



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

*“Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 014-2024-GRP-DRTPE-DPSC

Piura, 19 de junio de 2024

VISTOS: Los antecedentes relativos al procedimiento administrativo sobre Impugnación a la modificación colectiva de Jornada de Trabajo, presentada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE PETROLERA MONTERRICO**, implementada por el empleador **PETROLERA MONTERRICO S.A.** materia del **Expediente IM N° 002-2024-GRP-DRTPE-DPSC**; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, el Sindicato de Trabajadores de Petrolera Monterrico, con escrito de registro N° 02080 ingresado el 20 de mayo de 2024, subsanado con escrito de registro N° 02266 ingresado el 28 de mayo de 2024, presentó Impugnación a la modificación colectiva de Jornada diaria de Trabajo efectuada por su empleador Petrolera Monterrico S.A. e implementada el 6 de mayo de 2024.
2. Que, alega la organización sindical en su escrito de impugnación que, conforme lo acreditan con cartas de fecha 18 de abril de 2024, su empleador en forma abusiva e ilícita comunicó la disposición de la modificación unilateral de la jornada de trabajo de sus 7 afiliados: 1) José Leonardo Del Rosario Prieto; 2) José Clever Valladares Bernal; 3) Eufenio Tapullima Tuanama; 4) Alberto Juárez Chingay; 5) Alexis Guerrero Castro; 6) Bonifacio Martínez Morán; y, 7) Juan José Fernández Arismendiz, la cual consiste en establecer una jornada de trabajo de 4 días continuos de trabajo de 12 horas diarias por 3 días consecutivos de descanso, sólo para el área de PULLING y no en otras áreas como es el área de SWAP.
3. Que, sostiene la organización sindical que como lo han referido Petrolera Monterrico S.A. en una actitud reiterativa como es desconocerle, mediante cartas del 18 de abril de 2024 se ha dirigido individualmente a cada uno de los trabajadores antes referidos comunicando la modificatoria a la jornada de trabajo, la que no niegan se ha realizado en concordancia con el artículo 9° del TUO del D. Leg. 728, esto es, por su poder de dirección, pero que es el caso que las normas como son: el Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 854 del 01 de octubre de 1996, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Art. 2° numeral 1 del 04 de julio de 2002; Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Art. 12° inciso a) y Art. 13° del 04 de julio de 2002, señalan que, existiendo organización sindical se debe en primer término comunicar a la organización sindical la modificación de la jornada de trabajo que se pretende con 8 días de anticipación, para ejercer el derecho del debido proceso y el contradictorio, conforme lo dispone la Ley N° 27444 lo que no ha ocurrido y que como lo señalaron la empresa con una actitud de mala fe constantemente desconoce a su organización sindical a pesar que cuentan con registro sindical vigente y que ninguna autoridad judicial y/o administrativa en última instancia a dispuesto su cancelación.
4. Que, agrega la impugnante que las normas laborales pertinentes establecen una consulta y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados, esto es, que el empleador previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas anteriormente, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de este a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan. Dentro de este plazo, el sindicato, o a falta de este los representantes de los trabajadores, o en su defecto, 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 ésta; procedimiento de obligatorio cumplimiento que no ha ocurrido, con lo que demuestran la mala fe en la negociación, afectando la libertad sindical, principios laborales que están plenamente protegidos por nuestra

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!

Calle Junín N° 181 - Piura

Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303

<https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe>





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 014-2024-GRP-DRTPE-DPSC
Constitución Política del Perú.

5. Que, manifiesta la organización sindical que la comunicación de la modificación a la jornada de trabajo ha sido sólo para el área de PULLING donde sólo trabajan sus afiliados, que no se hace un sustento técnico de las desventajas y ventajas de la modificatoria, entendiéndose que es en contra de 7 trabajadores porque en otras áreas no se ha implementado, habiéndose dispuesto una jornada atípica de 4 x 3, esto es 4 días continuos de trabajo por doce horas diarias de trabajo, por 3 días de descanso por los 4 días de trabajo continuo, pero que no se está respetando el descanso semanal obligatorio, afectando la alimentación, entre otras irregularidades y que por decir lo menos lo han advertido de esta medida abusiva y discriminatoria la cual no ha sido materia de consulta y negociación con su organización sindical como así está dispuesto por ley.
6. Que, agrega finalmente la organización sindical que de las cartas que adjunta en número de 7, los argumentos de la empleadora para implementar la modificación de la jornada de trabajo sólo consisten en expresiones generales, vacías, injustificadas y carentes de motivación, al no haber aportado elementos que permitan advertir la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, lo que no se puede apreciar en las cartas.
7. Que, con fecha 30 de mayo de 2024 la Autoridad Administrativa de Trabajo corrió traslado a la empresa PETROLERA MONTERRICO S.A. de la impugnación presentada por la organización sindical para que se pronuncie, dicho acto fue notificado a la parte empleadora el 05 de junio de 2024.

Que, mediante escrito de registro N° 02465 ingresado el 11 de junio de 2024 don Elvis Gracianny Albán Solís en calidad de gerente general de Petrolera Monterrico S.A., absuelve el traslado señalando:

ANTECEDENTES:

- Que, mediante comunicación N° PM-0231 de fecha 18 de abril de 2024 cursada a la representación sindical, en la persona de su Secretario General Bonifacio Martínez Morán, su representada comunicó formalmente la modificación de la Jornada de Trabajo que, a partir del 6 de mayo de 2024, se implementaría en su centro de labores para el personal que brinda servicios de Pulling, por lo que a partir de dicha fecha dicho personal pasaría a laborar bajo una jornada de trabajo denominada 4 x 3 (12), consistente en 4 días consecutivos de labor a la semana, de 12 horas diarias, por tres días de descanso continuo, esto es una jornada laboral de 48 horas semanales.
- El sustento de su decisión fue dado a conocer, tanto a la representación sindical como al personal involucrado en la medida.
- Que, la medida adoptada por su representada guarda concordancia con lo establecido en documentos normativos internos de la empresa, como son el contrato de trabajo suscrito con sus trabajadores involucrados, en los que se establece que el trabajador prestará sus servicios dentro del horario de trabajo y bajo la jornada de trabajo que establezca la empresa, y el reglamento interno de trabajo que establece que es facultad de la empresa fijar la duración de la jornada de trabajo y que es obligación de los trabajadores respetar y cumplir estrictamente la jornada de trabajo que fije la empresa. Asimismo, estas medidas se adoptan dentro del marco de la facultad de dirección en estricta observancia a lo dispuesto por el artículo 2° del D. S. N° 007-2002-TR, puesto que se trata de una medida que busca garantizar la prestación de un servicio de forma segura y eficiente, atendiendo a los

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

*“Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 014-2024-GRP-DRTPE-DPSC

principios de razonabilidad y proporcionalidad y a las necesidades del centro de trabajo, teniendo en consideración además que de acuerdo al artículo 25° de la Constitución Política del Estado la jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, no siendo constitucionalmente válida la exigencia de prestar labores en sobretiempo sin el consentimiento de ambas partes de la relación laboral precepto recogido en el D.S, N° 007-2002-TR, Ley de Jornada de Trabajo que regula la voluntariedad del trabajo en sobretiempo tanto en su otorgamiento como en su prestación.

- Conforme a la secuencia cronológica de los hechos, se tiene que el 29 de abril de 2024, la representación sindical les remite la Carta SINTRAPETROMONT N° 0029-2024 a través de la cual denunció la nulidad del procedimiento de modificación, en razón a que su Secretario General, Sr. Bonifacio Martínez Morán, afirmaba haber tomado conocimiento sobre modificación de la Jornada de Trabajo a través de las comunicaciones que la empresa había hecho llegar sólo a los afiliados involucrados en la medida, cuando la norma laboral, de forma clara y expresa, establece un procedimiento que según éste no se habría seguido por su parte, por lo que les invitó a encauzar el mismo, de acuerdo a ley y evitar nulidades posteriores. Al respecto indica que lo dicho no se ajusta a la verdad, en razón a que con fecha 22 de abril de 2024, les cursaron Carta dirigida al Sr. Bonifacio Martínez Morán en su condición de Secretario General a través de la cual se le comunica de manera formal y oportuna, la modificación de la jornada de trabajo que, a partir del día 6 de mayo de 2024, se implementaría en su centro de trabajo para el personal que brinda el servicio de Pulling, y en la que se sustentan las razones que motivan y justifican dicha decisión; comunicación que le fuera entregada personalmente, con intervención notarial el 22 de abril de 2024 a horas 04:50 p.m., tal como consta en el cargo de recepción, cuya copia adjunta al presente, la que se encuentra suscrita por don Bonifacio Martínez Morán en señal de recepción, con la anotación de su puño y letra “NO ESTOY DE ACUERDO”. Se precisa por la empresa que esa misma comunicación fue también entregada, por su representada a todos y cada uno de los trabajadores del servicio de Pulling involucrados en la medida, a efectos de que todos ellos estén debidamente enterados de la decisión adoptada por la empresa y puedan, de ser el caso, ejercer su derecho, de manera individual y/o colectiva, dentro de los alcances de la norma. Estando a lo antes señalado, y sobre la base de la documentación aportada como acervo probatorio, señala que resulta falsa la afirmación de la representación sindical en el que siendo que, como dirigente sindical, el Sr. Bonifacio Martínez Morán dice haber tomado nota de las comunicaciones, sobre modificación de la jornada de trabajo, cursados por su representada solo a los afiliados involucrados en la medida, cuando lo cierto es, y así queda demostrado, que dicha persona, en su condición de trabajador y Secretario General del SINTRAPETROMONT, fue debidamente notificada, de manera formal (POR CONDUCTO NOTARIAL), expresa (ESCRITA) y oportuna (DENTRO DEL PLAZO QUE ESTABLECE LA NORMA), acerca de la modificación de la jornada de trabajo que, a partir del día 06 de mayo de 2024, empezaría a regir en su centro de labores para el personal de servicio de Pulling; y, que por las consideraciones que expone, estando a que el procedimiento para la modificación de la jornada de trabajo, dispuesto por su empresa, se venía siguiendo con estricta observancia de lo expresamente dispuesto en el artículo 2° del D.S. N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, se reiteran en los términos contenidos en su Carta de fecha 18 de abril de 2024, diligenciada por conducto notarial con fecha 22 de abril de 2024, a través de la cual se comunica al Sindicato, a través de su Secretario General, la modificación de la jornada de trabajo y los motivos que la sustentan, por lo que siendo así instan, a todo el personal afiliado involucrado en la medida, a acatar lo dispuesto por su empresa, ello a efecto de evitar verse impedidos de poder iniciar y/o llevar a cabo la prestación del servicio de Pulling, a favor de la empresa GTG Petroleum, por las consecuencias contractuales que de ello podrían derivarse para su empresa.

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!

Calle Junín N° 181 - Piura

Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303

<https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe>



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

*“Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 014-2024-GRP-DRTPE-DPSC

- Por otro lado, se tiene que el 03 de mayo de 2024, la representación sindical les remite la Carta N° 033-2024 a través de la cual da respuesta a su Carta PM-0258, de fecha 02 de mayo de 2024, remitida por correo electrónico y conducto notarial, por la que reitera su solicitud de nulidad de procedimiento para la modificación de la jornada de trabajo, seguido por su representada, en razón a que, si bien el Sr. Bonifacio Martínez reconoce haber sido notificado, afirma haberlo hecho no en su condición de dirigente sindical sino de trabajador, al considerar que la empresa lo desconoce como dirigente gremial. Al respecto indica lo siguiente: En primer lugar advierten la contradicción e incongruencia de las afirmaciones del Secretario General del SINTRAPETROMONT, Sr. Bonifacio Martínez Morán, pues mientras que en la primera Carta cursada a su representada, Carta SINTRAPETROMONT N° 029-2024, se denuncia la nulidad del procedimiento de modificación de jornada de trabajo, llevado a cabo por su representada, en razón a que dice no haber sido comunicado y/o notificado de la misma, sino haber tomado nota de las comunicaciones que se han hecho llegar solo a los afiliados involucrados en la medida, luego, al quedar demostrado que su dicho es falso, pues en su condición de trabajador y Secretario General del SINTRAPETROMONT fue debidamente notificado, de manera formal, expresa y oportuna, acerca de la modificación de la jornada de trabajo que empezaría a regir a partir del día 06 de mayo de 2024, cambia su versión, esta vez a través de una segunda carta, se refiere a SINTRAPETROMONT N° 033-2024, a través de la cual reconoce efectivamente haber sido comunicado y/o notificado pero dice no en su condición de dirigente sindical sino de trabajador, sin tener ello ningún asidero y sí como si ambas condiciones, la de trabajador y la de dirigente sindical, fueran excluyentes entre sí, tanto más sí la notificación efectuada a su persona, en su condición de dirigente sindical, difiere, en cuanto a forma, respecto de la notificación efectuada a los afiliados involucrados en la medida, mientras que la carta cursada a éste se diligenció por conducto notarial, la comunicación cursada a los afiliados involucrados en la medida que se hizo de manera directa y personal. Se agrega que precisamente, en cuanto a la comunicación cursada a los trabajadores afiliados involucrados en la medida, deben indicar que este no tuvo otro propósito que el de mantenerlos informados, a todos y cada uno de ellos, de la decisión adoptada por la empresa, habiendo en este caso ido incluso más allá de lo que obliga la norma, pues no solo cumplieron con comunicar la medida al Sindicato, a través de su Secretario General, es decir a través de la persona del Sr. Bonifacio Martínez Morán, sino que también hicieron lo propio con los trabajadores afiliados involucrados en la medida, lo cual en ningún caso resulta irregular al no estar prohibido por la norma. Por lo que, por las consideraciones expuestas y estando a que el procedimiento para la modificación de la jornada de trabajo, dispuesto por su empresa, se venía llevando a cabo con estricta observancia de lo expresamente dispuesto en el artículo 2° del D. S. N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, se reiteran en los términos contenidos en su carta PM-0231-2024 de fecha 18 de abril de 2022, recibida con fecha 22 de abril de 2024, a través de la cual se comunica al Sindicato la modificación de la jornada de trabajo y los motivos que la sustentan, por lo que siendo así instan, a todo el personal afiliado involucrado en la medida, a acatar lo dispuesto por su empresa, bajo responsabilidad.
- En razón a lo expuesto y al amparo de lo establecido en el artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con fecha 06 de mayo de 2024 se implementó la Jornada de Trabajo denominada 4 x 3 (12) para el personal de servicio de Pulling. Al respecto precisa que el cambio de jornada implementado por su representada no conlleva rebaja o disminución alguna en la actual categoría y/o remuneración del personal involucrado en la medida, mucho menos configura acto hostilizadorio o pérdida de aquellos beneficios sociales de origen legal y convencional que
¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!





**GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA**

*“Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 014-2024-GRP-DRTPE-DPSC

viene percibiendo dicho personal a la fecha, sino que el mismo obedece a la real necesidad de tener que adecuarse a los requerimientos de su operación, lo cual es el sustento de la prerrogativa en tal sentido que les da el último párrafo del artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR, más aún si la prestación de labores del personal involucrado estará sujeta a la jornada ordinaria laboral máxima semanal que establece la ley. Finalmente y como corresponde, hace presente que su representada considera que bajo circunstancia alguna se están vulnerando derechos laborales de sus trabajadores, por el contrario, se encuentran actuando dentro del marco constitucional y legal, tal como lo están demostrando con el sustento debido.

RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO ESTRICTO DEL PROCEDIMIENTO DE LEY:

- En el marco de lo previsto en el numeral 2 del artículo 2° del D.S. N° 007-2002-TR TUO de la Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, se tiene que la decisión para la modificación de la jornada de trabajo fue comunicada a la organización sindical, a la cual pertenecen los trabajadores involucrados en la medida, con la debida anticipación, tal como se puede verificar a partir de la Carta N° PM- 231 de fecha 18 de abril de 2024, cursada por conducto notarial con fecha 22 de abril de 2024, a través de la cual se comunica la modificación de la jornada de trabajo a ser implementada a partir del día 06 de mayo de 2024.
 - De otro lado señala que sí bien el artículo 2° del D. S. N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, expresamente señala que, dentro de este plazo, el sindicato puede solicitar, al empleador la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta a la propuesta, ésta no se llevó a cabo debido a que no fue solicitada por la organización sindical; lo que hace constar para los fines que resulten pertinentes; por lo que, a falta de acuerdo, su representada procedió a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente del artículo antes mencionado.
 - Estando a lo señalado, queda objetivamente acreditado que Petrolera Monterrico S.A. – Petromont ha seguido rigurosamente el procedimiento establecido en el artículo 2° del D.S. N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario en Sobretiempo, por lo que bajo ninguna circunstancia puede alegarse válidamente la inexistencia o incumplimiento del requisito formal establecido en la Ley de la materia para realizar la modificación de la jornada de trabajo.
 - Sin perjuicio de lo anotado, se tiene que mediante Carta S/N de fecha 06 de junio de 2024, cuya copia adjunta a su absolución, su representada comunica a la representación sindical, la decisión de dejar sin efecto la medida sobre la modificación de la jornada de trabajo implementada desde el día 06 de mayo del presente año para el personal de Pulling, en razón de lo cual todo el personal de dicha guardia retornó, a partir del día lunes 10 de junio de 2024, a su jornada de trabajo anterior, esto es, a la jornada de trabajo denominada 5 x 2 (9.5).
9. Que, el presente procedimiento por tratarse de uno de alcance regional, esta Dirección de Prevención y Solución de Conflictos conforme al inciso c) del artículo 2° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR norma que regula la “Determinación de las Dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo”, resulta ser competente para su conocimiento.

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA

*“Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 014-2024-GRP-DRTPE-DPSC

10. Que, en el estudio y análisis de autos del presente procedimiento administrativo se debe tener presente que si bien en ejercicio del poder de dirección reconocido al empleador (artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR), éste goza de facultades directrices, con relación al tiempo de trabajo, en particular, existen límites previstos en el ordenamiento que deben ser respetados, tales como la observancia de un determinado procedimiento, los derechos fundamentales de los trabajadores, la eficacia normativa de los convenios colectivos, entre otros. Con relación al procedimiento que nos ocupa, en materia legal son: el TUO de la “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo” aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, las normas que han previsto las potestades que tiene el empleador con relación al tiempo de trabajo, dentro de las que se encuentran, por ejemplo, la facultad para establecer o modificar la jornada de trabajo, turnos de trabajo y establecer el horario de trabajo, así como, modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas.
11. Que, en el contexto normativo señalado en la parte final del párrafo precedente y en observancia a las disposiciones previstas en los incisos a) y b) del numeral 1 del artículo 2° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 – “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo” aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, el primer párrafo del numeral 2 del antes referido artículo 2° señala que “El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la medida a adoptarse y los motivos que la sustentan”. En tal sentido, existe una etapa pre administrativa en la que el empleador debe cumplir con ciertas obligaciones, como lo es la señalada precedentemente, su inobservancia acarrea que la medida introducida por el empleador devenga en improcedente; por tanto, en el presente caso existiendo una organización sindical, el empleador, teniendo en cuenta el orden de prelación establecido en la norma, debió comunicar la medida adoptada, en primer lugar, a la organización sindical aspecto que como lo refiere ésta última no ha ocurrido, lo que tampoco ha sido desvirtuado por el empleador con los medios de prueba que adjunta pues no se aprecia en ninguno de ellos la comunicación dirigida a la organización sindical “SINDICATO DE TRABAJADORES DE PETROLERA MONTEERRICO” que acredite tal hecho y que si bien dirige una carta a don Bonifacio Martínez Morán. la misma está dirigida a dicha persona como persona natural ni siquiera con referencia alguna a su cargo que ocupa dentro de la organización sindical.
12. Que, así mismo, a mayor abundamiento, debe señalarse en relación a la comunicación del empleador abordada en el considerando precedente, que el segundo párrafo del numeral 2 del artículo 2° del TUO del Decreto Legislativo N° 854 – “Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo” aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, ha precisado lo siguiente: **“Dentro de este plazo**, el sindicato, o a falta de éste los representantes de los trabajadores, o en su defecto, 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. **A falta de acuerdo**, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores **a impugnar** tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo a que se refiere el párrafo siguiente”. Al respecto sobre el particular cabe precisar que existe una afectación directa a la parte laboral, pues al no haberse efectuado la comunicación del empleador a la organización sindical se ha limitado el ejercicio de su defensa en el ámbito colectivo, contraviéndose el debido proceso e igualmente se ha vulnerado el principio de Libertad Sindical en su ámbito orgánico.

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!



**GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO PIURA**

*"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la
Commemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

RESOLUCION DIRECTORAL N° 014-2024-GRP-DRTPE-DPSC

13. Que, finalmente si bien la empresa señala que mediante Carta de fecha 06 de junio de 2024 ha comunicado a la representación sindical su decisión de dejar sin efecto la medida sobre modificación de la jornada de trabajo implementada desde el 06 de mayo del presente año para el personal de Pulling, en razón de lo cual todo el personal de dicha guardia retornó, a partir del día lunes 10 de junio de 2024, a su jornada de trabajo anterior, esto es, a la jornada denominada 5 x 2, se observa que dicha Carta no está dirigida a la organización sindical, sino al Sr. Bonifacio Martínez Morán e inclusive sin expresión del cargo que ostenta, debiéndose tener presente que la representación sindical recae en la Junta Directiva conforme lo dispone el artículo 23° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

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:

ARTICULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADA** la impugnación a la modificación colectiva de Jornada de Trabajo presentada por el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE PETROLERA MONTEERRICO**; en consecuencia, **IMPROCEDENTE** el establecimiento de la jornada 4 x 3, la cual consiste en establecer una jornada de trabajo de 4 días continuos de trabajo de 12 horas diarias por 3 días consecutivos de descanso sólo para el área de PULLING implementada a partir de 06 de mayo de 2024 por la empresa **PETROLERA MONTEERRICO S.A.**, en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución y vuelvan los autos a la zona de origen para su fines.

ARTICULO SEGUNDO.- hacer de conocimiento de PETROLERA MONTEERRICO S.A. que, tratándose de un acto emitido por primera instancia, cabe la interposición del recurso de apelación contra el mismo, en un plazo de tres (03) días hábiles contados a partir del siguiente de notificada la presente resolución conforme lo establece el primer párrafo del artículo 6° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

Regístrese y notifíquese. -

**GOBIERNO REGIONAL PIURA**
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales - DRTPE
Abog. Leslie Eduardo Zapata Gallo
DIRECTOR (e)

¡EN LA REGIÓN PIURA, TODOS JUNTOS CONTRA EL DENGUE!

Calle Junín N° 181 - Piura
Teléfono: 073-397242, 073-291324, 073-254503, 073-397303
<https://www.gob.pe/regionpiura-drtpe>