



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° 235 -2021-MTPE/2/14

Lima, 17 FEB. 2021

### VISTOS:

El escrito con número de registro 135499-2019-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° 01-2019-DPSCL.TAC/MHT, en virtud del recurso de revisión interpuesto por **SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION – SUCURSAL PERÚ** (en adelante, LA EMPRESA) contra la Resolución Directoral Regional N° 035-2019-DRTPE-TACNA que confirma la Resolución Directoral N° 023-2019-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 de cambio de jornada y horario de trabajo interpuesta por **SINDICATO DE TRABAJADORES DE TOQUEPALA Y ANEXOS – STTA** (en adelante, EL SINDICATO).

### CONSIDERANDO:

### CONSIDERANDO:

#### I. ANTECEDENTES

- 1.1. Con fecha 26 de marzo de 2019, EL SINDICATO impugnó la modificación colectiva de turnos de trabajo, la cual entró en vigencia el 18 de marzo de 2019.
- 1.2. Posteriormente, a través de la Resolución Directoral N° 19-2019-DPSCL-TAC, de fecha 15 de abril de 2019, la DPSCL de la DRTPET declaró fundada la impugnación presentada por EL SINDICATO. No obstante, con fecha 26 de abril de 2019, LA EMPRESA solicitó la nulidad de dicha resolución, en base a que esta se sustentó en fundamentos y elementos de prueba que no correspondían al procedimiento en cuestión.
- 1.3. Ante ello, la DRTPET emitió la Resolución Directoral Regional N° 028-2019-DRTPE-TACNA, de fecha 20 de mayo de 2019, mediante la cual declaró nula la Resolución Directoral N° 19-2019-DPSCL-TAC y ordenó emitir un nuevo pronunciamiento. En razón a ello, la DPSCL de la DRTPET emitió la Resolución Directoral N° 023-2019-DPSCL-TAC, de fecha 7 de junio de 2019, a través de la cual se declaró fundada la impugnación interpuesta por EL SINDICATO.
- 1.4. Con fecha 12 de junio de 2019, LA EMPRESA presentó recurso de apelación, el cual fue resuelto mediante la Resolución Directoral Regional N° 035-2019-DRTPE-TACNA, por la cual se confirmó la Resolución Directoral N° 023-2019-DPSCL-TAC.
- 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° 035-2019-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*

- 1.6. Finalmente, el 25 de setiembre de 2019 se llevó a cabo el informe oral solicitado por LA EMPRESA y, con fechas 01 y 02 de octubre de 2019 respectivamente, LA EMPRESA y EL SINDICATO presentaron sus alegatos escritos finales.

## 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 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.





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 el presente caso de solicitud impugnación de modificación de jornada, horarios y turnos de trabajo, 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 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

La Empresa solicita se declare nula la Resolución Directoral Regional N° 035-2019-DRTPE-TACNA en base a los siguientes argumentos:

- a) La Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, AAT) aplicó incorrectamente el numeral 2 del artículo 2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante, TUO de la Ley de Jornada), pues no se ha producido modificación alguna en el horario de trabajo, ni en los turnos de trabajo, dado que el sistema de trabajo siempre ha sido el de 4 días de trabajo por 3 días de descanso. En realidad, lo que se realizó fue una variación en la programación de los turnos, lo cual es bastante común y está dentro del poder de dirección del empleador, pues depende de las necesidades operativas y cuestiones coyunturales de la empresa.
- b) La AAT no ha cumplió con su deber de motivación, pues no ha precisado por qué considera que existe un cambio de jornada. Por otra parte, la ejecución de lo ordenado en la Resolución N° 023-2019-DPSCL-TAC dificultaría las operaciones del Área de Operaciones Concentradora, pues causaría retrasos en la producción de la Empresa. En ese sentido, LA EMPRESA solicita la suspensión de la resolución en cuestión, en base al artículo 226 del TUO de la LPAG, mediante el cual se habilita a suspender de oficio la ejecución de la resolución cuando esta adolezca de falta de motivación o su ejecución causa perjuicios de imposible o difícil reparación.

### V. ANÁLISIS

La DRTPET señala en la Resolución Directoral Regional N° 035-2019-DRTPE-TACNA, que ha existido una modificación colectiva de la jornada de trabajo, por lo que la EMPRESA debió cumplir con el procedimiento establecido en el numeral 2, del artículo 2 del TUO de la Ley de jornada.

LA EMPRESA, por su parte, indica que no se ha producido modificación alguna en la jornada, horario ni turnos de trabajo, por lo que no se encontraba en la obligación de seguir el referido procedimiento.

#### 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





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*

condiciones sustanciales de la prestación de servicios que cuentan con una normativa específica, a saber, el TUO de la Ley de Jornada 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. En efecto, la importancia de la determinación de las condiciones del tiempo de trabajo radica en que el trabajador puede conocer con exactitud los tiempos que dedicará a su trabajo y los tiempos libres de los que gozará.

