



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°043- 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 06 JUL 2016

VISTOS: El recurso de apelación con Registro MP N°12575, presentado por el **Sindicato de Trabajadores MAR Y TIERRA DE LA EMPRESA PETROTECH PERUANA SA.** contra la Resolución Directoral N°134-2016-GRP-DRTPE-DPSC; Expediente administrativo N°IM001-2016-GRP-DRTPE-DPSC sobre impugnación a la modificación Colectivas de la Jornada Laboral; y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, el Sindicato de Trabajadores mar y Tierra de la empresa Petrotech Peruana S.A., en adelante Organización Sindical, interpone recurso de impugnación contra la Resolución Directoral N°134-2016-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 13 de mayo del 2016, que declara improcedente su solicitud de impugnación contra la reducción de Jornada Laboral, ejecutada por su empleadora SAVIA PERU SA desde el día sábado 16 de abril del 2016, que reduce la misma modalidad de 4x2 a 4x3, jornada totalmente ilegal y que vulnera sus derechos laborales, solicitando su revocatoria y declare fundada su petición.

Segundo: Que, obra en autos a fojas 242 a 246, la Resolución Directoral N°134-2016-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 13 de mayo del 2016, apelada que declara improcedente la impugnación a la modificación colectiva de Jornada de Trabajo presentada por la Organización Sindical en relación a las acciones implementadas a partir del 16 de abril del 2016 por la empresa SAVIA PERU SA.

Tercero: Que, de la revisión del recurso de apelación, señala en sus fundamentos fácticos que la organización sindical mediante su escrito presentó impugnación contra la decisión adoptada por su empleadora Savia Perú S.A. por la reducción de jornada laboral, comunicada mediante Carta S-RRHH-608-2016 de fecha 01 de abril de 2016, que reduce la modalidad de 4 x 2 a 4 x 3, jornada que señalan es totalmente ilegal y vulneratoria de sus derechos laborales.

Cuarto: Que, citada alega que en la comunicación antes referida su empleadora dispone: "Que, a partir del sábado 16 de abril del año en curso, todo el personal empleado que labora en el sistema de trabajo (4 x 2) de 12 horas en zonas offshore y onshore contará con un sistema de trabajo de 4 días consecutivos de labor a la semana de 12 horas diarias (48 horas semanales) por 3 días de descanso (4 x 3) con turnos rotativos de acuerdo a las necesidades operativas y en horario diurno y nocturno. En el caso del personal de producción, su distribución se realizará a través de 4 guardias rotativas y en las demás áreas la distribución será determinada según las guardias y esquema de trabajo que cada una de ellas determine para la optimización de este sistema". La citada comunicación se sustenta en lo dispuesto en la Constitución, Decreto Supremo N° 003-97-TR, Convenio Colectivo y Contrato de Trabajo.

Quinto: Que, refiere la organización sindical que entre otros argumentos la empleadora alega que: "el factor económico de pérdidas y la necesidad de reducir costos fijos, toda vez que resulta insostenible contar con un sistema que genera continuamente un costo fijo de sobretiempo – sin perjuicio que el mismo es aceptado voluntariamente por ambas partes y no se genera obligación alguna de mantenerlo permanentemente en el tiempo, toda vez que cualquier parte puede solicitar su no realización, como en este caso lo está disponiendo la empresa-, y, por tanto, pérdida mensual. Por el contrario la misma labor puede ser desarrollada en el sistema 4 x 3 por el trabajador, con una distribución más eficiente del trabajo y beneficio del descanso".





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 043 - 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 06 JUL 2016

Sexto: Que, menciona la organización sindical que al absolver la antes citada comunicación, solicitó una reunión con la patronal a fin de formular las propuestas pertinentes, a fin de no continuar perjudicando al trabajador con más medidas que afectan sus ingresos remunerativos, la reunión se realizó el día 12 de abril de 2016, en la cual la organización sindical, partiendo del mismo objetivo de la empresa de reducir costos, pero de manera equitativa propuso entre otras condiciones las siguientes:

- 1) Reducir el arrendamiento del inmueble en la ciudad de Lima, en el que la empresa ocupa tres pisos de un edificio en San Isidro, de los cuales sólo uno se encuentra ocupado y los otros dos vacíos, abonándose la suma de 150 mil dólares mensuales.
- 2) Reducir las planillas de los funcionarios de confianza de la empresa que equivalen al 30% del total.
- 3) Reducir o eliminar los pagos de alquiler de vivienda en zonas residenciales en Lima, movilidad y pago a personal de seguridad a los funcionarios en la ciudad de Lima.
- 4) Suprimir o eliminar la duplicidad de funcionarios administrativos en Lima y Talara.
- 5) Eliminar a los funcionarios de los departamentos que no se encuentran en operatividad, tales como Construcción y Perforación, ésta última resulta inexistente a la fecha.
- 6) Eliminar el alto costo de transporte de crudo, desde Sechura – Paita – Talara, no utilizando el oleoducto Paita, litoral plataforma LT3.
- 7) Considerar una sola contratista para el trabajo de Slick line y wire line, considerando que a la fecha hay más de una empresa prestando dicho servicio.
- 8) El trabajo de análisis de agua (químicos) lo puede realizar personal de Savia. A la fecha, este trabajo lo realizan las contratistas.
- 9) Simplificar el transporte terrestre.
- 10) Existen equipos de perforación de Savia inoperativos que a la fecha están siendo desmantelados.
- xi) Contratos innecesarios con services para trabajos de mantenimiento, faltos de calidad como es el pintado por ejemplo.

Séptimo: Que, en otro extremo, precisa la organización sindical que si la pretensión de la empleadora es reducir gastos en la empresa, el objetivo está mal orientado, considerando que para dicha finalidad, se está afectando a la parte más débil en la relación laboral que es el trabajador, a quien sistemáticamente se le están amputando una serie de ingresos de carácter remunerativo, afectando la economía familiar y que como es de conocimiento de ambas partes que, no obstante haberse incrementado el valor de la canasta familiar, la inflación, el alza del dólar y otros rubros en la economía actual, el trabajador de Savia no ha percibido aumento de salarios, no ha percibido utilidades y ahora, se le reduce la jornada laboral, quitando el ingreso de horas extras percibido desde hace más de 15 años en forma





Gobierno Regional Piura
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 043 - 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 06 JUL 2016

permanente y sin solución de continuidad, ésta constituye una vulneración a su derecho remunerativo; por lo que solicitan guardar la observancia a los derechos constitucionales previstos en los artículos 24°, 25° e inciso 1 del artículo 26°. Agregan que, resumen su posición en: El trabajador de Savia, antes Petromar y Petrotech, ha laborado durante toda la vigencia del vínculo laboral, de manera efectiva, jornadas laborales que exceden las 8 horas diarias, por ser el sobretiempo una constante en su jornada de trabajo; por lo que siendo así, se tiene un derecho que nace de la Constitución y la Ley, y que tiene el carácter de irrenunciable. No obstante lo expuesto por su parte, la invocación a la Constitución y a la Ley, su empleadora, desatendió su defensa, e igualmente, mantuvo la propuesta inicial de Reducción de Jornada Laboral en los términos expuestos en su petitorio, de las 48 horas semanales o 240 horas mensuales.

Octavo: Que, sostiene la organización sindical que Savia Perú SA solamente ha seguido la formalidad del procedimiento establecido en la Ley, para finalmente, ejecutar la ilegal reducción de jornada laboral, vulnerando derechos fundamentales de la masa trabajadora que tienen el carácter de irrenunciables, reduciendo costos que sólo afectan a una parte de la masa trabajadora, sin tocar o suprimir los ingresos de los funcionarios de confianza. Agrega que la empleadora no ha tomado en cuenta que, esta modalidad de trabajo se ha implementado durante todo el récord laboral de cada uno de los trabajadores, que abarca periodos de 15 y más años de labores, fijas, permanentes y continuas, jornada laboral que nunca ha sido modificada por la empleadora, y menos que se haya sustentado la modificatoria, perjudicando al trabajador operativo, sin afectar derecho alguno a trabajadores o funcionarios de confianza, quienes no solamente mantienen inalterables sus ingresos remunerativos, sino también beneficios que en el fondo constituyen gastos suntuarios, impropios de la política de reducción de costos que pregona la empleadora. Sin embargo, Savia, obvia tal modalidad de jornada laboral vigente, inaplicando la Teoría de no amparo de abuso del derecho, consagrados en la parte final del artículo 103° de la Constitución.

Noveno: Que, argumenta la organización sindical que cuando su empleadora señala que tiene atribuciones de acuerdo al artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, para modificar y cambiar la jornada de trabajo, esta no es absoluta sino que tiene sus propias limitaciones, cuando en el último párrafo se señala que debe ser con proporcionalidad, es decir comprende que estas no deben afectar ningún derecho fundamental, sin embargo en este cambio unilateral y arbitrario, se afecta incluso desde el propio incumplimiento el derecho al Debido Proceso, siendo pues que sin ponerse de acuerdo lo impone arbitrariamente y aplica desde el pasado 16 de abril, el sistema 4 x 3.

Decimo: Que, finalmente, señalan que lo dispuesto por la empresa constituye una evidente infracción normativa porque su representada no impugna la jornada laboral citada en el artículo 25° de la Constitución, sino la acordada entre las partes de la relación laboral, esto, es trabajador y empleador, más si la resolución impugnada consigna que la empleadora justifica el cambio de sistema 4x2 a 4x3 cumpliendo el procedimiento legal, es decir que tanto el inferior en grado como su empleadora, sustenta el cambio de un sistema de trabajo, que en el fondo equivale a la reducción de la jornada laboral, siendo estos un pronunciamiento extrapetita al haber resuelto sobre una pretensión no formulada o interpretada de manera errónea por la autoridad competente, reiterando que el cambio del sistema del horario afecta sus ingresos remunerativos.

Decimo Primero: Que, el presente procedimiento por tratarse de uno de alcance regional, ésta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura conforme el artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR norma que regula la "Determinación de las





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 043 - 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 06 JUL 2016

Dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo”, resulta ser competente para su conocimiento y resolver en segunda instancia administrativa el recurso impugnativo.

Decimo Segundo: Que, es el caso examinado, la parte empleadora ha informado a sus trabajadores en la jornada de trabajo, precisando que no se incluirá, la jornada que se labora en sobretiempo, disposición que se encuentra sustentada en el Decreto Supremo N°007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y jornada en sobretiempo modificado por la Ley N°27671. La referida norma establece que el empleador está facultado para establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal, debiendo comunicar dicha decisión a su contraparte con al menor ocho días de anticipación.

Decimo Tercero: Que, el Artículo 9 del D.S N°008-2002-TR, Reglamento del Decreto Ley 854, modificado por la Ley N°27678, sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo.- “Del El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, de conformidad con el Artículo 4° de la Ley, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa. En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

Decimo Cuarto: Que, la disposición ordenada por la empresa de no laborar en un horario en sobretiempo, no implica una modificación a la jornada laboral, pues conforme a las facultades expuestas en el dispositivo legal antes acotada, es una atribución del empleador con respecto a las jornadas, horarios y turnos de los trabajadores, reducir o ampliar el número de los días de la jornada semanal de trabajo, no excediendo de las 48 horas.

Decimo Quinto: Que, la reducción de la jornada laboral de 4x2 a 4 x3, sólo ha implicado dejar de prestar un trabajado más allá de la jornada ordinaria establecida en la Constitución Política, pues la jornada extraordinaria, en su otorgamiento es voluntario como su realización, y que sólo es obligatorio en casos justificados de hecho fortuito o fuerza mayor, que pongan en peligro a las personas, por lo que se puede concluir que la disposición de la empresa, —no constituye una modificación a la jornada laboral establecida por mandato constitucional y las normas que lo regulan, no habiendo afectación en los derechos laborales, por lo resulta infundada la apelación interpuesta por la Organización Sindical, debiendo confirmarse la apelada.

Por lo expuesto de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR su reglamento y modificatorias; y, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por el Decreto Supremo N° 017-2012-TR;

SE RESUELVE:

Primero: Declárese INFUNDADO el recurso impugnatorio de apelación interpuesto por el **SINDICATO DE TRABAJADORES MAR Y TIERRA DE LA EMPRESA PETROTECH PERUANA S.A**, en consecuencia; **CONFIRMASE** La Resolución Directoral N°134-2016-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 13 de mayo del 2015, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución y vuelvan los autos a la zona de origen para su fines. **HAGASE SABER.-**

GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO

[Firma manuscrita]
U. L. Delgado