



GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 061-2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 11 NOV 2016

VISTOS:

El Recurso de apelación con Registro de MP N°22341 presentado por el representante de **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MAR Y TIERRA DE IMI DEL PERU SAC**, recurso de apelación con Registro de MP N°22406 presentado por **IMI DEL PERU SAC**, recurso de apelación con Registro de MP N°22594, presentado por **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMI DEL PERU SAC** contra la Resolución Directoral N°245-2016-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 08 de setiembre del 2016 recaída en el procedimiento sobre impugnación a la modificación colectiva de Jornada de Trabajo presentada por el Sindicato Único de Trabajadores Mar y Tierra de IMI del PERU SAC que se sigue en el expediente administrativo N° IM-002-2016-REG15645-15745-16047-GRP-DRTPE-DPSC, y;

CONSIDERANDO:

**Primero:** Que, el **Sindicato Único de Trabajadores Mar y Tierra de IMI del Perú SAC**, solicita dejar sin efecto la medida arbitraria y unilateral establecida por la empresa IMI del Perú SAC sobre la modificación colectivas de jornada laborales implementada al personal de área de talleres y QHSE-ISM-ISPS a partir del 01 de agosto del 2016, y declarar fundado su recurso de impugnación, argumentando que estos trabajadores al igual que los trabajadores de Marina Barcazas, viene realizando una jornada de naturaleza acumulativa, la misma que contempla una prestación de labores de 5 días de labor (10 horas diarias), por dos días de descanso, lo que hace un total de 08 horas semanales; realizando una labor extraordinaria de 02 horas semanales, realizando una labor extraordinaria de 02 horas semanales y un total de 08 horas semanales; realizando una extraordinaria de 02 horas semanales y un total de 08 horas mensuales de labor extraordinaria fijas y permanentes; si a esto, consideran que la empresa paga por hora extraordinaria trabajada (o jornada en sobretiempo) la tasa del 50% estaríamos afirmando que los trabajadores que operan en los talleres y, con la modificación de la jornada, medida arbitraria y unilateral establecida por la empresa IMI del Perú SAC, dejan de percibir 8 horas mensual en sobretiempo a la sobre tasa del 50%. Este concepto remunerativo que el trabajador deja de percibir por un hecho ajeno a su voluntad, le afecta enormemente en su canasta familiar, perjudicando no solamente a él, sino a su familia; en su calidad de vida, a su dignidad, a su integridad moral, psíquica y física, derechos consagrados en los artículos 1° y 2° de la Constitución Política del Perú.

Que, la modificación colectiva de la jornada de labores implementada al personal del área de talleres y QHSE-ISM-ISPS a partir del 1° de agosto del 2016, a diferencia del grupo de trabajadores de Marina Barcaza, ha sido implementada a estos trabajadores, de forma permanente, no rotativa.

Indica, que el personal de talleres, una vez culminado su horario de trabajo (18:30) que es la hora que debe retirarse a sus hogares, muchas veces, es solicitado por la empresa a desarrollar una prestación de servicio de labor extraordinaria por que se presenta el servicio de una embarcación; pero como equivocadamente se encuentra en una política de reducción de costos afectados a la parte laboral, no le paga a estos trabajadores el sobretiempo, sino unilateralmente devuelve el tiempo de servicio prestado por el trabajador, en descanso físico, señalan que el pago de horas extras es un derecho irrenunciable de todo trabajador, y la Constitución señala que nadie está obligado a laborar sin remuneración. Así lo señala también el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (aprobado por Decreto Supremo N°007-2002-TR); más aún si la prestación del servicio en sobretiempo es este caso es exigido por la empresa IMI del Perú SAC.





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 061- 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 11 NOV 2016

Que, el servicio que realizado el personal del área de talleres y QHSE-ISM-ISPS es de soporte a las embarcaciones que tienen un contrato vigente de locación de servicios con su principal empresa cliente de SAVIA PERU SA, indispensable para sus operaciones; es la razón que muchas veces cuando se presenta una emergencia de una embarcación que sufre desperfecto, el trabajador es obligado a prestar servicio en sobretiempo, pero que unilateralmente la empresa IMI del Perú SAC, devuelve tiempo del servicio prestado por el trabajador, en descanso ffsico.