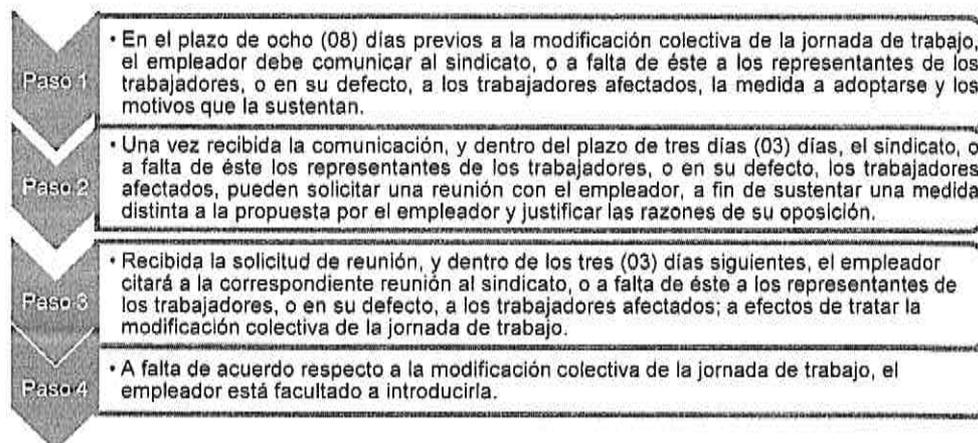
En ese contexto, el numeral 1 del artículo 2 del TUO de la Ley de Jornada señala cuáles son las modificaciones de las condiciones del tiempo de trabajo que se encuentra facultado para implementar:

*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:





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 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 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 de Jornada y dentro de los plazos establecidos en la referida norma, esto es, con un plazo de anticipación mínimo de ocho (8) días.

De 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 presente caso, se observa que LA EMPRESA tenía implementado un sistema de jornada atípica de 4x3, la misma que se caracteriza por acumular jornadas superiores a ocho horas diarias, seguidas de días de descanso que compensan los de trabajo, de la siguiente forma:

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
<b>Semana 1</b>	Descanso	Descanso	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo
<b>Semana 2</b>	Trabajo	Descanso	Descanso	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo
<b>Semana 3</b>	Trabajo	Trabajo	Descanso	Descanso	Descanso	Trabajo	Trabajo
<b>Semana 4</b>	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Descanso	Descanso	Descanso	Trabajo

Asimismo, los turnos y horarios de trabajo se organizaban de la siguiente manera:

Turno	Horario
Turno A	07:30 a 19:30
Turno B	19:30 a 07:30





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*

Con fecha 18 de marzo de 2019, la EMPRESA efectuó el siguiente cambio en la organización del tiempo de trabajo:

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
<b>Semana 1</b>	Descanso	Descanso	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo
<b>Semana 2</b>	Descanso	Descanso	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo
<b>Semana 3</b>	Descanso	Descanso	Descanso	Trabajo	Trabajo	Trabajo	Trabajo

Respecto a los turnos y los horarios de trabajo, estos se mantuvieron de la siguiente forma:

Turno	Horario
Turno A	07:30 a 19:30
Turno B	19:30 a 07:30

Como se puede observar, la EMPRESA no ha efectuado modificaciones a la jornada, horario o turnos de trabajo. En efecto, la cantidad de horas de trabajo en el día o la semana (jornada diaria o semanal), la hora de inicio y de término de la jornada diaria (horario) y los turnos de trabajo se han mantenido en el presente caso.

Asimismo, no se ha efectuado una reducción o ampliación de los días de la jornada semanal de trabajo, conforme al supuesto recogido en el literal d) del numeral 1) del artículo 2 del TUO de la Ley de Jornada. En efecto, la jornada atípica que maneja LA EMPRESA es de cuatro días de trabajo por tres de descanso (4x3) en un periodo de siete (07) días, la cual se ha mantenido luego de la modificación efectuada el 18 de marzo de 2019; siendo que la diferencia radica en la programación de los días de descanso y los días de trabajo.

En tal sentido, LA EMPRESA no se ha encontrado en ninguno de los supuestos señalados en el numeral 1 del artículo 2 del TUO de la Ley de Jornada y, por lo tanto, no se encontraba en la obligación de llevar a cabo el procedimiento previo previsto para las modificaciones del tiempo de trabajo recogido en el numeral 2 del artículo 2 del TUO de la Ley antes señalado.

En atención a las consideraciones expuestas

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** **DECLARAR FUNDADO** el recurso de revisión presentado Southern Perú Copper Coporation – Sucursal Perú , en contra de la Resolución Directoral N° 035-2019-DRTPE-





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*

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, dejando a salvo el derecho del administrado de acudir a sede judicial; conforme a los artículos 228.1 y 228.2. 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