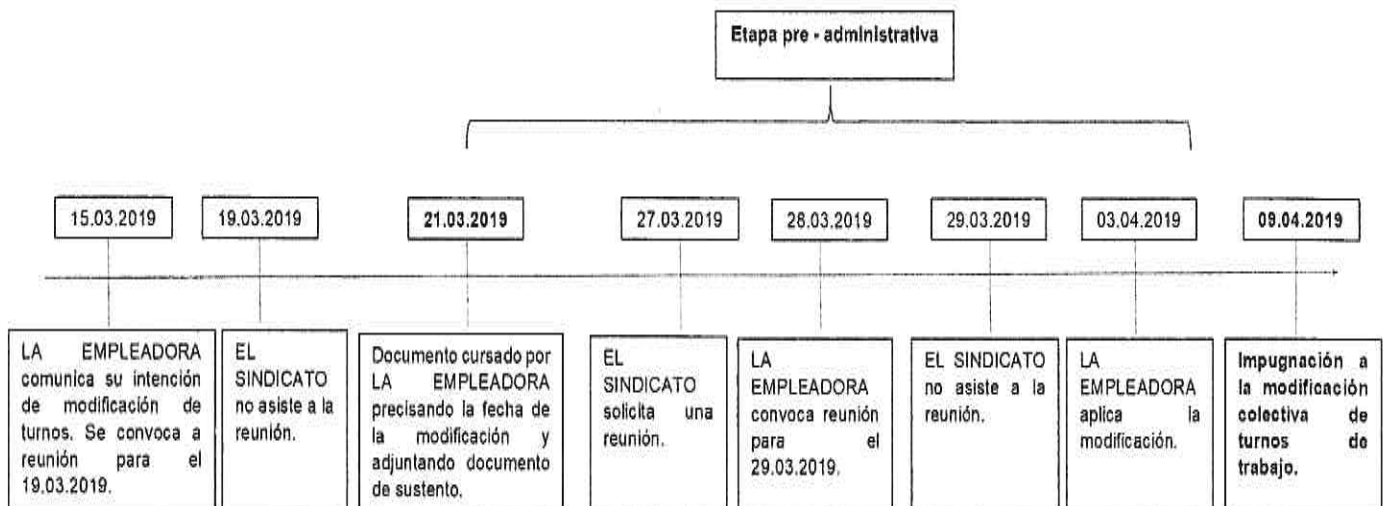
Se puede apreciar entonces que, la modificación introducida por LA EMPRESA implica una reducción de turnos de trabajo - de dos (02) turnos a un (01) turno - configurándose así una modificación colectiva de turnos de trabajo. Por ende, para realizar dicha modificación LA EMPRESA debió cumplir con los actos que conforman la etapa pre administrativa señalada anteriormente. En el caso de autos, los hechos han acontecido conforme a la siguiente línea de tiempo:



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia



Como se puede advertir, en el presente caso LA EMPRESA ha cumplido con los actos previstos para la etapa pre-administrativa antes detallada. En efecto, si bien con fecha 15 de marzo de 2019 cursó a EL SINDICATO una comunicación en la cual se limitaba a manifestar su intención de realizar la modificación de turnos y convocar a una reunión a EL SINDICATO, se tiene que con fecha 21 de marzo de 2019, LA EMPRESA cursó una nueva comunicación, dentro del plazo legal establecido en el TUO de la Ley - esto es, con un mínimo de anticipación de ocho (8) días antes de la implementación de la medida- a la cual le adjuntó el documento denominado "*Motivos objetivos y necesarios que sustentan el cambio en el horario de trabajo de los mecánicos de mantenimiento quebrada honda*".

En el referido documento, LA EMPRESA manifiesta que la modificación de turnos materia de impugnación se debe a que las Plantas de Quebrada Honda han sido optimizadas con equipos para el incremento de la producción, tales como la "Concentradora C-2". La implementación de dicha nueva tecnología ha ocasionado variaciones en el proceso productivo, lo que habría llevado a que los mantenedores mecánicos laboren solo en turnos de día, horario en el que se realizará la mayor parte de los trabajos de mantenimiento. En adición a ello, en el horario diurno se dispone de personal de áreas de soporte tales como: transporte, operaciones, servicios de terceros, los mismos que brindan mayor seguridad a los trabajadores de mantenimiento. Finalmente, LA EMPRESA señala que los trabajos de mantenimiento se realizaran de día "*para contar con mayor fuerza laboral y recursos, preservando la seguridad y el cuidado del medio ambiente.*"

De otro lado, en relación a lo señalado por la DRTPET en la Resolución Directoral N° 024-2019-DPSCL-TAC, respecto a que LA EMPRESA no ha concretado la consulta obligatoria a los trabajadores, se tiene que con fecha 27 de marzo de 2019 EL SINDICATO solicita una reunión, la cual es programada por LA EMPRESA para el 29 de marzo de 2019; sin embargo, la organización sindical no asistió a dicha reunión. Sobre el particular, es pertinente señalar que el numeral 2 del artículo 2 del TUO de la Ley dispone que 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*".



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres
Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia*

Se desprende de la norma entonces que, la obligación del empleador se circunscribe a convocar a una reunión a los trabajadores -siempre y cuando estos la hayan solicitado- en la cual las partes sustentarán sus propuestas; en tal sentido, no se le puede imputar al empleador el hecho de que la parte trabajadora no haya asistido a la reunión convocada, como ha ocurrido en el presente caso.

Así pues, de lo antes señalado, se verifica que LA EMPRESA ha cumplido con el procedimiento establecido para la modificación colectiva de turnos de trabajo y con justificar -en su debida oportunidad- la modificación implementada.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **DECLARAR FUNDADO** el recurso de revisión presentado por Southern Peru Copper Corporation – Sucursal Peru , contra la Resolución Directoral N° 036-2019-DRTPE-TACNA, emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna.

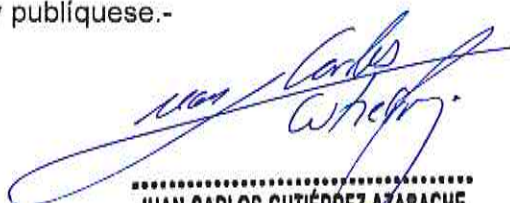
ARTÍCULO SEGUNDO: **DECLARAR INFUNDADA** la impugnación a la modificación colectiva de jornada, horario y turno de trabajo interpuesta por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE TOQUEPALA Y ANEXOS – STTA.**

ARTÍCULO TERCERO: **DECLARAR** el agotamiento de la vía administrativa, conforme a lo establecido en los numerales 228.1 y 228.2. del artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO CUARTO: **PROCEDER** a la publicación de la presente resolución 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.

ARTÍCULO QUINTO.- **DEVOLVER** el expediente materia del presente procedimiento a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna.

Regístrese, notifíquese y publíquese.-


.....
JUAN CARLOS GUTIÉRREZ AZABACHE
Director General de Trabajo
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo