



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Dirección General de Trabajo

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”  
“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

### RESOLUCIÓN DIRECTORAL GENERAL N° 104-2018/MTPE/2/14

VISTOS: 29 MAYO 2018

El Expediente N° 003-2017-IHJT-DPSC-CHIM, sobre el procedimiento administrativo de impugnación a la modificación colectiva de jornada, horario y turnos de trabajo, iniciado por el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (en adelante, el Sindicato) en contra de la modificación introducida por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (en adelante, la Empleadora).

#### CONSIDERANDO:

##### I. DE LOS HECHOS RELEVANTES DEL CASO

El Sindicato, mediante escrito de fecha 15 de setiembre de 2017 (fojas 1 a 7) impugna ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la modificación colectiva de jornada, turnos y horario de trabajo implementada por la Empleadora a 10 de sus trabajadores. La jornada de trabajo anterior es la siguiente<sup>1</sup>:

Turno mañana:

	Horario de trabajo
Jueves a sábado	08:00 a.m. – 08:00 p.m.

\* No se precisa el horario de refrigerio

Turno noche:

	Horario de trabajo
Jueves a sábado	08:00 a.m. – 08:00 p.m.

\* No se precisa el horario de refrigerio

Con fecha 27 de setiembre de 2017, la Empleadora absuelve el traslado que se le hiciera del escrito de impugnación interpuesto por el Sindicato. Posteriormente, el 10 de octubre de 2017, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ancash (en adelante, DRTPE de Ancash) emite la Resolución Directoral N° 088-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM (fojas 17 a 21), mediante la cual declara fundada la impugnación e improcedente la medida implementada por la Empleadora.

Contra la referida resolución, la Empleadora interpone recurso de apelación el día 17 de octubre de 2017 (fojas 27 a 37), la misma que es declarada infundada mediante Resolución Directoral Regional N° 054-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM (fojas 42 a 47).

Finalmente, la Empleadora presenta recurso de revisión (fojas 50 a 59) de fecha 15 de noviembre de 2017, solicitando la nulidad de la Resolución Directoral Regional N° 054-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM, y la improcedencia del escrito de impugnación presentado por el Sindicato.

##### II. PRINCIPALES FUNDAMENTOS

###### 2.1. Impugnación a la modificación

El Sindicato señala que la Empleadora no comunicó la modificación de jornada, horario y turnos de trabajo con los 8 días de antelación mínima exigida por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único

<sup>1</sup> De la revisión del expediente, no se puede tomar certeza de cuál es la medida implementada por la Empleadora.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Legislativo N° 854, (en adelante, TUO del D.L. N° 854).

## 2.2. Absolución por parte de la Empleadora

La Empleadora manifiesta que el escrito de impugnación presentado por la organización sindical carece de los requisitos exigidos para el inicio del procedimiento 6° del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, TUPA del MTPE); de manera específica, no adjunta la declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados por la medida.

## 2.3. Resolución Directoral N° 088-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

La DRTPE de Ancash declara fundada la impugnación presentada por la organización sindical e improcedente la medida implementada por la Empleadora, ello debido a que ésta no cumplió con comunicar la modificación de jornada, horario y turno de trabajo al Sindicato con una antelación mínima de 8 días conforme al artículo 2° del TUO del D.L. N° 854.

## 2.4. Recurso de Apelación

La Empleadora señala que la DRTPE de Ancash no emitió pronunciamiento sobre la inobservancia de los requisitos del TUPA del MTPE por parte de la organización sindical, lo cual constituye una omisión al cumplimiento del literal a) del artículo 12 del Reglamento TUO del D.L. N° 854. Sin perjuicio de ello, la Empleadora manifiesta su conformidad respecto al extremo que declara improcedente la medida.

## 2.5. Resolución Directoral Regional N° 054-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM

La DRTPE de Ancash declara infundado el recurso de apelación interpuesto por la Empleadora argumentando que, conforme al artículo 2° del TUO del D.L. N° 854, la Autoridad Administrativa de Trabajo resuelve sobre lo actuado en la etapa previa a la impugnación administrativa y, a razón de ello, la improcedencia de la modificación colectiva de jornada, horario y turnos de trabajo se sustenta en que la Empleadora no ha demostrado comunicar la modificación al Sindicato con una antelación mínima de 8 días conforme a la norma precitada. Por otro lado, respecto al requisito de la declaración jurada señalado en el TUPA del MTPE, precisa que en el expediente figura un escrito suscrito por cinco (05) de los trabajadores afectados por la medida, por lo que dicho requisito se tendría por cumplido.

## 2.6. Recurso de Revisión

La Empleadora solicita la nulidad de la Resolución Directoral Regional N° 054-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM, ya que la misma carece de motivación al no pronunciarse respecto a si la Resolución Directoral N° 088-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM transgredió o no el derecho al debido procedimiento por la ausencia de motivación en la misma. Asimismo, solicita se declare la improcedencia del escrito de impugnación presentado por la organización sindical al no cumplir con los requisitos del TUPA del MTPE, lo cual implica la falta de legitimidad del Sindicato para representar a los afectados.

## III. SOBRE EL RECURSO DE REVISIÓN Y LA COMPETENCIA DE ESTA DIRECCIÓN

Conforme a lo dispuesto por el 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



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES\*  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

detallados en el 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 N° 054-2017-REGION ANCASH-DRTYPE-CHIM.

#### IV. ANÁLISIS DEL CASO

##### 4.1. Sobre la debida motivación en sede administrativa

El debido proceso es un derecho fundamental de orden procesal que se encuentra reconocido en el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política, cuyo contenido se presenta en dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación.<sup>2</sup>

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que "(...) los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)"<sup>3</sup>.

De lo anterior se desprende que las garantías del debido proceso son aplicables al procedimiento administrativo, atendiendo a que la Administración Pública se encuentra sujeta a la Constitución Política. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha expresado que:

"...[E]l debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada– de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)"<sup>4</sup>.

En ese sentido, el debido proceso en sede administrativa comprende, entre otros, la motivación de los actos administrativos. Así, el principio del debido procedimiento (numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG) garantiza que "[l]os administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho (...)"

<sup>2</sup> Fundamento 48 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0023-2005-P1/TC.

<sup>3</sup> Fundamento 43 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0023-2005-P1/TC.

<sup>4</sup> Fundamentos 2 y 3 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 4289-2004-AA/TC.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

En concordancia con ello, el numeral 4) del artículo 3° del TUO de la LPAG establece la motivación como uno de los requisitos de validez del acto administrativo, es decir, que "el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico".

De las consideraciones anteriores, queda claro que el derecho al debido procedimiento en sede administrativa exige que las autoridades administrativas se pronuncien con arreglo a la Constitución Política y a la ley, lo cual se traduce en una decisión motivada en derecho y en hechos, más aún en los procedimientos administrativos que involucran el ejercicio de los derechos fundamentales, tales como los de carácter laboral.

Así, en lo referido a la impugnación de la modificación colectiva de la jornada de trabajo, el inciso 2) del artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo (en adelante, TUO de la Ley de Jornada) aprobada por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, señala que dicha impugnación deberá ser resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo en base a los argumentos y evidencias que propongan las partes. De esta forma, se busca garantizar una decisión administrativa válida o, en otras palabras, una decisión motivada.

En el caso de autos, esta Dirección General observa que la Resolución Directoral N° 088-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM no se ha pronunciado respecto al argumento -principal- alegado por la Empleadora, referido al incumplimiento de los requisitos del TUPA del MTPE por parte de la organización sindical. De igual forma, la Resolución Directoral Regional N° 054-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM, no ha señalado si la Resolución Directoral N° 088-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM transgredió o no el derecho al debido procedimiento por la ausencia de motivación en la misma.

Por lo tanto, teniendo en consideración que el numeral 2) del artículo 10 del TUO de la LPAG sanciona con nulidad aquellos actos administrativos que contengan un defecto u omisión respecto de alguno de sus requisitos de validez y, habiéndose verificado que las referidas resoluciones emitidas por la DRTPE de Ancash contravienen el mandato constitucional y legal de motivar las resoluciones administrativas, se concluye que ambas contienen un vicio que implica su nulidad.