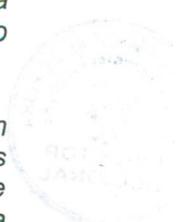
Que, todo ello afecta gravemente al trabajador, a su canasta básica familiar, a su familia, afecta su calidad de vida, a su dignidad, a su integridad y, lo más grave a raíz la presión psicológica, gran parte de este persona del área de talleres y QHSE-ISM-ISPS, se han visto en la obligación de renunciar a la empresa, en una grave violación por parte de esta, al derecho constitucional al trabajo y a la libertad sindical, como consta, en la carta IMISAC-GTH-527-2016, de fecha Talara, 10 de octubre del 2016, emitido por la empresa a su institución sindical.

**Segundo:** Que, **IMI DEL PERU SAC**, argumenta que con relación a lo indicado en el punto 19, de la resolución objeto de la apelación, anotan que la primera necesidad de cualquier centro de trabajo es asegurar su viabilidad o existencia, circunstancia que la Autoridad Administrativa de trabajo no toma en consideración en su razonamiento en la resolución que nos ocupa tal y como se puede apreciar de los supuestos de modificación colectiva de jornada de trabajo anotados en su fundamento 20, indicando que su empresa viene arrojando pérdidas por los últimos tres años, por lo que su decisión viene de la mano con la viabilidad de la empresa y sostenibilidad de los puestos de trabajo que brinda.

Que, indica que como hechos incurridos en la apelada, es que no se ha tenido en consideración que su representada es una empresa inscrita en el registro de subcontratistas de hidrocarburos, no ha compulsado el hecho de que ha existido personal del área de Marina Barcaza no afiliado a los sindicatos que no ha impugnado la modificación de la jornada de trabajo implementada por la empresa, razón por la cual, en principio, a los mismos debió excluirse de cualquier pronunciamiento sobre el particular, ya que ninguno de los sindicatos que no han impugnado la modificación de la jornada de trabajo implementada por la empresa; en la resolución materia de apelación no se está tomando en consideración que determinados beneficios que percibe el personal perteneciente al área de Marina Barcaza son bonos sujetos a condición ( como suplementos y/o complementos remunerativos), razón por la cual si no cumple con la condición que habilita su percepción no corresponde el otorgamiento y subsecuente percepción de los mismos.

Señala, la apelada no se esta tomando en consideración que el personal involucrado en la modificación de la jornada de trabajo implementada por la empresa no realiza labor efectiva, mucho menos horas extras, sino que por el contrario solo recibe capacitación durante el tiempo que dure la modificación de la jornada de trabajo- incluso hay personal foráneo al cual la empresa ha permitido que retornen a sus lugares de origen al cual la empresa ha permitido que retornen a su lugares de origen, al lado de sus familias, sin perjuicio de percibir durante el mes la remuneración mensual correspondiente, siendo pues que en buena cuenta la empresa cancela al personal su sueldo básico por recibir capacitación, no existiendo prestación efectiva de labores de 5 días de trabajo por 2 descanso, ni cambio de jornada, como erróneamente se señala en la resolución apelada, sin indicarse cómo es que se arriba a tal conclusión.

Que, la resolución alude a un cambio de ocupación en relación al personal del área de Marina Barcaza para el cual se ha declarado fundada la impugnación, cuando ello no es así pues como ya dijeron durante el tiempo que dura la modificación de la jornada de trabajo implementada por la empresa, el personal involucrado en la misma no realiza labor efectiva a favor de aquella (la empresa), limitándose únicamente a recibir capacitación en el Salón de





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 061 - 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 11 NOV 2016

usos múltiples de la Empresa, capacitación que en muchos casos no supera las 4 horas, tras lo cual pasan a retirarse a sus respectivos domicilios, siendo además que la empresa en el caso del personal foráneo ha permitido que éstos, previa solicitud, puedan y permanecer en sus respectivos lugares de origen (Sullana, Piura, Trujillo, Lima, etc), sin perjuicio remunerativo alguno, pues durante el mes que dura la modificación de la jornada ellos continúan percibiendo la remuneración mensual correspondiente a una jornada ordinaria; razones por las cuales no se puede hablar, sin incurrir en una imprecisión, que dicho personal, involucrado en la modificación de la jornada de trabajo implementada por la empresa, ha sido cambiado de ocupación, como erróneamente se consigna en la resolución objeto de apelación.

Que, asimismo no se ha tenido en consideración que las acciones tomadas por su empresa están enfocadas a reducir el pago de horas extras, debido al bajón de actividades como consecuencia de la falta de requerimiento de servicios de nuestra empresa cliente SAVIA PERU SA y que nuestras acciones procuran sostener a la empresa como fuente creadora de trabajo con permanencia en el tiempo, evitándose así una salida abrupta de la misma del mercado donde los más afectados serán sus propios trabajadores y es en tal sentido que se ha buscado salidas imaginativas a efectos de no cancelarse trabajo en sobretiempo cuando el mismo no se da primacía de la realidad por la baja de actividades y, en forma equitativa, se ha ideado un sistema rotativo a efectos de que ningún grupo se vea privilegiado con la percepción del trabajo en sobretiempo en demérito de otro grupo, lo cual sí sería discriminatorio y por ende ilegal

Que, la resolución objeto de apelación se aprecia que no se ha considerado que su representada ha tenido en cuenta factores sociales en su decisión y es en tal sentido que ha establecido un sistema de rotativo a efecto de que ningún grupo se vea privilegiado con la percepción de trabajo en sobretiempo en demérito de otro grupo, lo cual sí sería discriminatorio y por ende ilegal.

Asimismo en la resolución apelada, se aprecia que no se ha considerado que nuestra representada ha tenido en cuenta factores sociales en su decisión y es en tal sentido que ha establecido un sistema de rotaciones en relación en personal del área de Marina Barcaza, a efectos de que ningún grupo de sus trabajadores, ya sean éstos miembros de cualquiera de los dos sindicatos que existen en nuestra representada o sean no afiliados a éstos, se vean beneficiados en perjuicio de otro grupo.

**Tercero:** Que, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMI DEL PERU SA indican que aclaran, que se encuentran conformes, y no impugnan, el extremo que ampara la impugnación realizada por su parte sobre la modificación colectiva de jornada de trabajo de los trabajadores del área de MARINA BARCAZA; por lo que presente apelación se circunscribe al extremo desestimado por la Resolución Administrativa materia de apelación, con respecto a los trabajadores de las áreas de talleres y QHSE-ISM-ISPS; argumentan que la resolución apelada violentan el debido proceso, debida motivación, congruencia y valorización de la prueba, que el artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Estado garantizan a todo ciudadano y en el presente a su organización sindical.

Que, como agravios que se impugna constituye el fundamento N°22, 21 de la apelada en la cual de su lectura reconoce expresamente que la empleadora, IMI DEL PERU SAC, no ha cumplido con acreditar los motivos para el supuesto cambio de jornadas y horarios, tanto de los trabajadores de las Áreas de MARINA BARCAZAS y como las áreas de Talleres y QHSE -ISM-ISPS, por lo tanto de un simple razonamiento lógico se puede concluir y colegir que la modificación colectiva de jornada de trabajo impuesta por IMI del PERU SAC resulta improcedente en su totalidad.

Igual forma el fundamento N°20, de la resolución reconoce expresamente, que la modificación colectiva de la jornada de trabajo debe sustentarse u obedecer a razones como :





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°061 - 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 11 NOV 2016

disminución de costos laborales, y admite que la demandada por el contrario, lo que pretende es lo contrario es decir, modificar colectivamente la jornada de trabajo, por reducción de costos laborales, lo que cual no está permitido por Ley, en tal sentido la modificación de jornadas y horarios impuestos por IMI DEL PERU SAC debió declararse improcedente en su totalidad, y no en forma parcial. Asimismo, la Resolución no ha interpretado correctamente el artículo 9° del Decreto Supremo N°003-97-TR, tal como se puede verificar el artículo en cuestión señala cambios o modificaciones, por ninguna parte señala reducir horas pactadas por las partes mediante contrato, pactos colectivos que tienen fuerza de Ley, por lo que la empresa si pretende cambios, modificaciones o reducciones de horas de lo cual necesitaba obligatoriamente la autorización de los trabajadores, situación que no ha sucedido; por lo que siendo así, se puede concluir que la reducción de horas en el caso de los trabajadores de áreas de talleres y QHSE-ISM-ISPS, resulta improcedente, por cuanto se pretende encubrir la reducción de remuneraciones, bajo la modalidad de cambio o modificación de turnos, horarios y horas y bajo la calidad de horas extras, indica que no sea meritudo correctamente que la reducción de 50 horas a 47 horas con 30 minutos semanales constituye una reducción y no un cambio o modificación de horario, que afecta la remuneración de los trabajadores durante todo su record laboral.

Señalan, de otro lado, que la empresa reconoce que ha existido una reducción de personal de 1,019 a 704 trabajadores, sin embargo, ha omitido que en el presente año y como se acredita mediante proceso de retiro voluntario por incentivos, sea cesado a más de 170 trabajadores, por tanto, se ha reducido mucha más trabajadores de los que alega, por lo que los argumentos de la empresa IMI DEL PERU SAC, carecen de sustento real y legal, siendo que en la actualidad, la empleadora cuenta con menos personal, para cubrir sus actividades y necesidades laborales, por lo que la nueva situación de modificación colectiva de la jornada de trabajo impuesta, resulta improcedente en su totalidad, por la inexistencia de motivos operacionales o de su recursos económicos, estos últimos que inclusive la Ley no las admite para cambios o modificaciones.

**Cuarto:** Que, conforme al artículo 2° del Decreto Supremo N°017-2012-TR, dispositivo legal que determina las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades administrativa de Trabajo: La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos u órgano que haga sus veces en el Gobierno Regional correspondiente, resuelve en primera instancia los siguientes procedimientos siempre que sean de alcance local o regional c) La Impugnación a la modificación colectiva de las jornadas, horarios de trabajo y turnos. Corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo expedir la resolución de segunda instancia, relativa a los recursos administrativos planteados contra la resolución de primera instancia.

**Quinto:** Así, en el presente caso es materia de pronunciamiento por esta Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del recurso de apelación contra la Resolución Directoral N°245-2016-GRP-DRPTPE-DPSC de fecha 08 de setiembre del 2016, que ha declarado fundada en parte la impugnación a la modificación colectiva de Jornada de Trabajo presentada por el Sindicato Único de Trabajadores Mar y Tierra de IMI DEL PERU SA y por el Sindicato de Trabajadores de la empresa IMI del PERU SAC implementada por el empleador IMI DEL PERU SAC a partir del 01 de agosto del 2016, sólo en el extremo que afecta a los trabajadores Marina Barcaza, en mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

**Sexto:** Que, absolviendo los recursos de apelación debemos señalar: La Constitución Política del Perú, en su artículo 25° regula: La Jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornales acumulativas o





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N°061 - 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 11 NOV 2016

atípicas, el promedio horas trabajadas en el periodo correspondiente no podrá superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute se regula por Ley o por convenio.

**Séptimo:** En el plano legal, el Decreto Supremo N°008-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°864 - Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por la Ley N°27671, en su Artículo 2.- **Facultades del Empleador.-** 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 otra menor 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 periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. d) Establecer, con la salvedad del Artículo 9 de la presente Ley, turnos de trabajos fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo. e) Establecer y modificar horarios de trabajo. 2.- Consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

**Octavo:** Que, su artículo 9° del Decreto Supremo N°007-2002-TR, regula: El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

**Noveno.-** Que, la doctrina define que la jornada extraordinaria.- Se presenta cuando la duración de la jornada se prolonga por circunstancias excepcionales más allá de sus límites legales "... por su propia naturaleza es siempre absolutamente voluntaria para ambas partes: ni el trabajador puede ser obligado por el empleador a trabajar en sobretiempo, ni puede el trabajador exigir que se le proporcione trabajo más allá de la jornada normal. (lo subrayado es nuestro).

**Decimo:** Que, absolviendo en lo referente a la apelación por los SINDICATOS recurrentes, que impugnan la aprobación de la modificación colectiva de la jornada de labores implementada al personal del área de los talleres y QHSE-ISM-ISPS a partir del 1° de agosto del 2016, se puede concluir que no ha existido afectación con la medida implementada por la empresa IMI DEL PERU SAC, dado que su jornada es de naturaleza acumulativa que venían ejecutando contemplaba labores de 5 días de labor por 2 días de descanso, realizándose diariamente una prestación de 10 horas lo que hacen un total de 50 horas; ahora, desde el 1° de agosto del presente año, su variación es la disminución de la jornada acumulativa de 5 días de labor por 2 días de descanso, realizando una prestación de 9 horas con 30 minutos, acumulándose 47 horas con 30 minutos. Concluyéndose que no existe, afectación de la remuneración con la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales como máximo, sin haberse variado la modalidad del servicio, encontrándose amparada la decisión de la empresa en el artículo 2° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo del Decreto Supremo N°007-2002.

**Décimo Primero:** Que, absolviendo la apelación de la empresa IMI DEL PERU, respecto a los fundamentos, debemos precisar que en su escrito de absolución de traslado y justificación de la decisión de modificación de jornada de trabajo (folios 559), indica: "**Frente a esta grave conyuntura, originada en una situación completamente ajena a nuestra**





GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

RESOLUCION DIRECTORAL REGIONAL N° 061 - 2016/GRP-DRTPE-DR

Piura, 11 NOV 2016

voluntad, la Empresa se ha visto en la necesidad de redistribuir a su personal entre los distintos centros de costo con los que cuenta para cumplir diversas funciones, principalmente las de custodia y guardianía, así como de mantenimiento y limpieza de los equipos, maquinarias y bienes en general que se hallan a bordo de las naves y artefactos navales de propiedad de nuestra empresa, sin que medie ninguna afectación en el nivel remunerativo y/o categoría del personal involucrado en la medida antes aludida”, coligiéndose con ello, que los trabajadores afectados de Marina Barcazas, estarían involucrados en la aplicación de dicha decisión, siendo traslados para la ejecución de una labor distinta, con la consecuente pérdida del beneficios por su trabajo en alta mar, que si bien es cierto es temporal, dicha modificación además perjudicaría su formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador al cambiarse las condiciones de trabajo para el cual fue contratado.

**Décimo Segundo:** Que, respecto a que en la resolución materia de apelación, no se está compulsando el hecho de que ha existido personal del área Marina Barcaza no afiliado a los Sindicatos que no ha impugnado la modificación de la Jornada de trabajo implementada y que debió excluirse de cualquier pronunciamiento; debemos advertir que nuestro ordenamiento jurídico, en afirmación del Principio Protector o tuitivo que inspira al Derecho del Trabajo, funciones que el Estado ejerce a través de la Autoridad del Trabajo, ésta deberá velar por el respeto y cumplimiento a los derechos laborales de los trabajadores se encuentren o no sindicalizados, siendo que la medida de modificación de la jornada laboral implementada por la empresa IMI DEL PERU SAC viene afectando tanto trabajadores Sindicalizados como a no Sindicalizados, ello en aplicación del artículo 23° de la Constitución Política que dispone: ... “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer ni rebajar la dignidad del trabajador”... , y por lo cual, el argumento de su exclusión de los no Sindicalizados no resultaría amparable, por tratarse de una modificación colectiva de jornadas de horarios de trabajo y turnos.

Por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas a este Despacho, por el Decreto Supremo N°017-2012-TR;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-**

**DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MAR Y TIERRA DE IMI DEL PERU, SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMI DEL PERU SAC Y LA EMPRESA IMI DEL PERU** en consecuencia; **CONFIRMESE** la Resolución Directoral N°245-2016-GRP-DRTPE-DPSC de fecha 08 de setiembre del 2016, en todos sus extremos.

**Artículo 2°**

Hace de conocimiento a la partes que de conformidad con el artículo 4° del D.S. N°0017-2012-TR, contra lo resuelto en 2da Instancia administrativa procede la interposición de recurso de revisión.-

**Artículo 3°**

**REGISTRESE Y HAGASE SABER.-** Consentida que sea la presente se devuelva a la oficina de origen para sus fines.-

GOBIERNO REGIONAL PIURA  
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCION DEL EMPLEO  
Econ. Veronica Kelly Lvy Delgado  
DIRECTORA REGIONAL