



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° 024-2024-GRP-DRTPE-DPSC

Piura, 16 de setiembre 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° 003-2024-GRP-DRTPE-DPSC**; y.

CONSIDERANDO:

1. Que, el Sindicato de Trabajadores de Petrolera Monterrico, con escrito de registro N° 03738 ingresado el 19 de agosto de 2024, presentó Impugnación a la modificación colectiva de Jornada diaria de Trabajo efectuada por su empleador Petrolera Monterrico S.A. e implementada el 05 de agosto de 2024.
2. Que, alega la organización sindical que recurren para impugnar la modificación a la Jornada de Trabajo dispuesta por el empleador mediante Carta Notarial de fecha 26 de julio de 2024, implementada el 05 de agosto de 2024 y aplicada a sus afiliados en número de 7: 1) José Leonardo Del Rosario Prieto; 2) José Clever Valladares Bernales, 3) Eutemio Tapullima. Tuanama; 4) Alberto Juárez Chingay; 5) Alexis Guerrero Castro; 6) Bonifacio Martínez Morán; y. 7) Juan José Fernández Arismendiz, del área de Pulling, señalando que PETROMONT no ha dado cumplimiento a las normas para realizar dicha modificación, como es el TUO del D. Leg. N° 854 aprobado mediante D.S. N° 007-2002-TR, Art. 2° numeral 1 del D.S. N° 008-2002-TR; y, Art. 12° inc. a) y Art. 13° del 04/07/2002.
3. Que, sostiene la impugnante que conforme lo acreditan con las Cartas Notariales de fecha 26 de julio de 2024, su empleadora en forma abusiva e ilícita dispuso modificar la jornada de trabajo de sus 7 afiliados, la cual consiste en una jornada de 4 x 3, esto es 4 días de trabajo continuo de 12 horas diarias por 3 días consecutivos de descanso, sólo para el área de Pulling y no en otras áreas de SWAP.
4. Que, señala la impugnante que como lo han referido su empleador con fecha 26 de julio de 2024 les comunicó la modificación de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales por una de 4 días de trabajo por 12 horas diarias, por 3 días de descanso consecutivo, la que no niegan se ha realizado en concordancia con el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Ello es, por su poder de dirección, pero es el caso que las normas como el TUO del Decreto Legislativo N° 854 aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Art. 2° numeral 1 del 04/07/2002 del D.S. N° 008-2002-TR; y, Art. 12° inc. a) y Art. 13° del 04/07/2002, señalan que dicha comunicación se debe de realizar con 8 días útiles de anticipación, lo que no ha ocurrido, esto es, les ha comunicado el 26 de julio de 2024 e implementado con fecha 05 de agosto de 2024, por lo que dicha comunicación de su empleadora no ha cumplido con la anticipación de 8 días hábiles.
5. Que, agrega la organización sindical que las normas laborales referidas establecen una consulta y una negociación obligatoria con los trabajadores involucrados, esto es 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 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 ésta; que la anticipación de los 8 días útiles de la comunicación a su organización sindical no ha ocurrido, por lo que dicha modificatoria es improcedente, al no haberse cumplido con lo que disponen las normas citadas.
6. Que, advierte la organización sindical como un elemento de la impugnación a la modificación de la jornada de trabajo, que los hechos señalados en la carta notarial del 26 de julio de 2024, la sustentan entre otros, en el Reglamento Interno de Trabajo, el que muy por el contrario en su artículo 11° señala con claridad que la Jornada de Trabajo en el centro de labores es la ordinaria, esto es 8 horas diarias y 48 horas semanales, no haciendo referencia dicho documento de gestión interna a la posibilidad de una jornada atípica y/o acumulativa; por lo que, se tiene que respetar dicha norma, tanto por la parte empleadora como trabajadora.

¡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° 024-2024-GRP-DRTPE-DPSC

7. Que, en la línea de la hostilización a sus afiliados, señala la organización sindical se ha implementado la modificatoria de la Jornada de Trabajo por el sistema de 4 x 3 (12) sólo a sus afiliados, lo que consideran discriminatorio, y sólo con un afán económico, sin importarles la salud y seguridad de sus trabajadores, esto es, con dicha implementación señalan se pretende ahorrar el pago de horas extras, pago de alimentación y gastos propios de la operación de Pulling, como así lo han establecido en carta del 26 de julio de 2024, mientras los compañeros de trabajo del SUTRAPETROMONT, están en una jornada de trabajo que les permite hacer horas extras, ganar su alimentación completa, descansar correctamente, sin afectar su salud y seguridad, y que a efectos de probar lo afirmado solicitan se requiera a la empresa hacer llegar las jornadas de trabajo de todo el personal que labora en campo.
8. Que, sostiene también la organización sindical que siendo el trabajo de PULLING una labor que tiene que ver con gases tóxicos y material contaminante, y por el esfuerzo físico en boca de pozo en la extracción del crudo, no es razonable, siendo su trato discriminatorio y desigual, siendo también que están expuestos a las condiciones antes descritas requieren de mayor protección a través de una jornada razonable y menor de doce horas; como prueba del trato desigual y discriminatorio señalan que el SUTRAPETROMONT tiene solucionado sus convenios colectivos del año 2022, 2023 y 2024 y los suyos por dichos años no quieren solucionarlos, siendo esto un acto más de la hostilización en contra de sus afiliados.
9. Que, refiere finalmente la organización sindical que se puede advertir de la Carta Notarial del 26 de julio del 2024, que adjuntan, que 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 la proporcionalidad de la medida, lo que no se puede apreciar en la carta notarial de la referencia, debiendo precisar que la salud de sus trabajadores está por encima de las ganancias de la empleadora, sobre todo por cuanto existe la jornada ordinaria que permite desarrollar plenamente el negocio de la empresa, siendo que el Estado peruano está en la obligación de prevenir las enfermedades y afectación en la salud de los que laboran en la extracción de petróleo (producto tóxico volátil, que emite gases nocivos) en la boca del pozo, como así está reconocido en el inciso c) del numeral 2) del artículo 12° del Pacto Internacional de los Derechos económicos, sociales y culturales del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.
10. Que, con fecha 22 de agosto 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 27 de agosto de 2024.
11. Que, mediante escrito de registro N° 03973 ingresado el 02 de setiembre de 2024 don Elvis Gracianny Albán Solís en calidad de gerente general de Petrolera Monterrico S.A., absuelve el traslado señalando:

DE LA IMPUGNACION FORMULADA POR EL SINDICATO ANTE EL MINISTERIO:

Dando respuesta a los argumentos expuestos por el Sindicato, refiere:

- 11.1 En relación a la afirmación sobre que su representada no habría dado cumplimiento a las normas para realizar la modificación de la jornada de trabajo, como son el artículo 2°, numeral 1 del TUO del D. Leg. N° 854, aprobado mediante D.S. N° 007-2002-TR y artículos 12°, inciso a) y 13° del D.S. N° 008-2002-TR, sin especificar en qué supuesto incumplimiento habrían incurrido, señala les releva de cualquier comentario.
- 11.2 En relación a la afirmación del Sindicato de que su representada, en forma abusiva e ilícita, ha dispuesto la modificación de la jornada de trabajo para el área de Pulling y no para otras áreas como el área de Swab, señala que, el hecho que su representada, por ahora sólo haya dispuesto la modificación de la jornada de trabajo para el área de Pulling no configura per se, un acto abusivo e ilícito; tanto más si la justificación de la medida se explica, en extenso y en detalles, en la carta de su propósito cursada al Sindicato con fecha 26 de julio de 2024, cuya copia adjunta, siendo que por lo demás, y habiendo tenido la oportunidad de hacerlo, el Sindicato no ha cumplido con plantear medida alguna distinta a la propuesta por la empresa, mucho menos ha sustentado y/o justificado las razones de su oposición, tal como exige la norma sustantiva, por lo que siendo así señalan que la afirmación de la representación sindical carece de sustento válido y no se ajusta a la realidad.

¡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° 024-2024-GRP-DRTPPE-DPSC

- 11.3 En relación a la afirmación del Sindicato que su representada no ha cumplido con el plazo de comunicación de preaviso de 8 días útiles de anticipación que establece la norma, señala que el artículo 2° del D.S. N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, modificado por la Ley N° 27671, señala expresamente:

“Artículo 2°.- El procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos se sujetará a lo siguiente:

2. Consultas y negociación obligatoria con los trabajadores involucrados en la medida.

El empleador, previamente a la adopción de alguna de las medidas señaladas en el numeral 1 del presente artículo, debe comunicar con (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 a los motivos que la sustentan”.

En tal sentido, indica 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, esto es con diez (10) días de anticipación, tal como se puede verificar a partir de la carta N° PM-434-2024 de fecha 26 de julio de 2024, cursada por conducto notarial con fecha 26 de julio de 2024, a través de la cual se comunica la modificación de la jornada de trabajo a ser implementada a partir del 05 de agosto de 2024, por lo que siendo así, lo dicho por el Sindicato, no resulta cierto.

- 11.4 En relación a la afirmación del Sindicato que el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en su artículo 11°, señala con claridad que la Jornada de Trabajo es la ordinaria, esto es 8 horas diarias o 48 horas semanales, no haciendo referencia a la posibilidad de una jornada atípica y/o acumulativa; por lo que, tanto la parte trabajadora como la empleadora, tienen que respetar el mismo. Al respecto indican que la implementación de la jornada de trabajo denominada 4 x 3 (12), consistente en 4 días consecutivos de labor a la semana de 12 horas diarias, esto es 48 horas semanales, por 3 días de descanso continuo, no resulta contradictoria, bajo ninguna circunstancia, con lo regulado en su Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que en ninguna parte prohíbe o proscribía la facultad que tiene el empleador para modificar la jornada de trabajo y/o implementar en el centro de trabajo jornadas acumulativas o atípicas, facultad reconocida en el artículo 2° del D.S. N° 007-2002-TR, TUO del D. Leg. N° 854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, modificado por Ley N° 27671, tanto más sí en la implementación de la misma se respetan los parámetros constitucionalmente establecidos, pues se trata de una jornada de trabajo de 48 horas semanales que no ocupa la realización de horario en sobre tiempo, no siendo constitucionalmente válida la exigencia de prestar labores en sobre tiempo sin el consentimiento de ambas partes de la relación laboral, precepto recogido en el artículo 25° de la Constitución Política del Estado, que establece que la jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales en promedio, y en el D.S. N° 007-2002-TR, Ley de Jornada de Trabajo, modificado por la Ley N° 27671 antes invocada, que regula la voluntariedad del trabajo en sobre tiempo, tanto en su otorgamiento como en su prestación, por lo que resulta innegable la legalidad de dicha jornada y legítimo el proceder de su representada, al amparo del IUS variandi, facultad exclusiva del empleador, máxime si la modificación de la jornada de trabajo implementada para el personal de la guardia de Pulling se ha llevado a cabo en estricta observancia del procedimiento expresamente dispuesto por el artículo 2° del D.S. N° 007-2002-TR, modificado por Ley N° 27671, Ley que modifica la Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

- 11.5 En relación a la afirmación del Sindicato que en línea de hostilización, la modificación de la jornada de trabajo implementada por la empresa sólo aplica al personal afiliado al Sindicato que impugna la medida, lo que consideran discriminatorio y sólo por un afán económico sin importarles la salud y la seguridad del personal involucrado en la medida. Al respecto indica que lo dicho por el Sindicato en el sentido que la implementación de la jornada de trabajo denominada 4 x 3 (12) resulta discriminatoria, pues según dicen sólo se aplicaría a los trabajadores afiliados a su Sindicato, resulta falsa, pues dentro del personal involucrado en la medida de modificación de la jornada de trabajo también hay trabajadores afiliados al Sindicato SUTRAPETROMONT, como es el caso del Sr. Bienvenido Guevara Vargas y personal no afiliado, como es el caso del Sr. Luis Felipe

¡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° 024-2024-GRP-DRTPE-DPSC

Aguilar Cruz y que para los fines que resulten pertinentes cumplen con adjuntar copia de las cartas cursadas por la empresa a cada una de los trabajadores antes mencionados.

De otro lado, señala que si bien la representación sindical afirma que la implementación de la jornada denominada 4 x 3 (12) resulta atentatoria a la salud y seguridad del personal involucrado en la medida, no existe en el escrito de impugnación sustento alguno que demuestre la veracidad de dichas afirmaciones, por lo que siendo así señalan que las mismas resultan carentes de asidero y ajenas a la realidad. A mayor abundamiento señalan que la nueva jornada resulta conveniente en la medida que, por un lado, permitirá a la empresa reducir costos de transporte de personal y alimentación, mientras que, por otro lado, favorecerá el descanso semanal y la unión familiar de los trabajadores involucrados en la medida, pues estos tendrán más tiempo de descanso a la semana, sin que ello implique reducción en sus ingresos económicos, pues la jornada semanal seguirá siendo de 48 horas en promedio, como lo es actualmente.

- 11.6 En relación a la afirmación del Sindicato que el trabajo de Pulling es un trabajo de alto riesgo que se debe llevar a cabo en jornadas razonables menores a 12 horas. Al respecto indica que la misma es antojadiza y carente de asidero, pues no existe sustento válido para tal afirmación, ni científico, ni legal, ni jurisprudencial, prueba de ello es que en el escrito de impugnación no se cita la base que sustenta la misma, A mayor abundamiento, y para fines ilustrativos, señalan que todas las empresas del sector, que operan en la zona norte del país, y que realizan el servicio de Pulling, emplean jornadas de trabajo de 12 horas diarias, bajo sistemas de trabajo como el 4 x 2 (12) por ejemplo, para llevar a sus operaciones de Pulling, sin que ello haya sido motivo de sanción ya sea por parte de la autoridad inspectiva, como es el caso de SUNAFIL, o por parte de la autoridad judicial, siendo que en nuestro caso, si bien contarán con guardias que cubrirán las 24 horas del día en el equipo, lo cual implica que al menos trabajen 2 guardias de 12 horas, ello lo harán con las rotaciones necesarias para una operación segura y eficiente, esto es que alternarán en turnos de día y de noche, por lo que bajo circunstancia alguna se pondrá en riesgo, menos se afectará, la seguridad y salud de los trabajadores, como sin sustento afirma el Sindicato.
- 11.7 En relación a la afirmación del Sindicato que los argumentos para implementar la medida 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; debiendo precisar, afirman, que la salud del personal está por encima de las ganancias de la empresa, siendo el Estado Peruano el llamado a prevenir las enfermedades y afectación en la salud de los que laboran en la extracción del petróleo, como así está reconocido en pactos y convenios internacionales. Al respecto señalan que lo dicho tampoco es cierto pues en la carta de su propósito, cursada con fecha 26 de julio de 2024, la empresa expone con detalle y en extenso, y además con un lenguaje bastante simple de entender, las razones que justifican válidamente la decisión de llevar a cabo la modificación de la jornada de trabajo para el personal de la guardia de Pulling. Para los fines que resulten pertinentes cumplen con adjuntar copia de la carta N° PM-434-2024 de fecha 26 de julio de 2024, cursada a la representación sindical, a través de la cual su representada comunicó formalmente al Sindicato la modificación de la jornada de trabajo. Asimismo, el Sindicato, una vez más no explica, mucho menos sustenta, como es que su representada estaría afectando la salud de sus trabajadores al implementar esta medida, pues para la ejecución de la misma, su representada ha adoptado todas las medidas necesarias para una operación segura y eficiente.
- 11.8 En relación a la reiterada afirmación del Sindicato que la jornada de trabajo implementada por la empresa desde el día 05 de agosto de 2024 resulta irrazonable y discriminatoria, y que está causando grave perjuicio en la salud del personal afiliado involucrado en la misma. Al respecto dicha afirmación al igual que todas las vertidas en el escrito de impugnación, sólo consisten en expresiones generales, vacías, injustificadas y carentes de motivación, al no haber aportado elementos que permitan acreditar la veracidad de las mismas, prueba de ello es que no se ha aportado prueba alguna para sustentarla y por ende demostrar que su representada ha incumplido con el procedimiento para la modificación de la jornada de trabajo; que la prestación de labores bajo la jornada denominada 4 x 2 (12) atenta contra la salud y seguridad del personal involucrado en la misma; o que la implementación de la jornada de trabajo denominada 4 x 2 (12) es discriminatoria.

RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO ESTRICTO DEL PROCEDIMIENTO DE LEY:

¡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° 024-2024-GRP-DRTPE-DPSC

Al respecto señala el representante de la empresa que, 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 su 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-434-2024 de fecha 26 de julio de 2024, cursada por conducto notarial ese mismo día, a través de la cual se comunica la modificación de la jornada de trabajo a ser implementada a partir del día 05 de agosto de 2024 y 12 de agosto respectivamente.

De otro lado señala que si 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 se llevó a cabo con fecha 02 de agosto de 2024, tal y como consta en el acta de su propósito; ello pese a que el Sindicato no cumplió con enviar, de forma previa a la reunión, la documentación requerida que sustente la medida distinta a la propuesta por la empresa, mucho menos cumplió con justificar las razones de la oposición a la medida planteada por esta; situación que configura una grave y flagrante limitación al ejercicio del Derecho a la Defensa que les asiste, y por ende una violación a la garantía del Debido Proceso consagrado en la Constitución Política.

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.

12.

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.

13.

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.

14.

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, ha comunicado a éste la medida adoptada; sin embargo, cabe acotar respecto al plazo de antelación en el que debe producirse dicha comunicación, que como ambas partes lo reconocen en sus respectivos escritos, la misma se efectuó el 26 de julio de 2024; siendo así, y teniendo en cuenta que la medida fue

¡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° 024-2024-GRP-DRTPE-DPSC

implementada el 05 de agosto de 2024, dicha comunicación no se ha efectuado con respeto al plazo legalmente establecido, el que se entiende en días útiles al no haber precisado la norma antes invocada de forma expresa una naturaleza distinta, pues entre el día de la comunicación y la implementación de la medida sólo han transcurrido cuatro (4) días útiles. Téngase presente que para los efectos de una elaboración y socialización de propuesta distinta a la medida aplicada por el empleador; entre los miembros de la organización sindical, para su presentación al empleador y posterior debate en reunión convocada por éste, debe haber un tiempo razonable para atender dichos propósitos, ello en el marco de la exigencia prevista en el artículo 7° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

15. Que, teniendo en cuenta lo precedentemente glosado sobre el incumplimiento al requisito de carácter básico y de inicio para efectuar la implementación de la modificación colectiva de la jornada de trabajo, dicha situación hace carente de objeto que se emita un pronunciamiento sobre el actuar seguido, así como respecto de los demás argumentos expuestos por la parte empleadora.

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 05 de agosto de 2024 por la empresa **PETROLERA MONTEERRICO S.A.**, en mérito a los fundamentos expuestos en el considerando 14 de la presente resolución.

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 Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

Regístrese y notifíquese.-

**GOBIERNO REGIONAL PIURA**
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales - DRTPE

Abog. Leslye Eduarzo 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>