#### 4.2. Sobre el incumplimiento de los requisitos exigidos en el TUPA

Por otro lado, de la revisión del expediente se tiene que la organización sindical no ha cumplido con adjuntar al escrito de impugnación a la modificación de jornada, horario y turnos de trabajo, la declaración jurada firmada por la mayoría de los trabajadores afectados por la medida, requisito exigido por el artículo 12 del Reglamento TUO del D.L. N° 854 y recogido en el procedimiento 6° del TUPA del MTPE<sup>5</sup>.

Al respecto, si bien a fojas tres (03) del expediente figura un documento suscrito por cinco (05) de los trabajadores afectados por la medida, no se puede concluir que el Sindicato haya cumplido con el referido requisito, por lo siguiente:

- i. No existe coincidencia entre el número de trabajadores que suscriben dicho documento y el número de trabajadores señalados en el escrito de impugnación presentado por el Sindicato.
- ii. El documento suscrito por los cinco (05) trabajadores se encuentra dirigido a que la Autoridad Administrativa de Trabajo realice una inspección en las instalaciones de la Empleadora y no constituye una declaración jurada en el marco de un procedimiento administrativo de impugnación de jornada, horario y turnos de trabajo.

<sup>5</sup> Los referidos requisitos son: i) Precisar el número de trabajadores comprendidos, ii) sustentar la impugnación, iii) presentar la declaración jurada suscrita por la mayoría de los trabajadores afectados y iv) adjuntar documentación que acredite la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

- iii. Teniendo en cuenta que el total de trabajadores afectados por la medida es de 10, quienes suscriben el referido documento no representan la mayoría de aquellos.

Repárese que la finalidad del referido requisito es demostrar que la mayoría de los trabajadores involucrados en la medida implementada por la empresa se encuentran disconformes con la misma. Solo de esta forma el sindicato, o los representantes de los trabajadores o a falta de éste, los representantes de los trabajadores, o en su defecto, los trabajadores afectados, se encontrarán legitimados para impugnar administrativamente la medida.

En tal sentido, si bien el control administrativo efectuado por la AAT se realiza sobre la base de los argumentos y evidencias que propongan las partes, así como de lo actuado en la etapa previa a la impugnación administrativa, ello no implica la inobservancia de los requisitos legales por la parte trabajadora al momento de ejercer su derecho de contradicción ante la instancia administrativa correspondiente.

Al respecto, el numeral 1) del artículo 10 del TUO de la LPAG sanciona con nulidad aquellos actos administrativos que contravengan la ley, la Constitución o las normas reglamentarias y, habiéndose verificado que contraviene al Reglamento del TUO del D.L. N° 854 que la DRTPE de Ancash declare la procedencia de la impugnación presentada por el Sindicato, sin que este haya cumplido con los requisitos establecido en el artículo 12 del referido reglamento, se concluye que la Resolución Directoral N° 088-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM contiene un vicio que acarrea su nulidad de pleno derecho.

Por último, conforme a lo señalado en el numeral 1) del artículo 13 del TUO de la LPAG, la nulidad de la Resolución Directoral N° 088-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM implica la de los sucesivos actos administrativos en el procedimiento, cuando estén vinculados a él, por lo que la misma debe extenderse a la Resolución Directoral Regional N° 054-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM.

Por lo tanto, en virtud del análisis citado,

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-**

**DECLARAR NULAS** la Resolución Directoral N° 088-2017-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM y la Resolución Directoral Regional N° 054-2017-REGION ANCASH-DRTyPE-CHIM, mediante las cuales se resuelve declarar fundada la impugnación a la modificación colectiva de jornadas, horario y turnos de trabajo interpuesta por el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote e improcedente la medida implementada por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

**ARTÍCULO SEGUNDO:**

**DISPONER** la remisión de lo actuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Ancash, a fin de que la instancia correspondiente solicite la subsanación de los requisitos exigidos en el procedimiento 6° del Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, de esta forma, proceda a la emisión de un nuevo pronunciamiento debidamente motivado conforme a los argumentos y evidencias que propongan las partes, teniendo en cuenta los criterios expuestos en la presente Resolución.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Dirección General de  
Trabajo

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

**ARTÍCULO TERCERO:**

**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.-

**EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA**  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo