

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



Las jornadas atípicas y acumulativas en el sector minero y su relación con el derecho al descanso

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que presenta

Dominick Alberto Vera Tafur

**Asesor:
Luis Erwim Mendoza Legoas**

Lima, 2024

Informe de Similitud

Yo, Luis Mendoza Legoas, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) Las Jornadas atípicas y acumulativas en el sector minero y su relación con el derecho al descanso, de el autor Dominick Alberto Vera Tafur, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 26%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 4/09/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 4 de Setiembre de 2024.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Luis Mendoza Legoas</u>	
DNI: 42436623	Firma 
ORCID: 0000-0002-6247-8400	

LAS JORNADAS ATÍPICAS Y ACUMULATIVAS EN EL SECTOR MINERO Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO AL DESCANSO

RESUMEN

En nuestro país las jornadas atípicas o acumulativas se encuentran reguladas legal y jurisprudencialmente, estableciendo que su configuración es excepcional, debe atender a razones objetivas y comprobadas, y no puede superar el promedio de 8 horas diarias ni 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto.

La implementación de las jornadas atípicas y acumulativas es sumamente importante porque trastoca el modo de subsistencia de los trabajadores, así como de sus familias, debido a que, si bien, en proporción, deben respetar el derecho a la jornada máxima, descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados, tendrán largos periodos de trabajo en el centro de labores sin retorno a sus domicilios. Por ejemplo, uno de los esquemas más usuales y que analizaremos en el presente trabajo de investigación se trata de la jornada de trabajo de 14 días de trabajo por 7 días de descanso, en la cual, los trabajadores se encontrarán 14 d cada 21 días alejados de sus familias.

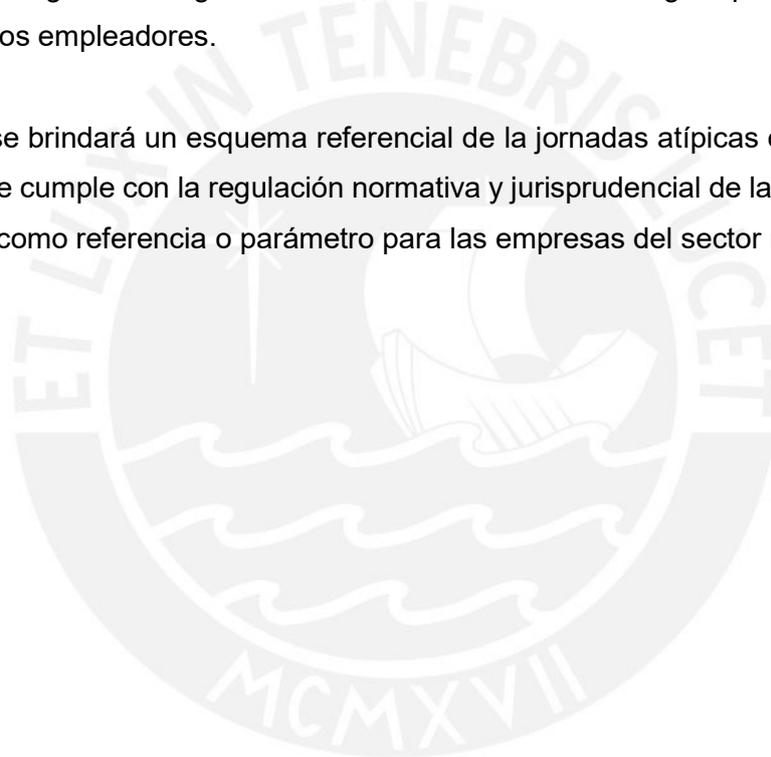
La deficiente regulación, la falta de desarrollo concreto en la jurisprudencia nacional y una insuficiente acción sindical, en las diferentes empresas de diferentes sectores económicos de nuestro país, serían las razones por las cuales las empresas podrían aplicar de manera incorrecta las jornadas atípicas o acumulativas, toda vez que existen muchas dudas e inseguridades respecto de la aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas, ya que su implementación precisa de una justificación objetiva y comprobada, así como de un complejo ejercicio de compensación de horas de trabajo con horas de descanso en cada periodo correspondiente.

El sector minero es uno de los sectores que, debido a las características propias de la actividad, emplea con mayor asiduidad las jornadas atípicas y acumulativas, ya que las unidades mineras, por lo general, se encuentran alejadas de las ciudades o residencia habitual de los trabajadores. Además, en este sector surge una variable adicional que consiste en lo riesgoso de la actividad, lo que implica que se haga un análisis de la extensión de la jornada, de manera que no suponga un riesgo desproporcionado para la seguridad y salud de los trabajadores.

Teniendo en consideración lo señalado, en el presente trabajo de investigación, partiendo del análisis de un grupo de empresas del sector minero (5 empresas del sector minero), se buscará clarificar la correcta aplicación de la regulación normativa y jurisprudencial de las jornadas atípicas y acumulativas, de manera que se garantice el respeto de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de obligaciones de los trabajadores relativas a la jornada de trabajo, trabajo en sobretiempo, descansos remunerados, entre otras.

Posteriormente, se analizarán los riesgos que conlleva el sometimiento a los trabajadores a jornadas de trabajo sumamente extensas y con periodos extensos sin retorno a sus hogares. De igual manera, se analizarán los riesgos que esta situación implica para los empleadores.

Finalmente, se brindará un esquema referencial de la jornadas atípicas o acumulativas de trabajo que cumple con la regulación normativa y jurisprudencial de la materia, y que pueda servir como referencia o parámetro para las empresas del sector minero.



ÍNDICE

RESUMEN	Pág. 1
ÍNDICE	Pág. 3
INTRODUCCIÓN	Pág. 4
I. CAPÍTULO I: Regulación de las jornadas atípicas o acumulativas en el ordenamiento jurídico peruano y su impacto en el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre	Pág. 6
1.1. Nuevas tendencias laborales sobre jornada de trabajo en el mundo contemporáneo latinoamericano: el caso de Colombia y Chile	Pág. 6
1.2. Las jornadas atípicas o acumulativas en el ordenamiento jurídico peruano y su impacto en el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso	Pág. 12
1.2.1. Regulación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano desde un punto de vista crítico	Pág. 13
1.2.2. Jornadas atípicas o acumulativas en el sector minero	Pág. 16
1.3. Tensiones entre el trabajo y el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre: Test de proporcionalidad en la aplicación de la medida	Pág. 20
1.3.1. El derecho a la libertad de empresa como fundamento del poder de dirección del empleador, facultad que le permite implementar jornadas atípicas o acumulativas	Pág. 20
1.3.2. El derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso como fundamento del establecimiento de una jornada de trabajo razonable	Pág. 22
1.3.3. Test de proporcionalidad en la aplicación de la medida: La libertad de empresa frente al derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre	Pág. 24
II. CAPÍTULO II: Intentos legislativos y privados para solucionar la ausencia de reglas claras y herramientas para implementar las jornadas atípicas o acumulativas	Pág. 30
2.1. Propuestas normativas para modificar la actual regulación las jornadas atípicas o acumulativas	Pág. 31
2.2. Regulación de las jornadas atípicas o acumulativas desde el punto de vista de la autonomía privada: el rol de los convenios colectivos	Pág. 36
2.3. Tratamiento jurisprudencial de las jornadas atípicas o acumulativas: la Casación Laboral No. 30082-2022 del Santa, una consecuencia de la deficiente regulación de esta materia	Pág. 42
3. CAPÍTULO III: Jornadas atípicas o acumulativas: situación de 5 empresas del sector minero, riesgos asociados a una mala aplicación y propuesta de implementación	Pág. 46
3.1. Aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo en las empresas del sector minero	Pág. 46
3.1.1. Aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas en las empresas V, W, X, Y, Z	Pág. 47
3.1.1.1. Razones objetivas y comprobadas que justifican su implementación	Pág. 48
3.1.1.2. Compensación de horas de trabajo con horas de descanso en el periodo	Pág. 50
3.2. Riesgos que surgen a partir de la implementación errónea de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo	Pág. 56
3.3. Propuesta de aplicación de jornadas atípicas y acumulativas bajo regímenes 14x7	Pág. 67
CONCLUSIONES	Pág. 71
IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Pág. 75

INTRODUCCIÓN

La implementación de las jornadas atípicas o acumulativas es sumamente importante en nuestra sociedad porque trastoca el modo de subsistencia de los trabajadores, así como de sus familias, debido a que tendrán largos periodos de trabajo en el centro de labores sin retorno a sus domicilios a cambio de periodos de descanso que, en proporción, deben respetar el derecho a la jornada máxima, descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados. Esta situación supone un esfuerzo para compatibilizar el trabajo y el derecho al descanso, disfrute del tiempo libre y a la vida familiar de los trabajadores.

Esto es válido y posible debido a que el empleador, en virtud de su poder de dirección, organiza y ordena el trabajo, estableciendo el tiempo de trabajo en función a sus intereses jurídicamente tutelados; lo cual debe compatibilizar con el tiempo libre que al que tiene derecho todo trabajador para descansar, para disfrutar con su familia y realizar otras actividades personales y extralaborales.

En el primer capítulo, se abordará la regulación de las jornadas atípicas o acumulativas en nuestro país, los derechos del empleador y los derechos de los trabajadores implicados en su implementación, así como las tensiones que pudieran producirse entre estos los mismos frente a este modo de organización del trabajo. Luego, se analizará la regulación de este tipo de jornadas en el sector minero, debido a que, dadas las características propias de la actividad, este sector emplea con mayor asiduidad las jornadas atípicas y acumulativas. Además, en este sector surge una variable adicional que consiste en lo riesgoso de la actividad, lo que implica que evalúe con mayor detalle si la extensión de la jornada supone un riesgo desproporcionado para la seguridad y salud de los trabajadores.

En el segundo capítulo se analizará el tratamiento legislativo, jurisprudencial y privado de las jornadas atípicas y acumulativas en el sector minero, con la finalidad de determinar la existencia de una deficiente y/o insuficiente regulación, falta de desarrollo concreto en la jurisprudencia nacional, así como una débil o inefectiva acción sindical, lo que se traduce en la realidad en una incorrecta aplicación de estas jornadas de trabajo por parte de los operadores sociales (Legislador, Autoridad Administrativa, Jueces, empleadores y trabajadores).

En el tercer capítulo de este trabajo de investigación se analizará la aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo en 5 empresas del sector minero, de manera que nos permita verificar si se cumple con las normas sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, así como de descansos remunerados, y, por ende, se garantiza el respeto de los derechos de los trabajadores. Para estos efectos, se analizará si las jornadas atípicas y acumulativas atienden a razones objetivas y comprobadas, como son las variables geográficas, climatológicas, infraestructurales, comunitarias, entre otras; luego, se realizará un ejercicio de compensación de horas de trabajo con horas de descanso en cada periodo correspondiente, a través de operaciones matemáticas que nos permitan verificar que las jornadas implementadas por las 5 empresas del sector minero respetan las normas referidas.

En nuestro tercer capítulo, teniendo en cuenta todo lo señalado, se desarrollarán las principales consecuencias de una errónea aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Por un lado, las jornadas excesivamente extensas podrían someter a los trabajadores a riesgos a su seguridad y salud en el trabajo, así como a problemas familiares y a enfermedades no asociadas directamente al trabajo. Por otro lado, los empleadores se encontrarían expuestos a demandas judiciales y denuncias a nivel administrativo.

Finalmente, frente al escenario expuesto y analizado, se establecerá una propuesta de aplicación referencial de la jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, de manera que se pueda apreciar uno que cumpla con la regulación normativa y jurisprudencial de la materia, y que pueda servir como referencia o parámetro para las empresas del sector minero.

I. **CAPÍTULO I: Regulación de las jornadas atípicas o acumulativas en el ordenamiento jurídico peruano y su impacto en el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre**

De manera previa a desarrollar la regulación de las jornadas atípicas o acumulativas en nuestro país, los derechos del empleador y de los trabajadores implicados en su implementación, así como las tensiones que pudieran producirse entre éstos, consideramos que resulta pertinente analizar el estado de la cuestión en países con una realidad socioeconómica semejante a la del Perú, de manera que nos permita comprender nuestra realidad laboral en lo que respecta a la regulación del tiempo de trabajo.

1.1. **Nuevas tendencias laborales sobre jornada de trabajo en el mundo contemporáneo latinoamericano: el caso de Colombia y Chile**

Actualmente, algunos países de América Latina forman parte de la tendencia de reducción de jornada laboral que viene ocurriendo en países como Bélgica, Reino Unido, Escocia, Gales, Islandia, entre otros, quienes han implementado jornadas de trabajo de 4 días a la semana. (GARRIGUES, 2023, p. 1)

De acuerdo con Garrigues España, *“Todos estos países tienen en común el compromiso de mantener el 100% de la remuneración que devengan los trabajadores, esperando que con más tiempo libre y mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, se incremente la productividad, asegurando la viabilidad de los negocios.”* (2023, p. 1)

Dentro de los países de América Latina que comparten esta tendencia tenemos a Colombia y Chile, quienes han adoptado medidas normativas efectivas en orden de reducir la jornada de trabajo, con la finalidad de que los trabajadores puedan contar con mayor tiempo libre y equilibren de mejor manera la vida personal y laboral. Por tal motivo, se ha seleccionado a dichos países para analizar cómo han regulado las jornadas atípicas o acumulativas en sus respectivos ordenamientos jurídicos.

1.1.1. **Colombia**

En el mes de julio del año 2021, la plenaria de la Cámara de Representantes del Congreso de Colombia aprobó el proyecto normativo que busca reducir la jornada laboral de 48 a 42 horas por semana. Así, se aprobó la Ley No. 2101 que modifica el

artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, “CST”), mediante la cual se estableció que la reducción de la jornada se realizará de manera paulatina a partir del presente año 2023, cuando dicho país haya superado la crisis económica generada a raíz de la pandemia de la COVID-19. Los detalles de dicha implementación paulatina, según el portal jurídico colombiano LEGIS – Ámbito Jurídico, son los siguientes:

“En 2023 y 2024 se reduciría 1 hora por año mientras que en 2025 y 2026 se reducirían 2 horas por año para que finalmente a partir de 2026 la jornada laboral quede en las 42 horas semanales. La disminución de la jornada no implica una disminución del salario ni podrá afectar los derechos adquiridos ni las garantías de los trabajadores.” (2023, p. 1)

Ahora bien, con relación a las jornadas atípicas y acumulativas, el gobierno colombiano ha regulado esta figura bajo la tipología de “Trabajo por turnos”, establecido en el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

“Artículo 165. Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.”

Sobre el particular, el Código Sustantivo del Trabajo consignó una nota de vigencia en el artículo 165, a fin de compatibilizar el “Trabajo por Turnos” a la reducción de la jornada máxima en Colombia. Veamos:

“La referencia a 48 horas semanales deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, como jornada laboral de 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3o. de la misma ley (Art. 5) - 'por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de

los trabajadores y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 51.736 de 15 de julio de 2021."

Al margen de la reducción progresiva de la jornada, hasta el presente año 2023, la jornada máxima colombiana aplicable al "Trabajo por Turnos" es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, pudiendo ampliarse en más de 8 horas diarias o en más de 48 semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en un período que no exceda las 3 semanas no pase de 8 horas diarias ni de 48 a la semana.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de Colombia emitió la sentencia con Radicado No. 30.204 de fecha 6 de marzo de 2007, en la cual ha interpretado de la siguiente manera el artículo 165° del Código Sustancial del Trabajo de Colombia:

"(...) el Tribunal decidió la controversia correctamente, porque aunque el artículo 165 brinda al empresario la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo de modo que pueda implementar jornadas que superen las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario, siempre que al computar el tiempo total laborado durante un período máximo de tres semanas éste no rebase lo establecido en el artículo 161 del C.S.T., (...).

Ahora bien, dice el recurrente que el razonamiento del Tribunal lleva a excluir unas 4 horas extras semanales, pero la Corte no comparte ese planteamiento, porque efectivamente tres semanas equivalen a 144 horas de trabajo; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario y como el Tribunal así procedió, no pudo incurrir en la infracción legal denunciada." (2007, p. 1)

De esta manera, podemos apreciar que la Sala de Casación Laboral colombiana calcula que en un periodo de 3 semanas se deben trabajar un total de 144 horas, a fin de que se respete la debida proporción de 8 horas diarias de trabajo o 48 horas a la semana.

Sobre el particular, la Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral – Oficina Asesora Jurídica del Ministerio de Trabajo de Colombia, en la Respuesta Radicados No. 11EE202012030000006511 de 2020 Jornada Laboral y Descanso Remunerado, ha señalado lo siguiente respecto de la jornada de "Trabajo por Turnos":

“La permisión consiste en dar oportunidad al empleador, de organizar y flexibilizar los turnos asignados a los trabajadores en una proporción en donde se puede superar la jornada ordinaria, es decir, ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario o de horas extra, bajo el entendido que el promedio de trabajo no puede superar las 144 horas que son laborables en un periodo de tres (3) semanas.” (2020, p. 5)

En tal sentido, en Colombia tenemos un esquema de jornadas atípicas o acumulativas similares a los que se han establecido en el Perú, los que solamente ofrecen parámetros generales en virtud de los cuales no se puede superar las 8 horas de labores diarias o las 48 horas a la semana en promedio en un periodo máximo de 3 semanas.

1.1.2. Chile

Por su parte, en el mes de abril del presente año 2023, el Poder Ejecutivo de Chile promulgó en su diario oficial la Ley No. 21.561 (Ley 40 horas) que reduce gradualmente la jornada de trabajo en dicho país a 40 horas semanales¹. De acuerdo con el portal oficial del gobierno chileno, la implementación de la Ley 40 horas, se llevará a cabo de la siguiente forma:

“ Un año después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá de 45 a 44 horas semanales.*

** Tres años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 42 horas semanales.*

** 5 años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 40 horas semanales.” (GOBIERNO DE CHILE, 2023, p. 1)*

¹ *“Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.
(...)*

Artículo 22 bis.- Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.”

De igual manera, el gobierno chileno sostiene que la medida normativa ha sido adoptada con la finalidad de brindar una mejor la calidad de vida de los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del referido Código de Trabajo de Chile.

Abrimos un paréntesis para recalcar que, resulta relevante tener en consideración el caso chileno, dado que el sector minero, actividad vinculada a la extracción, producción y comercialización de minerales no renovables -salvo los hidrocarburos-, es clave para el desarrollo económico y social de dicho país. Además, la comercialización chilena se orienta principalmente hacia el extranjero, siendo el país vecino el mayor productor y exportador de cobre, nitrato natural, litio y yodo, ocupando también una posición importante en la producción de renio, molibdeno, boro, plata y oro. (ÁLVARES, 2022, p. 4)

Pues bien, en el país vecino de Chile, las jornadas atípicas o acumulativas se encuentran reguladas en el artículo 39 del Código de Trabajo en los siguientes términos:

“Art. 39. En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.”

Asimismo, el artículo citado debe ser interpretado conjuntamente a lo dispuesto en los artículos 22 y 28 del Código de Trabajo chileno, según los cuales, *“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales (...).”*, tope o límite máximo que *“(...) no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.”* y *“(...) en ningún caso (...) podrá exceder de diez horas por día, (...).”*

Al respecto, de acuerdo con el Dictamen Ord. No. 3653/269 emitida el 30 de agosto del 2000 por la Dirección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile sobre *“1) Jornada Bisemanal. Descanso Compensatorio. 2) Jornada Bisemanal. Distribución. 3) Jornada Bisemanal. Duración. 4) Jornada Bisemanal. Horas Extraordinarias.”*, las normas citadas permiten, de manera excepcional, establecer jornadas laborales distribuidas en un periodo superior al

máximo establecido en el artículo 28 del Código de Trabajo, “(...) *habilitando así a los contratantes para convenir jornadas de hasta 12 días ininterrumpidos, al cabo de los cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes, más el respectivo adicional.*” (2000, p. 2)

Respecto del número de horas de trabajo diarias que deben realizar los trabajadores durante cada periodo, el Dictamen Ord. No. 3653/269 resulta revelador, dado que nos indica de manera expresa el número de horas y minutos máximos que se deben realizar durante el periodo de trabajo:

*“No existe impedimento legal en que las partes de la relación laboral convengan una jornada bisemanal ordinaria de **96 horas distribuidas en 10, 11 ó 12 días.** 2) La distribución de dicho máximo en el número de días señalado en el punto anterior, sólo será posible en la medida que el sistema garantice un descanso de cuatro, tres o dos días íntegros, a los cuales deberá agregarse el adicional que establece la ley, y un promedio de **9 horas, 36 minutos, 8 horas, 43 minutos y 8 horas diarias, respectivamente.**” [SIC] (Énfasis añadido)*

Si bien, por su longevidad, el dictamen resulta aplicable a una jornada máxima de 48 horas semanales (96 horas en un periodo de 2 semanas), dicho parámetro máximo deberá ajustarse a la nueva jornada máxima chilena de 40 horas por semana; no obstante, resulta esclarecedor que desde el año 2000, el país vecino de Chile tenga claro cuántas horas se deben trabajar en las jornadas atípicas o acumulativas.

Finalmente, resulta relevante explicar la naturaleza jurídica de los dictámenes de la Dirección del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de Chile, dado que nos permita dilucidar si sus interpretaciones de la normativa sociolaboral resultan vinculantes para los actores sociales.

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo (DFL 2), corresponde a la Dirección del Trabajo fijar a petición de parte o de oficio, a través de dictámenes, el sentido y el alcance de las leyes de trabajo. Por su parte, el artículo 5 del mismo cuerpo normativo, establece que dicha entidad tiene la facultad de fijar la interpretación de la legislación y reglamentación, salvo que un determinado caso se encuentre sometido ante los tribunales y que conozca sobre esta circunstancia. Finalmente, en la misma línea, el Código del Trabajo dispone que la labor de

fiscalización sobre el cumplimiento de la normativa laboral y su interpretación le compete a la Dirección del Trabajo.

En tal sentido, es claro que los dictámenes de la Dirección del Trabajo adquieren un valor jurídico similar a la doctrina administrativa de obligatorio cumplimiento. En consecuencia, a diferencia de Colombia y Perú (como se verificará en el presente trabajo), en Chile existen disposiciones claras respecto del número de horas que se deben trabajar en las jornadas atípicas y acumulativas, que han sido establecidas de manera que se garantice el derecho al descanso.

Como podemos apreciar de la experiencia chilena, existe la posibilidad de un parámetro o estandarización a nivel jurisprudencial vinculante de las jornadas atípicas y acumulativas, de manera que no quepan dudas respecto de la correcta aplicación de esta institución. Si bien sería ideal tener una que regule con exactitud cómo se tendrían que conformar las jornadas atípicas o acumulativas, estimamos también acertado como se ha abordado el asunto en Chile, dado que, partiendo de parámetros generales normativos, han regulado jurisprudencialmente y con carácter de obligatorio cumplimiento aquellas jornadas específicas que respeten dichos parámetros.

Es importante que nuestro país pueda seguir el ejemplo de aquellos países en los que se han adoptado medidas que garantizan en mejor medida el respeto de los derechos de los trabajadores, estableciendo reglas claras y predecibles; sin embargo, como se explicará en este capítulo, nuestro país no ha establecido reglas claras y herramientas para implementar las jornadas atípicas o acumulativas en el sector minero, lo que repercute negativamente en el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre de los trabajadores.

1.2. Las jornadas atípicas o acumulativas en el ordenamiento jurídico peruano y su impacto en el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso

Pues bien, en este apartado se analizarán los aspectos más relevantes de la regulación normativa y jurisprudencial de las jornadas atípicas o acumulativas en el sector minero peruano, así como su impacto en el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, de manera que nos permita evaluar si se vienen aplicando de manera correcta los parámetros generales establecidos, respetando los derechos de los trabajadores involucrados en la actividad.

1.2.1. Regulación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano desde un punto de vista crítico

La Constitución Política del Perú (en adelante, “Constitución”), a través del artículo 25° ubicado en el Capítulo sobre Derechos Económicos y Sociales, regula expresamente las jornadas de trabajo, señalando que la jornada ordinaria, como máximo, comprende 8 horas diarias y 48 horas semanales. Asimismo, el mismo artículo regula las jornadas atípicas o acumulativas, indicando que el promedio de horas trabajadas en el periodo respectivo no debe superar el máximo señalado.

Debido a la ubicación de la norma en la Carta Magna, la jornada de trabajo goza de tratamiento de derecho fundamental, ya que el artículo 3° del propio texto constitucional establece que tienen tal naturaleza los demás derechos reconocidos en los diferentes capítulos de la Constitución y los que derivan de la dignidad del hombre (PAREDES, 2007, p. 316).

Como es posible advertir, la Constitución consagra dos tipos de jornadas en nuestro ordenamiento jurídico, una jornada típica (ordinaria) y una jornada atípica o acumulativa. Por un lado, tenemos las jornadas típicas que, como sabemos, se componen por 8 horas diarias o 48 horas semanales. Por su parte, las jornadas atípicas o acumulativas se constituyen por un determinado número de días y horas de trabajo acumulados a cambio de días de descanso compensatorio. Para el presente trabajo de investigación interesa analizar las jornadas atípicas y acumulativas.

Las jornadas atípicas o acumulativas encuentran su regulación legal en el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo No. 007-2002-TR (en adelante, “Ley de Jornada de Trabajo”), en concordancia con el artículo 1° del mismo cuerpo normativo, según el cual, en los centros de trabajo donde existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, debido a la especial naturaleza de las actividades que realiza la empresa, las horas laboradas en cada periodo no debe superar en promedio las 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Complementando lo establecido en el precepto normativo citado, el artículo 2° del Decreto Legislativo No. 713, Legislación sobre Descansos Remunerados (en

adelante, “Ley sobre Descansos Remunerados”), establece que, si los requerimientos de la producción lo hacen indispensable, los empleadores pueden establecer regímenes acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la adecuada proporción.

De esta manera, tenemos que el primer artículo referido indica que las jornadas de trabajo acumulativas se establecen en función a la naturaleza particular de las actividades empresariales y el promedio de horas de trabajo en el periodo correspondiente no debe sobrepasar la jornada máxima de 48 horas por semana. El segundo dispositivo referido señala que los regímenes acumulativos se establecen cuando los requerimientos productivos lo ameriten y deben respetar la debida proporción de los descansos semanales obligatorios.

Asimismo, interpretando el artículo 25° de la Constitución en la sentencia No. 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha indicado que el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso se encuentra íntimamente relacionado con la implementación de una jornada razonable, por lo que, la jornada de trabajo no podría impedir el adecuado ejercicio del derecho referido o volverlo impracticable (2006, p. 10). Ello se condice con lo regulado por la ley de la materia con relación a que las jornadas acumulativas deben respetar la proporción de los descansos semanales obligatorios.

Una primera conclusión que podemos extraer a partir de las 2 normas citadas, consiste en que estos regímenes son excepcionales, deben atender a razones objetivas y comprobables, y deben respetar tanto el promedio de la jornada máxima como la proporción de los descansos semanales obligatorios. Al respecto, Víctor Ferro ha señalado que existen diversas actividades económicas que, debido a la particular locación en que se ejecutan o a la naturaleza de los servicios realizados, resulta imposible realizar sus labores bajo una jornada típica de trabajo; por lo cual, en aquellos centros de trabajo que se ubican en locaciones remotas o inhóspitas, en los cuales los trabajadores tendrían que invertir tiempo excesivo en sus traslados, así como otros supuestos similares, es posible plantear esquemas de acumulación de días de trabajo consecutivos y días de descanso consecutivos (2019, p. 119).

Por su parte, Brian Ávalos ha señalado que demanda la implementación de jornadas atípicas resulta aplicable a aquellas actividades que se realizan prioritariamente en centros de trabajo situados en locaciones remotas o inhóspitas, alejados de las

ciudades, urbanizaciones o centros poblados y muchas veces en situación de aislamiento, aspectos que tendrán que ser acreditados por los empleadores en función a criterios técnicos idóneos y suficientes (2021, p. 20).

En tal sentido, es importante que se acredite, en primer lugar, que las circunstancias objetivas en que se enmarca la actividad, como la situación geográfica, climatológica, infraestructural, hagan necesario el establecimiento de jornadas atípicas y acumulativas, lo que deberá ser sustentado debidamente por el empleador. Si bien, la implementación no se encuentra sujeta a aprobación ante la Autoridad Administrativa del Trabajo o la Autoridad Judicial, sería prudente que el empleador tenga a disposición los elementos que le permitan acreditar ello ante una denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL por el incumplimiento de la normativa en materia de jornada de trabajo o una demanda judicial por desnaturalización de jornada de trabajo.

Por ende, las jornadas atípicas y acumulativas son excepcionales y responden a una situación objetiva y demostrable que imposibilita la práctica de una jornada ordinaria, lo cual es acertado, en la medida que los parámetros por los cuales se implementa garanticen el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

Una segunda conclusión de suma importancia para el tema objeto de estudio consiste en que la normativa de la materia no brinda un parámetro temporal preciso en virtud del cual se deba calcular la debida proporción entre los regímenes acumulativos de trabajo y descanso, sino más bien unos límites cuantitativos generales, a partir de los cuales, las empresas como las 5 empresas objeto de estudio del presente trabajo de investigación, deben regirse para establecer sus jornadas.

Para superar dicha omisión, en el año 2006, el Tribunal Constitucional, en la sentencia No. 4635-2004-AA/TC emitida en el proceso seguido por el Sindicato de Trabajadores Toquepala y Anexos contra la Empresa Southern Perú Cooper Corporation, ha señalado que las jornadas acumulativas, conforme a la Constitución y el Convenio No. 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no pueden superar el promedio de 8 horas diarias ni 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto. Cuestión además que ha sido declarada con carácter de precedente vinculante.

Como vemos el Tribunal Constitucional no ha aclarado o superado del todo las deficiencias normativas advertidas, sino que solamente ha establecido un límite adicional conforme al Convenio No. 1 de la OIT (periodo de 3 semanas), lo cual es correcto, pero no resulta suficiente para garantizar una correcta aplicación de la figura analizada como se verá más adelante.

Adicionalmente, el Tribunal Constitucional también ha hecho referencia a que las jornadas atípicas se sustentan en razones tales como el difícil acceso al lugar de trabajo (propio de las labores realizadas en campamentos mineros), la naturaleza especial de las actividades de la empresa, los ciclos productivos establecidos por el empleador, entre otros. Por ello, se debe buscar un equilibrio entre las necesidades del empleador y el derecho al descanso del trabajador. Como hemos señalado, el aspecto de la naturaleza especial de las actividades ya ha sido tratado anteriormente, pero resulta valioso que el supremo intérprete de la Constitución aluda al respeto del derecho al descanso del trabajador (en este trabajo desarrollaremos el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre), el cual debe fungir como límite de acción para el poder de dirección del empleador.

Cabe señalar que, en nuestro país, venimos aplicando un precedente vinculante que data del año 2006, por lo que, debido a los acelerados cambios que se han producido en la sociedad, especialmente vinculados a los avances científicos y tecnológicos, habría que replantear si aún resulta adecuado continuar manteniendo estos sistemas de jornadas, dado que, como se expondrá en líneas ulteriores, puede traer severos efectos negativos en los trabajadores. En el capítulo 3 del presente trabajo se analizará si en el caso de 5 empresas mineras la naturaleza de la actividad, en relación a los aspectos geográficos y estructurales, ameritan continuar aplicando este sistema de jornadas.

En síntesis, las jornadas acumulativas deben respetar (i) la naturaleza particular de las actividades del empleador y las razones objetivas que ameritan su implementación, (ii) la jornada máxima de trabajo (promedio), y (iii) el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso del trabajador (compensable).

1.2.2. Jornadas atípicas o acumulativas en el sector minero

No existe regulación especial o específica que regule las jornadas atípicas o acumulativas en la actividad minera, por lo cual, éstas se rigen por las reglas

generales conforme a lo señalado en el punto 2.1. del presente trabajo de investigación, según las cuales toda jornada atípica o acumulativa no puede sobrepasar el promedio de 8 horas diarias o 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto, en virtud del artículo 25° de la Constitución, el artículo 4° de la Ley de Jornada de Trabajo, el artículo 2° de la Ley sobre Descansos Remunerados, el Convenio No. 1 OIT y el precedente vinculante recaído en la sentencia del Tribunal Constitucional No. 4635-2004-AA/TC.

Ahora bien, sumado a lo anteriormente expresado, el precedente vinculante referido establece que los trabajadores de la actividad minera no podrían realizar jornadas de 12 horas diarias; sin embargo, mediante Resolución Aclaratoria de la sentencia No. 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional abre dicha posibilidad siempre y cuando que se acredite el cumplimiento condiciones que se presentan a continuación (test de protección según el Tribunal Constitucional):

- a. La evaluación del caso en concreto, en función a las características del centro o unidad minera.
- b. Si el empleador cumple con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo necesarias para el tipo de actividad minera que desempeña.
- c. Si el empleador otorga debidas garantías para proteger el derecho a la salud y brinda adecuada alimentación para soportar jornadas extensas.
- d. Si el empleador otorga descansos compatibles con el esfuerzo físico desplegado durante las jornadas extensas.
- e. Si el empleador otorga el tratamiento especial que amerita el trabajo nocturno.
- f. Si se ha regulado por convenio colectivo 8 horas diarias de trabajo como máximo (este requisito es alternativo, mas no elemental).

Basta que se incumpla una de las condiciones (salvo el indicado en el literal f.) para que la jornada no sea compatible con los límites planteados en el precedente vinculante del Tribunal Constitucional, en cuyo caso será recomendable plantear horarios menores a las 12 horas de trabajo diarias.

En tal sentido, la jornada atípica o acumulativa aplicable al sector minero deberá respetar el promedio de 8 horas diarias o 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto, pudiendo establecer jornadas de 12 horas diarias siempre

que se cumpla con el test de protección establecido por el Tribunal Constitucional, así como también, claro está, la debida proporción de horas de trabajo y descanso.

Ahora bien, como se expresará en líneas ulteriores, una jornada de 12 horas diarias en un periodo de 3 semanas, a razón de 14 días de trabajo continuos por 7 días de descanso, no cumple con garantizar una adecuada compensación de las horas de trabajo y el descanso a que tiene derecho todo trabajador (jornada máxima de trabajo, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados), por lo que, *a priori*, no podría implementarse una jornada de esta naturaleza. Sin embargo, sí sería posible siempre y cuando la proporción del tiempo de trabajo por tiempo de descanso permita cumplir con los parámetros señalados previamente.

Ahora bien, lo cierto es que, con ocasión a la emisión de la sentencia del Tribunal Constitucional No. 4635-2004-AA/TC, surgieron un abanico de fórmulas que se fundaban más en la razón, la conveniencia y la imaginación, que el apego estricto a la normativa prevista para otra clase de situaciones (CALDERÓN, 2006, p. 625). A modo de ejemplo, podrían implementarse jornadas de 10 días de trabajo y 5 días de descanso, 8 días de trabajo y 4 días de descanso, entre otras que no superen el periodo de 3 semanas. No obstante, como se explicará en el tercer capítulo del presente trabajo, la jornada atípica y acumulativa más utilizada es aquella que tiene 14 días de trabajo y 7 de descanso.

En nuestro país, no existe regulación normativa ni jurisprudencial que nos indique cuántas horas deben realizar los trabajadores a fin de que se respete su derecho disfrute del tiempo libre y al descanso (expresado a través de la jornada máxima de trabajo, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados) en el contexto de una jornada atípica o acumulativa.

Además, no es lo mismo tener una regulación legal que un fenómeno jurisprudencial para definir cuestiones tan importantes para las jornadas atípicas y acumulativas como son el número de semanas por periodo de trabajo y descanso, y el número de horas que se deben trabajar. Ello, toda vez que la jurisprudencia no es una fuente de derecho, sino un criterio que puede ser variado según las circunstancias que rodean a la realidad socioeconómica del país.

Sin perjuicio de que resultaría más adecuada una regulación normativa, una regulación jurisprudencial con carácter vinculante como ocurre en el caso chileno

resultaría aceptable, pues nos brinda un parámetro temporal preciso y exacto, de manera que satisfaga los principios de seguridad jurídica y predictibilidad en las relaciones de trabajo.

Ahora bien, la problemática desarrollada se podrá apreciar en la Casación Laboral No. 30082-2022 del Santa emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que se pronunció sobre la correcta aplicación del artículo 9 del DS 008-2002-TR, que regula la forma de cálculo de la compensación de horas de trabajo por horas de descanso en las jornadas atípicas o acumulativas. En este caso la Sala Suprema valida una jornada atípica o acumulativa que excede los límites que plantea el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC, lo que demuestra las imperfecciones de la regulación legal y jurisprudencial de las jornadas bajo estudio. Debido a sus particularidades, en el capítulo 2 analizaremos con mayor profundidad este pronunciamiento de la Sala Suprema.

En consecuencia, resulta necesario tener una regulación legal específica respecto de los parámetros temporales, en términos del número de semanas del periodo, número de horas de trabajo y la manera en cómo se deben compensar los descansos remunerados como el descanso semanal obligatorio, horas extras y feriados.

Si bien, esta dinámica de las jornadas de trabajo en el sector minero, además de ser considerada como de alto riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, afecta directamente otros aspectos de la vida de los trabajadores; por ejemplo, no gozan de una adecuada protección del medio familiar al tener una interrupción de la vida familiar continuada, el descanso no es proporcional al esfuerzo diario en el trabajo, la alimentación no es acorde al desgaste físico del día a día, entre otros. (OSPINA, 2020, p. 206)

Sin perjuicio de los diferentes aspectos de la vida de los trabajadores que podrían verse afectados por el establecimiento de las jornadas atípicas y acumulativas (trabajo), el presente trabajo de investigación analizará lo referido al derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, como derecho social del trabajador. Ello, con la finalidad de analizar si en el caso de las 5 empresas del sector minero que han implementado jornadas atípicas o acumulativas se garantiza el respeto estos derechos.

1.3. Tensiones entre el trabajo y el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso

En el presente apartado, analizaremos el derecho a la libertad de empresa como fundamento para el establecimiento de jornadas atípicas y acumulativas, y de qué manera el ejercicio de dicho derecho entra en conflicto con el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, con la finalidad de, a través de un análisis ponderativo, compatibilizar la eficacia de ambos derechos en la implementación de dichas jornadas de trabajo.

1.3.1. El derecho a la libertad de empresa como fundamento del poder de dirección del empleador, facultad que le permite implementar jornadas atípicas o acumulativas.

Es ampliamente conocido en el mundo del derecho del trabajo que el poder de dirección del empleador encuentra sustento en el derecho a la libertad de empresa, a través del cual resultarían válidas las decisiones adoptadas en el ejercicio legítimo de dicho poder, pese a que limiten algún derecho de los trabajadores derivado de la relación laboral; sin embargo, el ejercicio del poder de dirección no puede ni debe ser entendido como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. (VERA, 2022, p. 18)

Sobre el particular, el destacado profesor Carlos Blancas ha señalado que el derecho fundamental a la libertad de empresa reconoce al empleador la facultad de crear, organizar y dirigir su empresa, lo que implica disponer sobre aquellos factores que se encuentran involucrados en el proceso productivo o actividad económica que desarrolla, entre los cuales, se encuentra el propio factor trabajo (2016, p. 99).

El derecho a la libertad de empresa se encuentra contemplado en el artículo 59° de nuestra Carta Magna en los siguientes términos: *“El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas.”* (Constitución, 1993, Art. 59)

Sobre el particular, el contenido esencial del derecho a la libertad de empresa está compuesto por cuatro libertades delimitadas por el máximo intérprete de la

Constitución en el fundamento No. 13 de la aentencia recaída en el Expediente No. 3330-2004-AA/TC: libertad de creación de una empresa y de acceder al mercado, libertad de organización, libertad de competencia y libertad para cesar las actividades.

En el presente trabajo investigación, nos enfocaremos en el aspecto referido a la libertad de organización, debido a que guarda estrecha relación con la implementación de jornadas de trabajo, conforme se explica a continuación.

Con relación a **la libertad de organización**, el profesor Carlos Blancas señala que, en un estado que reconoce explícitamente el derecho a la libertad de empresa, en virtud del cual, el empleador, como propietario o titular de la empresa, goza de aquellas facultades necesarias para organizar, dirigir, administrar en función de sus intereses y objetivos, lo que comprende, necesariamente, la dirección y organización del trabajo. (2016, p. 101)

Así pues, en ejercicio de su libertad de organización, las empresas pueden decidir la forma en la cual diseñarán su sistema productivo, lo que incluye la contratación de trabajadores y la forma en que éstos realizarán las actividades en función a los intereses y orientadas a alcanzar los objetivos de la empresa.

Evidentemente, integra dicha facultad la posibilidad de que el empleador, al amparo del artículo 25° de la Constitución, artículo 4° de la Ley de Jornada de Trabajo, artículo 2° de la Ley sobre Descansos Remunerados, así como lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la aentencia No. 4635-2004-AA/TC y el Convenio No. 1 de la OIT, tenga la posibilidad de implementar jornadas acumulativas o atípicas que no superen el promedio de 8 horas diarias ni 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto.

Ahora bien, de acuerdo con Marcial Rubio y Elmer Arce, los derechos fundamentales entendidos como normas-principios son "*fundamentos de acción*" o "*razones para actuar para cada persona*", toda vez que tienen la finalidad de respaldar hechos o comportamientos. Asimismo, los autores discurren sobre los conflictos entre estas normas-principios, señalando que algunos comportamientos o hechos fundados en principios son legítimos, mientras que otros no lo serán si contravienen otro principio. Así, concluyen que, para superar los conflictos entre principios, se debe seguir las "*pautas de la ponderación*", considerando un caso en particular. (2017, p.56)

De esta manera, el establecimiento de jornadas atípicas y acumulativas se fundamenta en el derecho a la libertad de empresa del empleador, por lo que, para la aplicación de dicha regla, debe ponderarse con el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, a fin de que se verifique un ejercicio legítimo del derecho de la parte empresarial.

A continuación, delimitaremos brevemente el contenido del derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, a efectos de que, posteriormente, se realice un ejercicio de ponderación a fin de determinar la validez de la aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas.

1.3.2. El derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso como fundamento del establecimiento de una jornada de trabajo razonable

La Constitución, en el numeral 22 del artículo 2 del Capítulo I sobre los Derechos Fundamentales de la Persona, consagra, precisamente, el derecho fundamental de toda persona al disfrute del tiempo libre y al descanso: “(...) *A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.*”

Al respecto, en lo que respecta al derecho del trabajo, el Tribunal Constitucional, en el considerando 20 de la sentencia recaída en el Expediente No. No. 4635-2004-AA, ha puntualizado la relación entre el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso y su relación con la aplicación de las jornadas de trabajo, señalando que el establecimiento de una jornada no puede impedir el adecuado ejercicio del derecho referido y deben ser razonables y proporcionales de acuerdo al tipo de actividad que se realiza, con la finalidad de que el derecho al descanso sea posible (2006, p. 10).

Respecto de las principales normas internacionales ratificadas y vigentes en el Perú, tenemos las siguientes que expresamente reconocen el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso:

- (i) Declaración Universal de Derechos Humanos: “*Artículo 24.- Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación*

razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”
(1948, p. 7)

(ii) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

“Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...)

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.” (1976, p. 3)

(iii) Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador:

“Artículo 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

(...)

g) la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h) el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.” (1988, p. 10)

A partir de la lectura de las normas internacionales citadas, el profesor Daniel Ulloa ha señalado que, éstas no solo prevén, además del derecho a una jornada de trabajo razonable, el derecho (i) al descanso, (ii) al disfrute del tiempo libre, (iii) a las vacaciones remuneradas, y (iii) a los feriados pagados (2019, p. 177).

Ello se condice con lo regulado por la normativa que regula las jornadas atípicas y acumulativas respecto de que éstas deben respetar la proporción de la jornada

máxima de trabajo, descansos semanales obligatorios, descansos en días feriados y vacaciones.

Adicionalmente, el Tribunal Constitucional ha manifestado que las jornadas atípicas se sustentan en razones tales como el difícil acceso al lugar de trabajo, la naturaleza especial de las actividades de la empresa, los ciclos productivos establecidos por el empleador, entre otros. Por ello, se debe alcanzar un equilibrio entre el derecho al descanso del trabajador y las necesidades del empleador.

No obstante, no existe una regulación mínima suficiente que garantice una aplicación adecuada de estas jornadas excepcionales, a fin de evitar la vulneración del derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores. Además de ello, tampoco existe un procedimiento *ex ante* que permita verificar las razones objetivas que determinan la necesidad de aplicar las jornadas atípicas y acumulativas, lo que deja a la mera discrecionalidad del empleador, quien, dependiendo de su análisis costo-beneficio, asumirá el riesgo de una fiscalización o una demanda posterior, entendiendo que no es seguro que se vaya a producir ni uno ni lo otro.

Como se desarrollará con mayor detalle en el apartado 4.3. del presente trabajo de investigación, sobre los riesgos que surgen a partir de la implementación errónea de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, algunos de los principales efectos perniciosos de someter a trabajadores a jornadas irrazonables, que precisan mayor esfuerzo físico e impide un descanso diario adecuado, serían, afectaciones a la vida familiar, riesgos asociados a la seguridad y salud en el trabajo, síndrome de *burnout*, alcoholismo, entre otros.

De esta manera, teniendo en consideración la relevancia para los trabajadores del respeto de su derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, resulta sumamente importante que la jornada atípica o acumulativa que se plantee resulte razonable y proporcional.

1.3.3. Test de proporcionalidad en la aplicación de la medida: La libertad de empresa frente al derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso

Cuando analizamos la aplicación de medida que involucra el ejercicio de derechos de más de una persona, cabe la posibilidad de que estos principios entren en

conflicto. A decir verdad, si bien, pueden verse involucrados diversos principios; sin embargo, a fin de viabilizar el análisis teórico, pueden seleccionarse los principios o derechos que resulten más relevantes de acuerdo para el juicio del autor. En el presente trabajo de investigación, ponderaremos el derecho a la libertad de empresa del empleador y el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, principios implicados en la aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas.

El génesis del test de proporcionalidad reside en que el conflicto debe presentarse únicamente por la concurrencia de una medida con un fin legítimo amparado en un principio que afecta a otro u otros principios (RUBIO y ARCE, 2017, p, 127). Así, la limitación de uno de estos principios se resuelve a razón de la preponderancia de uno frente al otro en cada caso en particular sometido a análisis y no en función a la limitación o expulsión de uno de ellos; a este ejercicio se le denomina test de proporcionalidad y se encuentra compuesto por 3 subprincipios: idoneidad, necesidad y ponderación o proporcionalidad en sentido estricto (VERA, 2022, p. 19).

Respecto del procedimiento que debe observarse para la puesta en práctica del test de proporcionalidad, se ha determinado que la medida –sustentada en un principio, pero que su ejercicio afecta otro principio– debe ser sometida, en primer término, a un análisis de idoneidad o adecuación, que implica que si la restricción en el derecho resulta adecuada a la finalidad que se busca tutelar; en segundo término, superado el análisis de idoneidad, la siguiente fase consiste en analizar la medida desde el punto de vista de la necesidad, es decir, verificar si existen medios alternativos igualmente satisfactorios pero menos gravosos del principio confrontado al adoptado por el legislador (VERA, 2022, p. 35).

Por último, una tercera fase, siempre que la medida haya superado satisfactoriamente las fases anteriores, se trata de un análisis de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto, que implica, de acuerdo con el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 00589-2008-PA/TC, a mayor grado de no satisfacción o afectación de un principio, mayor debe ser la importancia de la satisfacción de aquel otro (VERA, 2022, p. 36).

En el caso que nos acoge, el test de proporcionalidad implica realizar un análisis de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, respecto de la

regla o medida “aplicación de jornadas atípicas y acumulativas”, que se sustenta en el principio “derecho a la libertad de empresa de los empleadores”, frente al principio “derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores” que limitaría su aplicación. Veamos:

A. Idoneidad

De acuerdo con Marcial Rubio y Elmer Arce, la etapa de idoneidad implica la determinación de un fin legítimo en la consecución de un principio que afecta a otro u otros principios; es decir, se evalúa si la medida que desencadena el conflicto tiene una finalidad que lo vuelva viable en el derecho (2017, p. 127).

En el caso bajo análisis, el juicio de idoneidad consiste en determinar si la aplicación de jornadas atípicas y acumulativas es la medida más idónea para alcanzar el fin buscado, que reside en la facultad que se le otorga constitucionalmente al empleador de organizar, dirigir y gestionar una empresa, de acuerdo a sus intereses y objetivos legítimos.

De este modo, una empresa que realiza actividad empresarial de extracción de minerales para su comercialización, resulta un fin legítimo cubierto por el derecho a la libertad de empresa, por lo que, si superaría el juicio de idoneidad o adecuación.

B. Necesidad

El análisis de necesidad consiste en evaluar la evidente existencia de una medida que, restringiendo en menor medida el principio o derecho implicado, permita lograr al menos igual idoneidad respecto del fin constitucionalmente perseguido con su implementación (VERA, 2022, p. 22).

De acuerdo con Marcial Rubio y Elmer Arce, la etapa de necesidad implica que la medida no sea más gravosa para el principio afectado que otras que pueden ser identificadas con una indagación razonablemente seria (2017, p. 129).

En el caso bajo análisis, conforme se desarrollará en el segundo capítulo del presente trabajo de investigación, la aplicación de las jornadas atípicas y acumulativas, tal como están planteadas, no cumplen con ser una medida

menos gravosa que otras que pueden ser identificadas bajo una indagación razonablemente seria. Es decir, la manera en cómo se aplican en nuestro país las jornadas atípicas o acumulativas, sustentadas en el derecho a la libertad de empresa, no es la menos gravosa del derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores.

A modo de ejemplo, traemos a colación una medida menos gravosa que ha demostrado ser satisfactoria en nuestro país vecino de Chile, donde se ha establecido un parámetro temporal expreso (96 horas distribuidas en 10, 11 o 12 días, garantizando un descanso de cuatro, tres o dos días íntegros, a los cuales deberá agregarse el adicional que establece la ley, y un promedio de 9 horas con 36 minutos, 8 horas con 43 minutos y 8 horas diarias, respectivamente).

En este caso, según el cual no se vería afectado el derecho de los trabajadores al disfrute del tiempo libre y al descanso, en la medida que no se les expone a horas de trabajo mucho más amplias que la jornada ordinaria de 8 horas diarias como máximo. Además, se les brinda un periodo más amplio de descanso a fin de que se procure un adecuado descanso y tiempo libre, reduciendo los efectos negativos señalados previamente que ocasiona una jornada de trabajo extensa.

Bajo la normativa peruana, solamente se requeriría plantear una jornada que indique expresamente lo siguiente:

- (i) Jornada máxima en promedio semanal.
- (ii) Semanas que contempla el periodo de trabajo y descanso.
- (iii) Procedimiento para acreditar las circunstancias o especial naturaleza de la actividad que sustente objetivamente la necesidad de aplicar una jornada atípica o acumulativa.
- (iv) Modalidad de compensación de las horas de trabajo y las horas de descanso, incluyendo la jornada máxima, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados y descanso vacacional.
- (v) Número de horas que permita identificar la compensación señalada en el punto (iv), siguiendo el ejemplo de Chile.

Cabe señalar que, al momento de analizar los medios alternativos que restrinjan en menor medida los derechos fundamentales, cumpliendo con igual o mayor eficacia el fin perseguido, se debe reflexionar que el establecimiento de un umbral excesivamente exigente cuando se evalúe el cumplimiento del subprincipio de necesidad puede “asfixiar” la elección de los medios igualmente o más adecuados para alcanzar los fines constitucionalmente exigibles (VERA, 2022, p. 24).

Sin perjuicio de lo señalado, realizaremos el ejercicio académico de analizar el subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto de la medida planteada, con la finalidad de apreciar con mayor caridad la viabilidad constitucional de la misma.

C. Proporcionalidad en sentido estricto

Respecto del análisis este subprincipio, se debe tener en cuenta lo enunciado por Roberto Alexy, según el cual, cuanto más alto sea el grado de perjuicio o incumplimiento de uno de los principios, tanto debe ser la importancia en la realización del otro (2009, p. 8).

En este caso, corresponde sopesar los derechos que entran en conflicto; el derecho a la libertad de empresa del empleador, y el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores.

Las jornadas atípicas y acumulativas, tal como están reguladas, no garantiza un nivel alto de satisfacción del derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, puesto que, como se expondrá en el capítulo 2 del presente trabajo, no se respeta la jornada máxima, el descanso semanal obligatorio, el descanso en días feriados y el descanso vacacional, beneficios a través de los cuales se manifiesta el derecho referido.

A fin de superar dicha medida, se planteará un escenario de compensación que supere el test de ponderación, de manera que la aplicación de la jornada atípica o acumulativa garantice de manera proporcionada el ejercicio del derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores.

Pues bien, luego de haber realizado el test de ponderación o proporcionalidad respecto del establecimiento de jornadas atípicas o acumulativas, cabe precisar que dicho ejercicio es una tarea elementalmente judicial, por lo cual, en lo que respecta a la relación laboral se generará un control judicial *ex post* de las medidas que hayan supuesto una limitación o restricción de los derechos del trabajador (COSSIO, 2016, p. 21). En este sentido, será el órgano jurisdiccional quien determine la legitimidad del ejercicio del derecho a la libertad de empresa cuando entre en conflicto con los derechos de los trabajadores en el marco de una relación de trabajo (VERA, 2022, p. 27).



II. **CAPÍTULO II: Intentos legislativos y privados para solucionar la ausencia de reglas claras y herramientas para implementar las jornadas atípicas o acumulativas**

En el capítulo I se ha evidenciado la ausencia de reglas claras y herramientas para implementar las jornadas atípicas o acumulativas en el sector minero, lo que repercute negativamente en el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre de los trabajadores.

Como hemos señalado anteriormente, en el presente trabajo, se planteará un esquema referencial de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, de manera que se aprecie uno que cumpla con la normativa relativa a la jornada de trabajo y descansos remunerados, y que pueda servir como un referencia o parámetro para las empresas del sector minero puedan gestionar los riesgos asociados a la implementación deficiente de estos regímenes de jornada de trabajo.

Previo a ello, analizaremos los esfuerzos desplegados por los actores sociales para superar la deficiencia regulatoria identificada en el capítulo I, dentro de los cuales se encuentran la acción legislativa, a través de proyectos de ley que busquen regular de mejor manera las jornadas atípicas o acumulativas, así como la acción sindical, a través de la negociación colectiva de condiciones de trabajo que garanticen el ejercicio del derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores sometidos a este tipo de jornadas. Finalmente, se analizará una sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República que demuestra las consecuencias que acarrea la falta de reglas claras y herramientas para implementar las jornadas atípicas o acumulativas en el sector minero.

Como sabemos, tanto el legislador como las organizaciones sindicales y los empleadores deben saber cómo aplica de manera correcta una jornada atípica o acumulativa, lo cual, como se expondrá en el presente capítulo, no suele ser así.

Por ello, se deberá tener presente durante la lectura de este capítulo que, para implementar una jornada atípica o acumulativa de trabajo, primero se debe realizar un estudio de variables geográficas, climatológicas, infraestructurales, comunitarias, entre otros, a fin de sustentar la necesidad de aplicación de la medida, luego, se debe realizar un ejercicio aritmético de compensación entre las horas de trabajo en el periodo de trabajo (máximo de 8 horas diarias o 48 semanales) y las horas de descanso en el

periodo respectivo (incluye horas extras, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados). Dicho ejercicio supone un alto nivel de dificultad que ha desafiado a los empleadores y a sus asesores que pretenden implementar estos regímenes de jornadas, planteándolos en muchas ocasiones de manera equivocada.

Sobre esta premisa, en el presente capítulo vamos a revisar el Proyecto de Ley No. 04594/2022-CR, la Plataforma de Lucha de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, y el Laudo Arbitral emitido en la negociación colectiva 2018 entre el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú, con la finalidad de analizar si nos encontramos ante iniciativas (heterónomas y autónomas) que podrían solucionar la problemática de la ausencia de reglas claras y herramientas para implementar las jornadas atípicas o acumulativas. Finalmente, se analizará la Casación Laboral No. 30082-2022 del Santa, donde la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Lo señalado tiene por finalidad identificar si desde el punto de vista de la autonomía y la heteronomía es posible que se garantice el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, en la implementación de esta medida, lo cual se logrará respetando la jornada máxima, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados y descanso vacacional, a que tienen derecho los trabajadores del sector minero.

2.1. Propuestas normativas para modificar la actual regulación las jornadas atípicas o acumulativas

El 29 de marzo de 2023, el Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú presentó ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley No. 04594/2022-CR, que propone modificar, entre otros, el artículo 4° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en los siguientes términos:

“Artículo 4.- En los centros de trabajo donde se realicen labores por equipos o turnos de trabajo, y en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el empleador puede solicitar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo la autorización para establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso, o jornadas compensatorias de trabajo, de tal forma que en algunos días la jornada sea mayor y en otras menos de ocho (8) horas; o jornadas variables, que

reduzcan o amplíen el número de días de la jornada semanal de trabajo, prorrateándose las horas dentro de los restantes días de la semana.

En cualquier caso, la jornada semanal no puede exceder en promedio de cuarenta y ocho (48) horas. Para establecer el cumplimiento de dicho promedio cabe dividirse el número de horas laboradas entre el número de días del periodo o ciclo. El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o periodo de tres semanas.

La Autoridad Administrativa de Trabajo se pronuncia sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles. La resolución es apelable dentro del tercer día.”

Esta propuesta normativa fue aprobada por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en Décima Primera Sesión Extraordinaria, luego de haber revisado los archivos de los proyectos de ley presentados y que resultan afines a la materia sobre la que recae el proyecto de ley.

Así, a partir de lo expuesto en la sesión extraordinaria la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la aprobación del Proyecto de Ley No. 04594/2022-CR con un texto sustitutorio que no solo contempla la modificación de las jornadas atípicas o acumulativas, sino también plantea cambios en la regulación de la jornada general de trabajo, incluyendo aspectos sobre los periodos de inactividad y sobre los cambios en las jornadas, horarios y turnos de trabajo. Sin pretender restarle importancia a estos cambios, a continuación solamente traeremos a colación el texto sustitutorio respecto de las modificaciones que atañen a las jornadas atípicas o acumulativas. Veamos:

*" Artículo 4. En los centros de trabajo en donde se realizan **labores por equipos o turnos de trabajo, y en razón de la naturaleza especial de las actividades**, el empleador puede implementar jornadas atípicas o acumulativas de trabajo y descanso. Se rige por las siguientes reglas:*

a) La jornada atípica o acumulativa, en promedio, no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para un periodo de máximo de tres semanas.

b) La jornada atípica incluye descansos adecuados al esfuerzo físico desplegado durante el tiempo de trabajo.

c) El empleador debe garantizar la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación."

Como podemos advertir, se pretende regular de manera expresa tres asuntos respecto de las jornadas atípicas o acumulativas.

- (i) El primero de ellos consiste en el aspecto temporal, de la forma como se compone el esquema de jornadas atípicas o acumulativas, de manera que ésta no podría superar las 8 horas diarias o 48 semanales para un periodo de máximo de 3 semanas.

Al respecto, no vemos mayor novedad en este aspecto, dado que, en la actualidad, las jornadas atípicas o acumulativas se encuentran reguladas de dicha manera, en virtud del artículo 25° de la Constitución, el artículo 4° de la Ley de Jornada de Trabajo, el artículo 2° de la Ley sobre Descansos Remunerados, el Convenio No. 1 OIT (que es fuente de derecho, según la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución) y el precedente vinculante recaído en la sentencia del Tribunal Constitucional No. 4635-2004-AA/TC.

Por tanto, consideramos que el aspecto temporal de la propuesta normativa no cumple con la finalidad buscada, que es dotarle de mayor seguridad jurídica a los agentes al momento de implementar jornadas atípicas o acumulativas de trabajo. Resulta necesario que se plantee de una vez por todas un método de cálculo que permita a los empleadores y trabajadores tener la seguridad de que las jornadas atípicas o acumulativas se encuentran implementadas correctamente, de manera que las horas de trabajo logren compensar las horas extras, descanso semanal obligatorio y feriados, lo que se traduce en el respeto del derecho de los trabajadores al disfrute del tiempo libre y al descanso.

- (ii) El segundo de los cambios, consiste en que los descansos adecuados al esfuerzo físico desplegado durante el tiempo de trabajo se contemplan dentro de la jornada de trabajo.

Al respecto, debido a la naturaleza particular de las labores que habitualmente se realizan por medio de jornadas atípicas o acumulativas, resulta acertado que se establezca de manera expresa y obligatoria la implementación de descansos adecuados al esfuerzo físico desplegado durante la jornada de trabajo. No

obstante, hubiese sido adecuado para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que se establezcan otras condiciones laborales para hacer frente las consecuencias negativas del esfuerzo físico que amerita la labor, como son el trabajo peligroso y/o monótono.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado en el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Seguridad y Salud en las Minas a Cielo Abierto que, entre las medidas de la estrategia de control del estrés laboral en mina, se podrían implementar breves pausas durante la jornada de trabajo, principalmente cuando el trabajo genere mucha fatiga, peligro o monotonía, con la finalidad de que los trabajadores recobren la capacidad de mantener su buen estado físico y la atención (2018: 91).

Asimismo, reparamos en que la disposición resulta muy amplia y vaga, dado que no especifica la frecuencia o la duración mínima de los descansos, tampoco se ha especificado si se deben contemplar dentro de la jornada de trabajo. De aprobarse la fórmula planteada, sería pertinente que, a través de una norma de orden reglamentario o una directiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo u otra entidad competente, se establezcan parámetros para la implementación de estos descansos, de manera que pueda garantizarse que puedan cumplir su finalidad.

- (iii) Por último, se propone establecer de manera expresa que el empleador debe garantizar la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.

Al respecto, el deber del empleador de garantizar la protección del derecho a la salud de los trabajadores se encuentra establecido a través del principio de prevención consagrado en la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y desarrollado en el sector minero en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por Decreto Supremo No. 024-2016-EM. Resulta acertado que se señale expresamente que se debe brindar adecuada alimentación.

No obstante, debido a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, esta disposición no tiene efectos prácticos más allá de un merecido reconocimiento expreso en todos los niveles legislativos de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Pues bien, como podemos apreciar, la propuesta normativa busca regular de manera expresa aspectos que se encuentran establecidos actualmente constitucional, legislativa y jurisprudencialmente, añadiendo ciertos aspectos secundarios que, de igual manera, son atendidos en virtud de dicha regulación.

No obstante, los cambios que se plantean no repercuten en un cambio orientado al respeto del derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, obviando regular aspectos más concretos y de suma importancia sobre las jornadas atípicas o acumulativas como son; por una parte, (i) la necesidad de acreditar que esta figura se debe implementar para atender a razones objetivas y comprobables de la naturaleza especial de las actividades de la empresa y de los requerimientos de la producción; y, por otra parte, (ii) que el promedio de horas trabajadas en el periodo respectivo debe respetar la debida proporción de los descansos a que tienen derecho los trabajadores (jornada máxima, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados, descanso vacacional).

Respecto del primer aspecto, resulta un desacierto que se haya suprimido la necesidad de que exista una autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo para la implementación de las jornadas atípicas o acumulativas, cuyo plazo resultaba razonable y estimábamos que no retrasaría de manera irrazonable las actividades económicas. Entendíamos que los parámetros de las solicitudes tendrían que ser regulados vía reglamento, a fin de que las empresas tengan predictibilidad al momento de iniciar un procedimiento de aprobación de la jornada.

Se entendía que la Autoridad Administrativa de Trabajo iba a verificar la existencia de las razones objetivas y comprobables de la naturaleza especial o particular de las actividades que realiza la empresa y de los requerimientos de la producción, que hacen necesaria la aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas. De igual manera, se entendía que iban a verificar el cumplimiento de la debida proporción de los descansos a que tienen derecho los trabajadores (función que deberá ser ejercida por parte de la Autoridad Inspectiva del Trabajo).

No obstante, la propuesta normativa no aporta mayores alcances sobre la modalidad de compensación y los parámetros objetivos que deberán cumplirse para que se pueda aprobar una jornada atípica o acumulativa. Tampoco establece un número exacto de horas que pueden realizar los trabajadores a fin de garantizar sus

derechos. No obstante, estos elementos podrían ser introducidos vía reglamentaria, de llegarse a aprobar el proyecto normativo.

Estimamos que la propuesta normativa, de aprobarse, no cumpliría con su finalidad de brindar reglas claras y herramientas para implementar las jornadas atípicas o acumulativas de manera adecuada, de manera que respete los derechos de los trabajadores al disfrute del tiempo libre y al descanso.

2.2. Regulación de las jornadas atípicas o acumulativas desde el punto de vista de la autonomía privada: el rol de los convenios colectivos

Como hemos señalado en el capítulo anterior, la jornada atípica o acumulativa en la actividad minera no puede superar el promedio de 8 horas diarias o cuarenta y 8 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto, en virtud del artículo 25° de la Constitución, el artículo 4° de la Ley de Jornada de Trabajo, el artículo 2° de la Ley sobre Descansos Remunerados, el Convenio No. 1 OIT y el precedente vinculante recaído en la sentencia del Tribunal Constitucional No. 4635-2004-AA/TC.

De manera preliminar, estimamos pertinente traer a colación la Plataforma de Lucha de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, la cual contempla dentro de sus propuestas un acápite específico sobre las jornadas atípicas en la minería, cuyo contenido es el que se muestra:

“7. Jornadas atípicas en la minería.

- *Conformación de una Comisión Multisectorial con participación de representantes de las entidades competentes del Estado y representantes de la FNTMMSP para tratar la problemática de las Jornadas Atípicas en la Minería en aras de la **protección del derecho a la salud, a la integración familiar, a la dignidad del trabajador y al ejercicio de la libertad sindical.***
- *El tiempo del traslado del trabajador desde los campamentos donde habita hasta la zona de labor, será considerado como horas extras, tanto al ingreso como a la salida del trabajo, en cualquier turno. Asimismo, el **cambio de ropa de trabajo** formará parte de la jornada de trabajo.*

- ***El trabajo efectivo en días feriados y domingos será remunerado con sobretasa, independientemente de la jornada típica que tuviera dicha semana.***
- ***Determinación, por razones de salud, de la hora de refrigerio con hora predeterminada sin una franja de varias horas que el empleador determine unilateralmente para refrigerio cambiando dicho horario intempestivamente y afectando la salud del trabajador.”***

Como podemos apreciar, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú plantea cuestiones interesantes respecto de las jornadas atípicas o acumulativas, dentro de las cuales resaltan la referencia a la integración familiar, el tiempo de traslado y cambio de ropa, y el trabajo efectivo en días feriados y descanso semanal obligatorio.

Por su parte, respecto del tiempo de traslado y cambio de indumentaria, consideramos que, sería desproporcionado que el tiempo de traslado sea considerado dentro de la jornada de trabajo, en la medida que no existe trabajo efectivo ni puesta a disposición de la fuerza de trabajo. Además, este tipo de jornadas han sido planteadas normativamente para atender razones objetivas como la ubicación geográfica alejada de los centros de trabajo, por lo que los tiempos de desplazamiento suelen ser extensos e incluirlos en la jornada resultaría irrazonable. Respecto del cambio de vestimenta, este tiempo sí viene siendo considerado como tiempo de trabajo, conforme a se puede apreciar en la Resolución No. 1079-2022-SUNAFIL/TFL del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Por otro lado, la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú propone que el trabajo efectivo en días feriados y domingos sea remunerado con sobretasa, lo cual, si bien busca constituirse como un beneficio a favor de los trabajadores, altera la compensación de horas de trabajo por horas de descanso, toda vez que, en las jornadas atípicas o acumulativas el trabajo en los días feriados y en el descanso semanal obligatorio (domingos) es compensado con descanso sustitutorio, conforme se explicará con mayor amplitud en el capítulo 3 del presente trabajo de investigación, por lo cual, carecería de sustento proponer una sobretasa.

De esta manera, por parte de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú se desprende un evidente desconocimiento respecto de las reglas de compensación de horas y días de trabajo con descanso de las jornadas atípicas o acumulativas, lo que evidencia una vez más la falta de reglas claras sobre este respecto.

Ahora bien, resulta importante que los representantes de los trabajadores tengan conocimiento sobre las reglas y herramientas del ordenamiento jurídico a fin de que se establezcan de manera adecuada las jornadas atípicas o acumulativas, respetando su derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso. Ello, en la medida que, éstas pueden ser reguladas por decisión unilateral del empleador, por acuerdos individuales y/o **colectivos**, siempre que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

Esto es así, en tanto las normas que regulan este aspecto de la relación de trabajo son del tipo de derecho necesario relativo. Para explicar lo señalado, traemos a colación la didáctica clasificación realizada por Mario Pasco a partir de la doctrina española (PASCO, 2005, 218):

- (i) **Normas imperativas o categóricas o de imperatividad absoluta o de derecho necesario absoluto:** son imperativas al extremo que no permiten margen para alteración en niveles inferiores, incluso si serían a favor de los trabajadores (PASCO, 2005, 218). Asimismo, las partes de la relación de trabajo no pueden desconocer o modificar estas normas, tanto a nivel individual como colectivo (BORRAJO, 1978, 450).
- (ii) **Normas de imperatividad relativa o limitadamente categóricas o de derecho necesario relativo:** establecen un mínimo y soportan avances a favor de los trabajadores por medio de normas subalternas o descendentes (PASCO, 2005, 219). Las partes pueden apartarse, siempre que la modificación y/o variación permita cumplir con mayor plenitud el objetivo perseguido por la norma (BORRAJO, 1978, 451).
- (iii) **Normas dispositivas o discrecionales o supletorias:** son aquellas que brindan a las partes mayor autonomía para regular una determinada materia en concreto, incluso son aquellas que de manera expresa les autorizan a delimitar, definir y configurar una relación contractual distinta (CAMPOS, 1976, 119).

De esta manera, las normas que regulan las jornadas atípicas acumulativas serán de derecho necesario relativo, en la medida que establecen un derecho mínimo que no puede ser reducido por la autonomía privada, expresado a través del tope máximo de jornadas señalado previamente; sin embargo, se podrá pactar una jornada que resulte más favorable a los trabajadores, conforme lo advierte el profesor Renato Mejía, quien señala que no podrían establecerse jornadas que superen los límites legales y constitucionales, pero sí que los mejoren, por lo que cabe la posibilidad de establecer jornadas máximas o jornadas ordinarias menores a la jornada máxima (2012, 311).

En efecto, la jornada atípica o acumulativa puede expresarse como máximo en el promedio de 8 horas diarias o 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto, por lo que los empleadores con las organizaciones sindicales podrían implementar esquemas de jornadas que sean más beneficiosas para los trabajadores. No obstante, para ello, tendrían que tener las reglas claras respecto de cómo es que se compensan las horas de trabajo con las horas de descanso, lo cual, muchas veces no es así, como hemos señalado en nuestro análisis sobre la Plataforma de Lucha de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.

Sin perjuicio de ello, la acción sindical juega un rol sumamente importante en el establecimiento de condiciones de trabajo más justas y dignas para los trabajadores, algo que resulta sumamente importante en el tema bajo estudio, dado que se busca garantizar el ejercicio pleno del derecho disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores que laboran bajo esquemas de jornadas atípicas o acumulativas.

A continuación, analizaremos un ejemplo de una negociación colectiva en el sector minero entre una organización sindical y una importante empresa minera que opera en nuestro país, a fin de identificar qué avances se han logrado en esta materia a través del desarrollo de la acción sindical.

En la negociación colectiva 2018 (se planteó una vigencia de 3 años desde el 1 de setiembre de 2018 hasta el 14 de mayo de 2021) entre el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú, la organización sindical planteó la revisión de las jornadas atípicas y acumulativas, de manera que se encuentren acordes a los límites establecidos jurisprudencialmente

por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC y sus Aclaratorias.

En el literal b) de la cláusula 6 de su pliego de reclamos, el Sindicato planteó lo siguiente respecto de la jornada de trabajo:

*“b) Las partes convienen que a partir del 1 de enero de 2019 se restituirá la jornada de trabajo de 8 horas diarias en todas las áreas operativas de la unidad de producción de Toquepala en tanto no se cumpla con el test de protección de la jornada máxima de los trabajadores establecida en el tribunal constitucional, concordante con el pronunciamiento del economista Frank Castro en lo que concierne a **garantizar y otorgar efectivamente adecuada alimentación para soportar jornadas de 12 horas de tiempo y zonas de descanso debidamente implementados para descansar a mitad de jornada, así como comedores adecuadamente inocuos implementados para ingerir alimentos decentemente**; todo lo cual deberá ser acreditado ante los órganos estatales competentes que establece la directiva 02-2007-MTPE/2/11.1. En caso de los trabajadores que laboran menos de 12 horas al día, en jornadas de 5 días o más consecutivos; estos tendrán el derecho de solicitar la acumulación de horas adicionales a su jornada diaria, para luego ser compensadas con días de descanso que se harán efectivos entre lunes y viernes de la semana siguiente. Cualquier cambio en el horario de trabajo, jornada de trabajo o sistema de trabajo, previamente deberá contar con la opinión favorable del sindicato.”*

La negociación colectiva fue sometida a arbitraje, por lo que se resolvió mediante Laudo Arbitral cuya emisión estuvo a cargo del Tribunal Arbitral conformado por Augusto Eguiguren Praeli, Favier Neves Mujica y Germán Ramírez Gastón Ballón. Dicho laudo arbitral resolvió acoger íntegramente, sin atenuación, la propuesta final de la empresa, que, en lo referido a jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, consistió en lo siguiente:

“La empresa podrá establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo conforme a lo establecido en la Constitución, la Ley, y las sentencias vinculantes del Tribunal Constitucional, siempre y cuando

cumpla con las condiciones del Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los trabajadores mineros expuestas por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 15 de la Resolución Aclaratoria, de fecha 11 de mayo de 2006, dictada en el Proceso de Amparo Nro. 4635-2004-AA/TC.

En las jornadas atípicas de trabajo de dos turnos seguidos, el tiempo de refrigerio es de treinta minutos en el turno diurno y de 45 minutos en el turno nocturno. El tiempo de refrigerio está incluido dentro de la jornada de trabajo.”

Como vemos, el aspecto más relevante que se trata en la negociación colectiva es el respeto del Test de Protección de la jornada máxima aplicable a los trabajadores mineros consagrada por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC. Además de ello, llama la atención que la organización sindical haga referencia en su propuesta a la existencia de jornadas de 12 horas de trabajo, lo cual no sería compatible en una jornada atípica compuesta por un periodo de 3 semanas.

Respecto del Test de Protección, como hemos expuesto de manera previa, toda empresa minera deberá cumplir con todas las condiciones expresadas por el Tribunal Constitucional (salvo la indicada en el literal f.) para que la jornada sea compatible con los límites planteados en el precedente vinculante, en cuyo caso podrían plantearse horarios de hasta 12 horas de trabajo diarias.

En tal sentido, la jornada atípica o acumulativa aplicable al sector minero deberá respetar el promedio de 8 horas diarias o 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto, pudiendo establecer jornadas de 12 horas diarias siempre que se cumpla con el test de protección establecido por el Tribunal Constitucional, así como también, claro está, la debida proporción de horas de trabajo y descanso.

Sobre el particular, como se expresará en líneas ulteriores, una jornada de 12 horas diarias en un periodo de 3 semanas, a razón de 14 días de trabajo continuos por 7 días de descanso, no cumple con garantizar una adecuada compensación de las horas de trabajo y el descanso a que tiene derecho todo trabajador (jornada máxima de trabajo, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados), por lo que, *a priori*, no podría implementarse una jornada de esta naturaleza.

No obstante, advertimos que, según la propuesta del Sindicato, los Trabajadores de Toquepala y Anexos de Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú cumplen jornadas de 12 horas diarias, por lo que, de estar compuesta la jornada de 14 días de trabajo continuos por 7 días de descanso, ésta no cumpliría con compensar de manera adecuada el tiempo de descanso obligatorio a que tienen derecho los trabajadores (jornada máxima, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados).

Sin perjuicio de ello, la organización sindical pretende que se continúe con dicho esquema, siempre que la empresa garantice el respeto de los lineamientos del Test de Protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros consagrada por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC

En tal sentido, advertimos un claro desconocimiento respecto de las reglas de compensación de las jornadas atípicas o acumulativas, de manera que la acción sindical no necesariamente resulta una herramienta que garantice el respeto del derecho de los trabajadores al disfrute del tiempo libre y al descanso.

2.3. Tratamiento jurisprudencial de las jornadas atípicas o acumulativas: la Casación Laboral No. 30082-2022 del Santa, una consecuencia de la deficiente regulación de esta materia

Además de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. No. 4635-2004-AA/TC publicada en el año 2006, no se han emitido muchas sentencias que aborden de manera específica y clara el cálculo de la compensación de las jornadas atípicas o acumulativas.

No obstante, en el presente año 2023, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha emitido una llamativa sentencia de Casación Laboral, donde aborda de manera concreta el cálculo de la compensación del tiempo de trabajo por tiempo de descanso en una jornada atípica.

Se trata de la Casación Laboral No. 30082-2022 del Santa, donde la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la

República se pronunció sobre la correcta aplicación del artículo 9 del DS 008-2002-TR, que regula la forma de cálculo de la compensación de horas de trabajo por horas de descanso en las jornadas atípicas o acumulativas.

En el caso en concreto, la empresa de seguridad G4s Perú Sociedad Anónima Cerrada alega que las instancias previas desconocen la naturaleza de las jornadas atípicas o acumulativas, toda vez que han amparado el pago de horas extras y su incidencia en los beneficios sociales, sin haber realizado una correcta determinación del número total de horas laboradas y el número total de días de descanso, los cuales compensan la labor extraordinaria del demandante.

Para resolver dicha controversia, la Sala Suprema sostiene lo siguiente:

“Por otro lado; respecto al periodo comprendido entre el primero de abril de dos mil catorce hasta el treinta de julio de dos mil dieciocho, el demandante fue destacado a la Minera Barrick Misquichilca, estando sujeto a una jornada atípica de 14x7; esto es, catorce días de labores y siete días de descanso.

*Siendo ello así, teniendo en cuenta que en una jornada ordinaria el máximo de horas a laborar es de 2,200; no obstante, en una jornada atípica de 14x7; el ciclo abarca 21 días (14+7); y el mismo se repite 17.38 veces al año (365/21); entonces el total de días laborados en un año es 243.32 (14*17.38); y el total de días descansados es 121.66 (15.95*7).*

Por lo que, el promedio de las horas trabajadas dentro del ciclo es de 2919.84 horas, teniendo un exceso de 719.84 horas; sin embargo, el promedio de horas descansadas en exceso dentro del ciclo es de 733.28; siendo evidente que, no existen horas extras pendientes de pago, pues las mismas han sido compensadas por los días de descanso continuos otorgados.”

A partir de lo señalado por la Corte Suprema, se desprende que el demandante se encontraba en una jornada atípica o acumulativa de 14 días de trabajo por 7 de descanso (14x7), a razón de 12 horas de trabajo diarias. Así, a efectos de la compensación de horas de trabajo por horas de descanso, realiza las siguientes operaciones:

- (i) Proyecta el ciclo de trabajo (14x7) a un año, donde cada ciclo de 21 días se repite 17.38 veces ($365/21$) en un año.
- (ii) Calcula que el total de días laborados es de 243.32 ($14*17.38$) y el total de días descansados es de 121.66 ($17.38*7$).
- (iii) Multiplica el número de horas diarias laboradas en el periodo de trabajo por el número de días trabajados en el año (en dicho caso $12*243.32$).
- (iv) Multiplica las horas diarias descansadas en el periodo de descanso por el número de días descansados en el año (en dicho caso $121.66*8$).
- (v) Resta las horas trabajadas en el año (2,919.84) menos las horas descansadas en exceso en el año (733.28), cuyo resultado es comparado con el máximo de horas a laborar en una jornada ordinaria máxima (2,200).

Así, restando el número de horas trabajadas menos el número de horas de descanso, la Corte Suprema calcula que las horas trabajadas no exceden la jornada máxima de trabajo.

Conforme podemos apreciar a simple vista, una jornada atípica o acumulativa de 14x7 a razón de 12 horas diarias de trabajo excede los límites que hemos expuesto en cuanto a la compensación del tiempo de trabajo por tiempo de descanso.

Conforme se expondrá con mayor detalle en líneas posteriores, realizando el cálculo con o sin feriados de esta jornada, tenemos 31:55 horas y 24 horas, respectivamente, que no pueden ser compensadas, por lo que la jornada analizada por la Corte Suprema supera ampliamente los parámetros que plantea el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC.

No obstante, la Sala Suprema ha validado una jornada atípica o acumulativa ampliamente superior a la jornada máxima establecida normativa y jurisprudencialmente, lo que resulta sumamente preocupante, pues vulnera el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, y revela un amplio desconocimiento sobre la forma de compensación entre el periodo de trabajo y descanso por el que se encuentra toda jornada atípica o acumulativa.

Situaciones como las descritas, evidentemente se deben a la falta de regulación y a la poca claridad sobre el tema en el ámbito del derecho del trabajo, por lo que resulta necesario que se planteen iniciativas (legislativas y privadas por medio de la negociación

colectiva) que eliminen de una vez por todas la incertidumbre generada por sentencias como la reseñada.

Las soluciones planteadas no resultan ser satisfactorias y demuestran las carencias en nuestra regulación de las jornadas atípicas o acumulativas, lo que se traduce en la realidad en que permanezca la incorrecta aplicación de estas jornadas de trabajo por parte de los operadores sociales (Legislador, Autoridad Administrativa, Jueces, empleadores y trabajadores).

En el siguiente capítulo, realizaremos un análisis de las jornadas aplicadas por 5 importantes empresas del sector minero, a fin de identificar los problemas que enfrentan los empleadores para implementar las jornadas atípicas o acumulativas. A partir de ello, brindaremos métodos de cálculo que cumplan con garantizar la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados.



III. CAPÍTULO III: Jornadas atípicas o acumulativas: situación de 5 empresas del sector minero, riesgos asociados a una mala aplicación y propuesta de implementación

En este capítulo se analizará la aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo en 5 empresas del sector minero, de manera que nos permita verificar si se cumple con las normas sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, así como de descansos remunerados, y, por ende, se garantiza el respeto de los derechos de los trabajadores.

Teniendo en cuenta ello, se desarrollarán las principales consecuencias de una errónea aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Finalmente, realizará una propuesta de aplicación referencial de la jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, de manera que se pueda apreciar uno que cumpla con la regulación normativa y jurisprudencial de la materia, y que pueda servir como referencia o parámetro para las empresas del sector minero.

3.1. Aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo en las empresas del sector minero

Como hemos señalado en líneas precedentes, el sector minero es uno de los sectores que, debido a la naturaleza y características propias de la actividad, emplea con mayor asiduidad las jornadas atípicas y acumulativas, toda vez que las unidades mineras, por lo general, se encuentran alejadas de los pueblos, ciudades y, en general, de la residencia habitual de los trabajadores. Por ello, en el presente trabajo, obtuve información sobre un grupo de 5 empresas mineras, a fin de identificar si han aplicado de manera correcta la regulación normativa y jurisprudencial de las jornadas atípicas y acumulativas, pese a la falta de reglas claras para ello.

Dicha aplicación correcta de las jornadas atípicas y acumulativas, a través del ejercicio matemático de compensación entre las horas de trabajo en el periodo de trabajo (máximo de 8 horas diarias o 48 semanales) y las horas de descanso en el periodo respectivo (incluye horas extras, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados), nos permitirá determinar si en la población materia de estudio se está garantizando el respeto de los derechos de los trabajadores y supongan una mínima

asunción de riesgos para los empleadores en términos de cumplimiento de obligaciones en materia de tiempo de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre el particular, una errónea aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo supone que los trabajadores se encuentren expuestos a efectos perniciosos por el sometimiento a jornadas irrazonables, que precisan mayor esfuerzo físico e impide un descanso diario adecuado, lo que incide en mayores riesgos asociados a la seguridad y salud en el trabajo, afectaciones a la vida familiar, enfermedades como síndrome de *burnout* o alcoholismo, entre otros. Además, somete a los empleadores a riesgos a nivel judicial y a nivel administrativo, toda vez que, el incumplimiento de la normativa de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, así como de la normativa relativa a los descansos remunerados, puede generar demandas judiciales de reintegros salariales e indemnizaciones, y procedimientos administrativos sancionadores ante la SUNAFIL.

Por este motivo, a partir del análisis realizado, consideramos importante plantear en este capítulo un esquema referencial de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, de manera que se aprecie uno que cumpla con la normativa relativa a la jornada de trabajo y descansos remunerado, y que pueda servir como un referencia o parámetro para las empresas del sector minero puedan gestionar los riesgos asociados a la implementación deficiente de estos regímenes de jornada de trabajo.

3.1.1. Aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas en las empresas V, W, X, Y, Z.

Entre los meses de septiembre y octubre del año 2020, la Asociación THANI Consultoras Laborales (THANI) elaboró una encuesta, a través de entrevistas a trabajadores, expertos en seguridad y salud en el trabajo, médicos ocupacionales, entre otros, con la finalidad de analizar el impacto de las jornadas atípicas o acumulativas en la dinámica laboral, de seguridad y salud en el trabajo, de salud física, mental y social de las y los trabajadores mineros (OSPINA, 2020, p. 207).

Dicho trabajo de investigación se encontró enfocado en el impacto de la ampliación de las jornadas atípicas y acumulativas durante la pandemia de la COVID-19, por lo que, en dicha oportunidad, THANI logró recabar información sobre estas jornadas de manera previa a dicha situación de emergencia sanitaria, las cuales, se entiende que fueron restituidas luego de que terminó la pandemia.

Por estos motivos, nos hemos contactado con una representante de THANI, quien nos ha autorizado el tratamiento de la información recabada en dicha encuesta, a fin de lograr los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación.

Pues bien, a partir de la información recabada por THANI, hemos elaborado la siguiente tabla que contiene los datos relevantes para nuestro análisis:

Tabla 1 – Elaboración propia a partir de información de THANI

Datos relevantes de 5 empresas mineras en la aplicación de jornadas atípicas o acumulativas

Empresa Minera	Ubicación Geográfica	Metros sobre el nivel del mar	Distancia entre el domicilio y la unidad minera	Jornada atípica y acumulativa	Jornada diaria
Empresa V	Pasco / Pasco	4,800	1 día	14x7	12 horas
Empresa W	Junín / Yauli	4,700	3 horas	14x7	12 horas
Empresa X	Tacna / Tacna	4,600	2 horas	14x7	11 horas
Empresa Y	Lima / Huarochiri	4,400	4 horas	14x7	10 horas y 45 minutos
Empresa Z	La Libertad / Sánchez Carrión	3,400	4 horas	14x7	12 horas

2

A continuación, realizaremos el análisis sobre la implementación de las jornadas atípicas y acumulativas de las empresas objeto de estudio:

3.1.1.1. Razones objetivas y comprobadas que justifican su implementación.

Previamente hemos indicado que las jornadas acumulativas deben respetar (i) la naturaleza particular de las actividades de la empresa y las razones objetivas que ameritan su implementación, (ii) la jornada máxima de trabajo (promedio),

² Se mantendrá la reserva de la identidad de las empresas mineras cuya jornada atípica y acumulativa se analiza en el presente trabajo de investigación.

y (iii) el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso del trabajador (compensable).

Interesa en el presente apartado analizar la naturaleza particular o especial de las actividades de la empresa y las razones objetivas que ameritan su implementación, presupuesto que se desprende del artículo 4° de la Ley de Jornada de Trabajo, así como el artículo 2° de la Ley sobre Descansos Remunerados. Asimismo, sobre el particular, Tribunal Constitucional ha manifestado que las jornadas atípicas se sustentan en razones tales como el difícil acceso al lugar de trabajo (propio de las labores realizadas en campamentos mineros), la naturaleza especial de las actividades de la empresa, los ciclos productivos establecidos por el empleador, entre otros.

A partir de la información recopilada no ha sido posible analizar si se encuentra adecuadamente sustentada la implementación de las jornadas atípicas y acumulativas en función a la naturaleza de las actividades y a las razones objetivas propias de las empresas mineras. No obstante, la información relacionada con la ubicación geográfica y la distancia entre el domicilio y la unidad minera (en horas) nos permitirá realizar un análisis superficial sobre la justificación de la implementación de estas jornadas. Veamos:

Tabla 2 – Elaboración propia a partir de información de THANI

Tabla sobre datos relevantes para la justificación de la implementación de jornadas atípicas o acumulativas

Empresa Minera	Ubicación Geográfica	Metros sobre el nivel del mar	Distancia entre el domicilio y la unidad minera
Empresa V	Pasco / Pasco	4,800	1 día
Empresa W	Junín / Yauli	4,700	3 horas
Empresa X	Tacna / Tacna	4,600	2 horas
Empresa Y	Lima / Huarochiri	4,400	4 horas
Empresa Z	La Libertad / Sánchez Carrión	3,400	4 horas

A partir del número de horas entre el domicilio y las unidades mineras bajo análisis, inferimos que, las unidades mineras quedan fuera del radio urbano de las ciudades aledañas, por lo cual, no existiría cobertura de transporte público (económicamente viable) que permita a los trabajadores desplazarse desde sus hogares hasta sus centros de labores. Por ello, entendemos que son los empleadores que ponen a disposición de sus trabajadores unidades de transporte de personal para trasladarlos hasta las unidades mineras.

Asimismo, debido a las jornadas extensas que realizan, el número de personal, las horas de desplazamiento y los costos en transporte que tendrían que asumir las empresas, tenemos que no sería razonable ni eficiente -inclusive, rentable- desplazar todos los días a todos los trabajadores desde sus domicilios o puntos de encuentro hasta sus centros de trabajo y viceversa.

En tal sentido, inclusive con las limitaciones de información que adolecemos, por no tener a la vista, por ejemplo, un documento que contenga el sustento específico para la aplicación de las jornadas atípicas y acumulativas, a partir de la información analizada, podemos concluir que, en el caso de las empresas objeto de estudio, su implementación sí obedecería a la naturaleza especial de las actividades de la empresa y las razones objetivas.

Sin perjuicio de ello, cabe precisar que, el planteamiento original del Proyecto de Ley No. 04594/2022-CR, previamente reseñado, sobre la solicitud de autorización ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para establecer las jornadas atípicas y acumulativas, resultaba adecuado, toda vez que podía revisarse por un ente imparcial, de manera previa y en un plazo razonable, las razones objetivas y comprobadas que justifican la implementación de este tipo de jornadas. No obstante, como hemos señalado, esta disposición no ha sido aprobada en la votación del Congreso de la República, diluyéndose la posibilidad de regulación en este sentido.

3.1.1.2. Compensación de horas de trabajo con horas de descanso en el periodo

En el presente apartado analizaremos las jornadas atípicas o acumulativas establecidas por las 5 empresas mineras objeto de estudio, a fin de determinar si han aplicado de manera correcta esta figura, es decir, respetando el derecho

al descanso y al disfrute del tiempo libre, que, como hemos señalado, se manifiesta a través de la jornada máxima de trabajo, descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados.

A. Empresas Mineras V, W y Z

En este acápite, analizaremos la jornada atípica y acumulativa más común de las empresas comprendidas en la muestra (empleada por las Empresas Mineras V, W y Z), que se compone de 14 días de trabajo por 7 de descanso (14x7) consecutivos, a razón de 12 horas diarias de trabajo.

Sobre el particular, como hemos adelantado en el análisis de la Casación Laboral No. 30082-2022 del Santa, una jornada atípica o acumulativa con estas características excede los límites que hemos expuesto en cuanto a la compensación del tiempo de trabajo por tiempo de descanso. Para demostrar ello, a continuación, analizaremos la jornada atípica o acumulativa implementada por las Empresas Mineras V, W y Z:

- (i) En primer orden, calcularemos las horas a compensar que se generan en los 14 días de trabajo consecutivos:

Tabla 3 – Elaboración propia

Tabla de análisis de la jornada atípica o acumulativa planteada por las Empresas Mineras V, W y Z

Días de trabajo	14 días
Horas de trabajo diarias	12 horas
Horas extras generadas	56 horas (4 horas diarias por los 14 días de trabajo)
Horas de descanso semanal obligatorio	24 horas (3 días de descanso semanal obligatorio a razón de 8 horas diarias de trabajo)
Feridos	7 horas y 55 minutos (tiempo en horas generado en el periodo de 21 días por los feriados 17 feriados al año del sector minero)
Total de horas a compensar	87 horas con 55 minutos a compensar con el tiempo de descanso

En tal sentido, en los 14 días del periodo de trabajo en que se laboran 12 horas diarias se generan 87 horas con 55 minutos, que comprende las horas extras generadas por sobre las 8 horas de trabajo diarias, las horas de descanso semanal obligatorio generadas en las 3 semanas que comprende el periodo y las horas que generan los feriados anuales en cada periodo de 3 semanas.

(ii) En segundo orden, calculamos el tiempo de descanso que se generará en los 7 días de descanso:

- Días de descanso: 7 días
- 8 horas diarias de descanso: 56 horas a compensar con el tiempo de trabajo

Los 7 días de descanso generan 56 horas que deberán compensar las horas en sobretiempo generadas en el periodo de trabajo.

(iii) Restamos el total de horas de trabajo a compensar menos el total horas de descanso compensables: $87:55 - 56 = \mathbf{31:55 \text{ horas}}$.

(iv) En caso no exista ningún feriado en el periodo o si se quiere retribuir el trabajo en dicho día con la respectiva sobretasa, tenemos 80 horas de trabajo para compensar (87 horas con 55 minutos menos las 7 horas y 55 minutos generadas por los feriados en un periodo de 21 días), a los cuales debemos restar las 56 horas de descanso compensables, lo que nos arroja un total de **24 horas**.

Como vemos, realizando el cálculo con o sin feriados, tenemos 31:55 horas y 24 horas, respectivamente, que no pueden ser compensadas, por lo que la jornada implementada por las empresas V, W y Z supera ampliamente los parámetros normativos y jurisprudenciales que plantea el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC.

B. Empresa Minera X

Corresponde analizar la jornada atípica y acumulativa de la Empresa Minera X, que consta de 14 días de trabajo por 7 de descanso (14x7) consecutivos, a razón de 11 horas diarias de trabajo.

Al respecto, una jornada atípica o acumulativa de esta naturaleza, al igual que la jornada implementada por las Empresas Mineras V, W y Z, excede los límites que hemos expuesto en cuanto a la compensación del tiempo de trabajo por tiempo de descanso. Para demostrar ello, a continuación, calcularemos de manera breve la jornada atípica o acumulativa implementada por esta empresa:

- (i) En primer orden, calcularemos las horas a compensar que se generan en los 14 días de trabajo consecutivos:

Tabla 4 – Elaboración propia

Tabla de análisis de la jornada atípica o acumulativa planteada por las Empresa Minera X

Días de trabajo	14 días
Horas de trabajo diarias	11 horas
Horas extras generadas	42 horas (3 horas diarias por los 14 días de trabajo)
Horas de descanso semanal obligatorio	24 horas (3 días de descanso semanal obligatorio a razón de 8 horas diarias de trabajo)
Feridos	7 horas y 55 minutos (tiempo en horas generado en el periodo de 21 días por los feriados 17 feriados al año del sector minero)
Total de horas a compensar	73 horas con 55 minutos a compensar con el tiempo de descanso

Como vemos, en los 14 días del periodo de trabajo en que se laboran 12 horas diarias se generan 73 horas con 55 minutos, que comprende las horas extras generadas por sobre las 8 horas de trabajo diarias, las horas de descanso semanal obligatorio generadas en las 3 semanas que comprende el periodo y las horas que generan los feriados anuales en cada periodo de 3 semanas.

(ii) En segundo orden, calculamos el tiempo de descanso que se generará en los 7 días de descanso:

- Días de descanso: 7 días
- 8 horas diarias de descanso: 56 horas a compensar con el tiempo de trabajo

Los 7 días de descanso generan 56 horas que deberán compensar las horas en sobretiempo generadas en el periodo de trabajo.

(iii) Restamos el total de horas de trabajo a compensar menos el total horas de descanso compensables: $73:55 - 56 = 17:55$ horas.

(iv) En caso no exista ningún feriado en el periodo o si se quiere retribuir el trabajo en dicho día con la respectiva sobretasa, tenemos 66 horas de trabajo para compensar (73 horas con 55 minutos menos las 7 horas y 55 minutos generadas por los feriados en un periodo de 21 días), a los cuales debemos restar las 56 horas de descanso compensables, lo que nos arroja un total de **10 horas**.

Como vemos, realizando el cálculo con o sin feriados, tenemos 17:55 horas y 10 horas, respectivamente, que no pueden ser compensadas, por lo que la jornada implementada por la Empresa Minera X supera ampliamente los parámetros que plantea el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC.

C. Empresa Minera Y

Finalmente, analizaremos la jornada atípica y acumulativa de la Empresa Minera Y, que consta de 14 días de trabajo por 7 de descanso (14x7) consecutivos, a razón de 10 horas con 45 minutos diarios de trabajo.

Al respecto, una jornada atípica o acumulativa de esta naturaleza, al igual que la jornada implementada por las Empresas Mineras V, W, X y Z, excede los límites que hemos expuesto en cuanto a la compensación del tiempo de trabajo por tiempo de descanso. Para demostrar ello, a continuación,

calcularemos de manera breve la jornada atípica o acumulativa implementada por esta empresa:

- (i) En primer orden, calcularemos las horas a compensar que se generan en los 14 días de trabajo consecutivos:

Tabla 5 – Elaboración propia

Tabla de análisis de la jornada atípica o acumulativa planteada por las Empresa Minera Y

Días de trabajo	14 días
Horas de trabajo diarias	10 horas con 45 minutos
Horas extras generadas	38 horas con 30 minutos (2 horas con 45 minutos diarios por los 14 días de trabajo)
Horas de descanso semanal obligatorio	24 horas (3 días de descanso semanal obligatorio a razón de 8 horas diarias de trabajo)
Feridos	7 horas y 55 minutos (tiempo en horas generado en el periodo de 21 días por los feriados 17 feriados al año del sector minero)
Total de horas a compensar	70 horas con 25 minutos a compensar con el tiempo de descanso

Se aprecia que en los 14 días del periodo de trabajo en que se laboran 12 horas diarias se generan 70 horas con 25 minutos, que comprende las horas extras generadas por sobre las 8 horas de trabajo diarias, las horas de descanso semanal obligatorio generadas en las 3 semanas que comprende el periodo y las horas que generan los feriados anuales en cada periodo de 3 semanas.

- (ii) En segundo orden, calculamos el tiempo de descanso que se generará en los 7 días de descanso:

- Días de descanso: 7 días
- 8 horas diarias de descanso: 56 horas a compensar con el tiempo de trabajo

Los 7 días de descanso generan 56 horas que deberán compensar las horas en sobretiempo generadas en el periodo de trabajo.

- (iii) Restamos el total de horas de trabajo a compensar menos el total horas de descanso compensables: $70:25 - 56 = 14:25$ horas.
- (iv) En caso no exista ningún feriado en el periodo o si se quiere retribuir el trabajo en dicho día con la respectiva sobretasa, tenemos 62 horas con 30 minutos de trabajo para compensar (70 horas con 25 minutos menos las 7 horas y 55 minutos generadas por los feriados en un periodo de 21 días), a los cuales debemos restar las 56 horas de descanso compensables, lo que nos arroja un total de **6 horas con 30 minutos**.

Como vemos, realizando el cálculo con o sin feriados, tenemos 14:25 horas y 6:30 horas, respectivamente, que no pueden ser compensadas, por lo que la jornada analizada por la Empresa Minera Y supera los parámetros que plantea el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC.

A partir del análisis de las jornadas de las Empresas Mineras V, W, X, Y e Z, arribamos a la conclusión de que no las empresas del sector minero no estarían aplicando de manera adecuada la compensación de horas de trabajo con horas de descanso de las jornadas atípicas y acumulativas.

Lo señalado, aunado a lo expuesto en los capítulos anteriores, nos permite concluir que la inexistencia de reglas claras y/o herramientas para la implementación adecuada de las jornadas atípicas o acumulativas, genera que las empresas del sector minero apliquen jornadas que superan ampliamente los parámetros legales y jurisprudenciales del Tribunal Constitucional, lo que materializa el riesgo de vulneración de los derechos de los trabajadores, pues no se está respetando el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, que se traduce en la realidad a través del derecho a la jornada máxima de trabajo, al descanso semanal obligatorio y al descanso en días feriados.

3.2. Riesgos que surgen a partir de la implementación errónea de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo.

Las contingencias que se materializan con la implementación de jornadas atípicas o acumulativas que superan los parámetros establecidos a nivel legal y constitucional, como las analizadas, son las siguientes:

3.2.1. Afectación al derecho a la vida familiar de los trabajadores

El riesgo en la afectación del derecho a la vida familiar de los trabajadores se produce respecto de aquellas unidades mineras donde existen campamentos en que solamente residen los trabajadores.

A partir de la información recopilada por Encuestas THANI, Estela Ospina sostiene que las jornadas atípicas o acumulativas afecta gravemente el proyecto de familia del 90% de los trabajadores encuestados, pues ha quedado en evidencia el impacto de su actividad laboral en su dinámica familiar, señalando la mayoría de ellos que existiría culpa por estar ausentes en fechas importantes, en las actividades familiares, así como distanciamiento, pérdida de amistades y alejamiento de la vida social (2020, p. 235).

De acuerdo con la profesora Estela Ospina, en el contexto de las jornadas acumulativas en el sector minero se produce una “desestructuración” de la familia minera que se enfoca en la dinámica de la producción minera, pues se destruyen aquellas viviendas familiares para convertirlos en campamentos para trabajadores que pasan a vivir alejados de sus familias (2020, p. 205).

De igual manera, la OIT, en el cuarto punto del orden del día de la 312ª reunión llevada a cabo en noviembre del 2011 en Ginebra sobre “Conciliación del trabajo y la vida familiar”, ha señalado que las horas prolongadas de trabajo y la tendencia al alza de los horarios atípicos de trabajo, en el contexto de la economía globalizada y en permanente movimiento, también recaen de manera considerable sobre los trabajadores y sus respectivas familias (2011, p. 4).

Finalmente, la Autora Chilena María Lampert, a partir de un estudio realizado por la OIT en el año 2014, una de las principales condiciones de trabajo que disminuyen la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar son las extensas horas de trabajo y las horas “atípicas” en inflexibles de trabajo, pues limitan el servicio de cuidado infantil y acentúan la división tradicional del trabajo en el hogar,

donde el hombre genera los ingresos económicos y la mujer se encarga de los quehaceres de la casa, lo que genera dificultades para combinar el trabajo asalariado y las responsabilidades familiares. (2021, p. 5)

Esto es especialmente notorio en el sector minero peruano, donde la participación en el mercado laboral es altamente masculina, oscilando la participación de la mujer en los últimos años entre el 6% y el 7%, como lo ha advertido el Banco Interamericano de Desarrollo en su estudio sobre las brechas de género en el sector minero-energético titulado “Brechas y oportunidades para la equidad de género en el sector minero-energético peruano” (2023, p. 15), donde nos muestra un gráfico elaborado a partir de la información del Anuario minero 2022 del MINEM:

Figura 1. Minería: Empleo directo por sexo 2013-2022 (Banco Interamericano de Desarrollo, 2023)



3

De esta manera, considerando que el trabajo minero resulta ser principalmente masculino, estas condiciones de trabajo repercuten en la ruptura o el deterioro de las relaciones familiares y conyugales, a consecuencia del ausentismo de los padres en el hogar.

Si bien las Empresas Mineras V, W, X, Y y Z que hemos analizado tienen un periodo de trabajo que podría entenderse como razonable (14 días de trabajo por

³ Banco Interamericano de Desarrollo.

7 de descanso), pues cumple con los parámetros normativos y jurisprudenciales, las jornadas extensas por las que se compone dicho periodo exponen a los trabajadores a otros riesgos que desarrollaremos a continuación (padecimientos no laborales), los cuales, sumados al ausentismo de 14 días de este esquema, podría repercutir en la ruptura o el deterioro de las relaciones familiares y conyugales.

3.2.2. Seguridad y salud en el trabajo

Como hemos visto en el acápite 3.1.2., las empresas mineras objeto de estudio, tienen entre 31:55 horas y 14:25 horas en exceso compensando el descanso en días feriados, mientras que, sin compensar los feriados, las horas en exceso oscilan entre 24 horas y 6:30 horas. Esto quiere decir que las empresas mineras exponen a sus trabajadores a jornadas de trabajo sumamente extensas, que sobrepasan los límites legales y jurisprudenciales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, lo cual, representa un riesgo para la seguridad y salud para los trabajadores.

El TC, en la Resolución Aclaratoria de la Sentencia No. 4635-2004-AA/TC citando el Programa de Actividades Sectoriales de la OIT, ha destacado la importancia del tiempo de trabajo en la industria minera y en los demás sectores de la industria, ha señalado que las jornadas laborales con numerosas horas extraordinarias adicionales podrían acarrear riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores asociados con la fatiga, dado que existen pruebas suficientes para señalar la existencia muy probable de una relación entre los problemas de rendimiento ligados a la fatiga y el aumento del riesgo de errores, incidentes y accidentes de trabajo.

La OIT, en una nota sobre la “93° Conferencia Internacional del Trabajo Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección”, ha señalado que, si bien los datos analizados no son concluyentes, se tiene en consideración con preocupación, que los cambios en la jornada hayan ocasionado un aumento en la intensidad del trabajo, lo que genera un incremento en el estrés e incremento de otros riesgos psicosociales que constituyen una causa fundamental de los accidentes de trabajo, enfermedades, absentismo laboral, entre otros (2005, p.1).

De esta manera, la exposición de los trabajadores a los riesgos asociados a la fatiga podría traer consecuencias negativas para la empresa, que van desde una rebaja en la productividad (errores, descontento, entre otros) hasta incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso absentismo laboral.

Como ha señalado la profesora Estela Ospina, existen riesgos asociados a padecimientos clínicos de los trabajadores que, sin constituir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, tienen vinculación indirecta con el establecimiento de jornadas irrazonables de trabajo. Según la Autora, investigaciones científicas recientes han informado una relación entre las jornadas atípicas de trabajo con riesgos a la salud asociados a la diabetes, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, salud sexual y reproductiva, e incluso cáncer. (2020, p.225)

En función de lo señalado, son evidentes los riesgos, tanto para el empleador (a nivel de multas administrativas y demandas de indemnización por daños y perjuicios) y para los trabajadores, que acarrea el establecimiento de jornadas que no cumplan con los parámetros mínimos establecidos en la legislación de la materia y en los criterios de observancia obligatoria del Tribunal Constitucional, por lo que, es de suma importancia para los actores sociales tener reglas claras sobre la implementación de las jornadas atípicas o acumulativas.

La ausencia de reglas claras y/o lineamientos de aplicación de jornadas atípicas o acumulativas han generado que empresas del sector minero como las empresas V, W, X, Y y Z, apliquen jornadas que superan extensamente los límites normativos y jurisprudenciales, sometiendo a sus trabajadores a los riesgos mencionados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3.2.3. Padecimientos no laborales asociados a jornadas de trabajo irrazonables

Como hemos expuesto anteriormente, las empresas mineras objeto de estudio someten a sus trabajadores a jornadas de trabajo extensas de trabajo, desde nuestro punto de vista, sin afán de ser repetitivos, debido a la falta de claridad en las reglas y/o lineamientos para la implementación de las jornadas atípicas o acumulativas.

Esta situación expone a los trabajadores, además de los riesgos directamente relacionados con el trabajo y que podrían generar accidentes y/o enfermedades ocupacionales, a otros padecimientos que podrían guardar relación con el sometimiento a jornadas de trabajo irrazonablemente extensas.

Entre ellos, 2 importantes padecimientos que, si bien no se encuentran catalogados como enfermedades ocupacionales en la Resolución Ministerial No. 425-2008-MINSA, pero que resultan de especial relevancia en el trabajo en minería, resulta el síndrome de *Burnout* y el Alcoholismo, toda vez que se encuentran estrechamente relacionados con el deterioro de las relaciones familiares de los trabajadores.

Por un lado, tenemos el síndrome de *Burnout*, un riesgo evidente de trabajar largas jornadas de trabajo, aunado a las condiciones infraestructurales y medioambientales a que se ven expuestos los trabajadores de la actividad minera, es padecer del Síndrome de *Burnout*, que, según el profesor Daniel Ulloa, consiste en un estrés laboral crónico caracterizado por un progresivo agotamiento mental y físico, lo que puede afectar el comportamiento de la persona, generando desmotivación, volviéndola irascible, antisocial, malcriada, ocasionando problemas de cognición, reducción del rendimiento laboral, hasta problemas de apariencia y salud. (2016, p. 341)

Por otro lado, respecto del Alcoholismo, el Informe de la OIT del año 2002 sobre el “Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú”, ha señalado que el trabajo en sistemas acumulativos de trabajo en campamentos puede derivar en ingesta excesiva de alcohol. En dicho estudio, tiene en cuenta que, en su gran mayoría, los campamentos solamente brindan alojamiento a los trabajadores, por lo que, a raíz de la implementación de sistemas acumulativos de trabajo, los trabajadores adquieren comportamientos ansiosos y/o depresivos en distintos grados, lo que, en algunos casos, son enfrentados con la excesiva ingesta de alcohol. (2002, p. 67)

Es claro que padecimientos como el síndrome de *Burnout* y el Alcoholismo repercuten de manera directa en las relaciones interpersonales de los trabajadores, por lo que es sumamente importante que se apliquen de manera adecuada las jornadas atípicas o acumulativas, a fin de que no se afecten espacios ajenos a la vida laboral de los trabajadores.

Las empresas estudiadas claramente exponen a sus trabajadores a estos riesgos, debiendo adoptarse medidas efectivas para superar la problemática planteada en el presente trabajo de investigación si se quiere garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.

3.2.4. Daños a la reputación de los empleadores

De acuerdo con el profesor Alfredo Maraví, las empresas invierten tiempo y recursos para alcanzar una buena reputación que les permita incrementar sus ventas, por lo que existe una “Función condensadora” de la reputación, el cual, de acuerdo con el autor, consiste en que todo el prestigio del producto o servicio se suporta en la marca que lo identifica. (2014, p. 60)

En tal sentido, una empresa que incumple sistemáticamente las normas que regulan las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, pudiendo constituir las jornadas extensas un factor determinante para la ocurrencia de accidentes de trabajo, que son los casos que repercuten en mayor medida en la prensa nacional, puede impactar de manera negativa en la reputación y prestigio de la marca que identifica a las empresas, dentro de las cuales se encuentran, claro está, las empresas del sector minero.

A modo de ejemplo, un accidente de trabajo mortal en una empresa del sector minero impacta negativamente un sector que cuenta con conflictos sociales en las localidades donde desarrolla sus actividades, más aún si el trabajador accidentado forma parte de dichas comunidades. Esta situación podría generar protestas y denuncias administrativas, las cuales pueden recaer en los medios de comunicación, generando un impacto reputacional negativo para la empresa minera.

Una situación que ejemplifica lo señalado, son las notas periodísticas que exponemos a continuación, en las cuales se da cuenta de los accidentes de trabajo que se han producido en las empresas mineras en nuestro país:

- (i) **Convoca Perú:** “Mineras y Petroleras recibieron multas por S/ 23.8 millones en los dos últimos años por accidentes mortales de 75 obreros”. (CONVOCA PERÚ, 2023)

En esta nota periodística, destaca la lista de empresas extractivas con más sanciones de SUNAFIL por accidentes mortales en 2021 y 2022. A continuación, presentamos la información que contiene dicha lista:

Tabla 6: Top 10 de las empresas extractivas con más sanciones de Sunafil por accidentes mortales en 2021 y 2022

Empresa ▲	Resoluciones de sanción 2021	Multa 2021	Resoluciones de sanción 2022	Total multa 2022	Multas 2021- 2022	Total de sanciones
Alpayana	2	290.216,25	1	168.075,00	458291.25	3
Compañía Minera Ares	1	830.000,00	2	1.695.602,50	2525602.50	3
Doe Run Perú S.R.L. En Liquidación	1	865.805,00	2	1.680.000,00	2545805.00	3
Minas Buenaventura	2	555.862,50	1	840.000,00	1395862.50	3
Nexa Resources Perú	3	1.274.685,00			1274685.00	3
Petroperú	2	295.065,00			295065.00	2
Savia Perú	1	17.036,25	1	174.150,00	191186.25	2
Sociedad Minera Corona	1	155.925,00	1	277.398,00	433323.00	2
Southern Perú Copper	3	1.417.125,00			1417125.00	3
Volcan Compañía Minera	2	540.000,00	2	1.453.908,00	1993908.00	4

Fuente: (CONVOCA PERÚ, 2023)

(ii) **Ojo Público:** “Minas formales con más muertes en sus operaciones son de mediana y gran escala”. (OJO PÚBLICO, 2023)

En esta nota periodística también podemos encontrar una lista con las empresas mineras con más accidentes mortales entre el año 2018 a mayo del 2023. Veamos:

Figura 2. Las 10 minas con más accidentes fatales (OJO PÚBLICO, 2023)

Las 10 minas con más accidentes fatales

Minas con más decesos acumulados al interior de sus operaciones entre el 1 de enero de 2018 y el 7 de mayo de 2023.



4

Noticias de esta naturaleza generan una percepción negativa por parte de la población frente a las empresas mineras, pues son noticias que involucran la vida de los trabajadores, al describir accidentes de trabajo de naturaleza mortal.

Como hemos determinado en líneas anteriores, las empresas mineras objeto de análisis someten a sus trabajadores a jornada extensas que no garantizan el respeto del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, lo que, como explicaremos más adelante, podría generar accidentes de trabajo incluso de naturaleza mortal, motivo por el cual, puede generarse un impacto negativo en la reputación de estas empresas que incumplen con las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

3.2.5. Multa por la Autoridad de Trabajo

Como se ha señalado, las jornadas propuestas materializan la contingencia de que, en sede administrativa, se desconozcan y se consideren inválidas las jornadas implementadas por las Empresas Mineras V, W, X, Y e Z. Entonces, incurrirían en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, “RLGIT”).

⁴ Gráfico elaborado por Ojo Público a partir de información del Ministerio de Energía y Minas – MINEM.

Además de ello, como hemos señalado, el sometimiento a jornadas de trabajo excesivamente altas supone un riesgo a la seguridad y salud en el trabajo del personal de las empresas mineras, por lo que, ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, podrían incurrir en la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT, siendo susceptible este factor de ser la causa de dicho infortunio laboral. En este caso, se impondría una multa independiente por una infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive con el agravante de ser calculada en función a la totalidad de los trabajadores de tratarse de un accidente que cause la muerte o incapacidad parcial o total permanente (literal 48.1-C del numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT).

Entonces, las empresas objeto del presente trabajo de investigación ciertamente se encuentran expuestas a la imposición de multas por importantes sumas de dinero. No obstante ello, es importante tener en cuenta que la falta de claridad y reglas claras para la implementación de las jornadas atípicas o acumulativas lo sufren también los inspectores de la SUNAFIL, lo que podría generar que se impongan sanciones pese a que se aplica de manera correcta este tipo de jornadas o que validen jornadas de trabajo que superen los límites normativos y jurisprudenciales.

Sin perjuicio de ello, mientras no exista predictibilidad sobre el método de cálculo de las jornadas bajo comentario, continuaremos expuestos a que, tanto los empleadores como los inspectores de trabajo apliquen de manera incorrecta las jornadas atípicas o acumulativas, como ha ocurrido en el caso de las empresas mineras V, W, X, Y y Z.

3.2.6. Acciones judiciales

Existen principalmente 2 vías por las cuales puede acudir al órgano jurisdiccional para cuestionar la validez de una jornada atípica o acumulativa y, en consecuencia, reclamar el trabajo en sobretiempo que no ha sido adecuadamente compensado.

A. Actos de hostilidad

El TC en la Sentencia No. 4635-2004-AA/TC señala que las jornadas de trabajo que superen los límites constitucionales afectan la dignidad de las personas.

Por ello, los trabajadores podrían considerar que la jornada planteada por la empresa atentaría contra su derecho a la dignidad. Consecuentemente, podrían invocar el literal g) del artículo 30° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, según el cual, constituyen actos de hostilidad aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

En este caso, como hemos señalado, las empresas mineras que hemos estudiado aplican jornadas atípicas o acumulativas que superan los límites normativos y jurisprudenciales, por lo que sus trabajadores podrían optar por emplazar al empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, a fin de que emita su descargo o enmienda su conducta. Posteriormente, podría accionar judicialmente el cese del acto de hostilidad o extinguir la relación laboral por despido indirecto, ante lo cual le correspondía como reparación el pago de una indemnización.

B. Pago de trabajo en sobretiempo

En el caso de las jornadas de trabajo implementadas por las Empresas Mineras V, W, X, Y e Z, los trabajadores realizan trabajo en sobretiempo que no es compensable con los 7 días de descanso del periodo. Por tanto, dicho trabajo en sobretiempo deberá ser pagado a cada uno de los trabajadores, con sus respectivas sobretasas de acuerdo a si se trata de horas extras (25% por las 2 primeras y las siguientes con una sobretasa del 35%) o trabajo en días feriados.

En este caso, los trabajadores tendrían derecho a acudir al órgano jurisdiccional para que se reconozca el pago de los reintegros por horas extras trabajadas y no pagadas, cuya acción caduca a los 4 años contados desde el día siguiente en que se extingue la relación laboral.⁵

Ahora bien, debido a la problemática que hemos descrito previamente, la judicialización de las jornadas atípicas o acumulativas pueden dar lugar a la emisión de sentencias como la Casación Laboral No. 30082-2022 del Santa, en la que se valida una jornada atípica o acumulativa que no respeta los límites normativos y jurisprudenciales del Tribunal Constitucional.

⁵ Artículo Único de la Ley No. 27321, Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral.

En todo caso, jornadas como las planteadas por las empresas V, W, X, Y y Z que tienen, como hemos señalado, entre 31:55 horas y 14:25 horas en exceso compensando los feriados y 24 horas y 6:30 horas sin compensar los feriados, dada su magnitud, se encuentran expuestas a estas demandas judiciales, en las cuales se podría determinar la existencia de adeudos por el trabajo en sobretiempo.

3.3. Propuesta de aplicación de jornadas atípicas y acumulativas bajo regímenes 14x7

En base a lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, tenemos que algunas empresas del sector minero no aplican de manera adecuada las jornadas atípicas o acumulativas, generando que el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre de sus trabajadores no se vea garantizado. Como hemos desarrollado previamente, esto se debe principalmente a la insuficiente regulación y a la falta de desarrollo concreto en la jurisprudencia nacional, lo que repercute en que se sigan implementando jornadas atípicas o acumulativas incorrectas como las empleadas por las empresas V, W, X, Y y Z.

La dificultad radica en que, pese a la inexistencia de reglas o parámetros claros, las empresas del sector minero deben realizar una serie de operaciones matemáticas relativamente complejas para la compensación de horas de trabajo con horas de descanso en cada periodo correspondiente, de manera que el tiempo de trabajo respete la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales obligatorios, el trabajo en sobretiempo y los feriados.

Para superar esta dificultad, como hemos visto, no ha sido suficiente ni efectiva la iniciativa legislativa, tampoco lo ha sido la acción sindical ni su sometimiento a discusión ante los órganos jurisdiccionales. Por ello, uno de los objetivos que hemos trazado en el presente trabajo de investigación consiste en plantear un esquema referencial de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, de manera que se aprecie uno que cumpla con la normativa relativa a la jornada de trabajo y descansos remunerados, y que pueda servir como un referencia o parámetro para las empresas del sector minero puedan gestionar los riesgos asociados a la implementación deficiente de estos regímenes de jornada de trabajo.

Para esos efectos, emplearemos una de las jornadas cuya implementación ha sido la más extendida dentro de las empresas mineras que fueron objeto de análisis en el acápite 3.1.2. de este trabajo, que consiste en la jornada de 14 días de trabajo por 7 días de descanso (14x7).

Respecto de esta jornada, hemos determinado que durante los 14 días de trabajo, se deben realizar 9 horas con 43 minutos de trabajo diarios, a efectos de que los 7 días de descanso, compensen de manera adecuada la jornada máxima, el descanso semanal obligatorio y los feriados generados en el periodo de 3 semanas. Veamos:

Tabla 7 – Elaboración propia

Tabla de jornada atípica o acumulativa de 14x7 a razón de 9 horas con 43 minutos de trabajo diarios

Periodo de trabajo	Días de trabajo	Horas extras	Horas de DSO	Feriatos	Horas para compensar	
	14	24:05	24	7:55	56	
Periodo de descanso	Días de descanso	Horas de descanso diarias	Horas compensables		Diferencia en horas	0.00
	7	8	56			

En ese sentido, podemos apreciar que existe una diferencia importante entre la jornada planteada y las jornadas implementadas por las empresas mineras V, W, X, Y y Z, toda vez que nuestro planteamiento contempla 9:43 horas de trabajo, mientras que las empresas 10:45 horas, 11:00 horas y 12:00 horas.

Una jornada atípica o acumulativa con las características que hemos planteado cumple con garantizar el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, que se manifiesta en nuestro ordenamiento sociolaboral a través de la normativa en materia de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, la normativa en materia de descansos remunerados, así como el precedente del Tribunal Constitucional previamente analizado.

Sin perjuicio de ello, existe la posibilidad de que la jornada acumulativa de trabajo de 14x7 pueda ser implementada sin compensar con los días de descanso los días

feriados, los cuales serían pagados como trabajo en sobretiempo -más su sobretasa correspondiente- en las boletas de remuneraciones en los meses en que corresponda otorgar el beneficio.

Bajo este supuesto, tenemos que la jornada acumulativa resiste una jornada diaria de 10 horas y 17 minutos (10.286 horas), conforme se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 8 – Elaboración propia

Tabla de jornada atípica o acumulativa de 14x7 a razón de 10 horas y 17 minutos de trabajo diarios

Periodo de trabajo	Días de trabajo	Horas extras	Horas de DSO	Horas para compensar	
	14	32	24	56	
Periodo de descanso	Días de descanso	Horas de descanso diarias	Horas compensables	Diferencia en horas	0.00
	7	8	56		

En tal sentido, en caso se pague de manera separada los días feriados como trabajo en sobretiempo, tenemos que la jornada de 14x7 resiste un total de 10 horas y 17 minutos de trabajo diarias.

En este caso, también existe una diferencia considerable entre la jornada planteada y las jornadas implementadas por las empresas mineras V, W, X, Y y Z, toda vez que nuestro planteamiento contempla 10:17 horas de trabajo, mientras que las empresas 10:45 horas, 11:00 horas y 12:00 horas.

Aunque primeramente se deben pagar con su respectiva sobretasa aquellos feriados que se laboren, este esquema jornada atípica o acumulativa también con las características que hemos planteado cumple con garantizar el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Por ende, debido a la inexistencia de reglas o parámetros claros es un obstáculo importante para las empresas del sector minero al momento de implementar las jornadas atípicas o acumulativas, es sumamente complicado establecer un esquema correcto, lo que provoca, a su vez, diversos planteamientos como los establecidos por las empresas materia de estudio. El camino para la seguridad jurídica y la

predictibilidad en esta materia amerita que estas reglas o parámetros sean clarificados normativa o jurisprudencialmente (Poder Judicial y SUNAFIL), lo cual, aún hoy, es una tarea pendiente.



CONCLUSIONES

1. Las jornadas atípicas y acumulativas trastocan el modo de subsistencia de los trabajadores y de sus familias, ya que debido a que tendrán largos periodos de trabajo en el centro de labores sin retorno a sus domicilios a cambio de periodos de descanso que, en proporción, deben respetar el derecho a la jornada máxima, descanso semanal obligatorio y descanso en días feriados, por lo que su correcta regulación y/o implementación debe permitir compatibilizar el trabajo y el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.
2. Si bien no es ideal que la regulación sea jurisprudencial Chile sí tiene reglas claras sobre el número de horas de trabajo en las jornadas atípicas y acumulativas, las mismas que garantizan el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso. Por ende, nuestro país debe seguir la tendencia chilena de permitir a los agentes sociales aplicar de manera adecuada las jornadas atípicas o acumulativas, especialmente con la activa participación que ha tenido el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL en los últimos años con la emisión de los precedentes de observancia obligatoria.
3. En nuestro país, existe una insuficiente regulación y un inadecuado desarrollo jurisprudencial, lo que repercute en dificultades para aplicar correctamente las jornadas atípicas o acumulativas, al no contar con reglas claras sobre la compensación del tiempo de trabajo con derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, que se manifiesta a través de la jornada máxima, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados y descanso vacacional.
4. Además, no resulta del todo adecuado que no exista un procedimiento *ex ante* que permita verificar las razones objetivas que determinan la necesidad de aplicar las jornadas atípicas y acumulativas, lo que deja a la mera discrecionalidad del empleador, quien, dependiendo de su análisis costo-beneficio, asumirá el riesgo de una fiscalización o una demanda posterior, entendiendo que no es seguro que se vaya a producir ni uno ni lo otro.
5. No existe una regulación especial ni específica de la jornada atípica o acumulativa aplicable a la actividad minera, que atienda a las particularidades y características de dicha actividad. Por ende, estas jornadas en este sector se

rigen por las reglas generales, según las cuales, toda jornada atípica no puede sobrepasar el promedio de 8 horas diarias o 48 horas semanales en un periodo de 3 semanas o uno más corto, pudiendo realizar jornadas de 12 horas diarias, siempre que se acredite el cumplimiento condiciones del test de protección del Tribunal Constitucional.

6. La facultad de los empleadores de implementar jornadas atípicas o acumulativas se sustenta en el derecho a la libertad de empresa, en virtud del cual, tienen la posibilidad de definir el diseño su sistema productivo, incluida la contratación de trabajadores y la forma en que éstos realizarán las actividades en función a los intereses y objetivos. En tal virtud, la posibilidad del establecimiento de jornadas atípicas o acumulativas se encuentra amparada a nivel constitucional en nuestro ordenamiento jurídico.
7. Un ejercicio legítimo del derecho a la libertad de empresa en el establecimiento de jornadas atípicas debe compatibilizar con otros derechos constitucionales reconocidos en nuestro país, principalmente aquellos que atañen a los trabajadores. Así, el derecho a la libertad de empresa debe compatibilizar con el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores.
8. Si bien la regulación de las jornadas atípicas es idónea para garantizar el ejercicio del derecho a la libertad de empresa, existen medidas menos gravosas identificables bajo una indagación razonable para que la vigencia de dicho derecho respete en mayor medida el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores. Esto se ve en el caso de Chile, donde la acción jurisprudencial ha establecido reglas claras sobre el número preciso de horas de trabajo en este tipo de jornadas, a fin de evitar errores u omisiones que terminen vulnerando los derechos de la parte trabajadora.
9. En minería, es sumamente importante tener una regulación específica de los parámetros temporales para aplicar las jornadas atípicas o acumulativas, en términos del número de semanas del periodo, número horas diarias de trabajo, número de días de descanso que compensen la jornada máxima, descanso semanal obligatorio, horas extras y feriados, ya que, las jornadas irrazonables acarrearán efectos perniciosos para los trabajadores, afectando la vida familiar, generando accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, así como otras

enfermedades como el síndrome de burnout, depresión, alcoholismo, entre otros.

10. La normativa nacional, la iniciativa legislativa, la jurisprudencia y de la acción sindical en la regulación e implementación de las jornadas atípicas y acumulativas de trabajo no cumplen con su finalidad de proponer reglas claras y herramientas para implementar estas jornadas adecuadamente, de manera que respete los derechos de los trabajadores al disfrute del tiempo libre y al descanso.
11. Las 5 empresas del sector minero revisadas respetan la naturaleza de las actividades del empleador y las razones objetivas y comprobadas para la implementación de jornadas atípicas y acumulativas; sin embargo, no respetan el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso de los trabajadores, toda vez que el tiempo de trabajo establecido por cada una de ellas no compensa adecuadamente la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales obligatorios y los descansos en días feriados.
12. El establecimiento de jornadas atípicas o acumulativas que no respeten los parámetros legales y jurisprudenciales supone una serie de riesgos para los trabajadores y empleadores del sector minero, que consisten en afectaciones a la vida familiar de los trabajadores, daños a su seguridad y salud frente a riesgos ocupacionales y comunes (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades comunes asociadas al estrés como el síndrome de *Burnout* alcoholismo, depresión, entre otros), daños a la reputación y prestigio de la marca que identifica a las empresas, así como daños económicos a los empleadores a nivel de imposición de multas a los empleadores por parte de la SUNAFIL, indemnizaciones y reintegros por trabajo en sobretiempo.
13. Es posible plantear un esquema referencial de las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo que cumpla con la normativa relativa a la jornada de trabajo y descansos remunerados, y que pueda servir como un referencia o parámetro para las empresas del sector minero. En este trabajo se ha propuesto una jornada atípica de 14x7 a razón de 9:43 horas de trabajo diarios, en la cual, el tiempo de trabajo sí compensa el tiempo de descanso, respetando la jornada máxima, el descanso semanal obligatorio y los feriados. Por otro lado, se ha planteado una jornada acumulativa de 14x7 a razón de 10:17 horas, la que

compensa la jornada máxima y el descanso semanal, los días de descanso los días feriados, los cuales serían pagados como trabajo en sobretiempo -más su sobretasa correspondiente- en las boletas de remuneraciones en los meses en que corresponda otorgar el beneficio.



IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIRRE, Walter

2014 “El contrato de franquicia: multiplicador de negocios exitosos”. *Revista de Actualidad Mercantil*. Lima, 2014, No. 3, pp. 13-21.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/actualidadmercantil/article/view/13573/14197>

ALEXY, Robert

2009 “Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad”. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional: proceso y constitución*. México, 2009, No. 11, pp. 3-11.

ÁLVAREZ, Christine

2022 “Jornada de trabajo minero en Chile y la legislación extranjera”. Asesoría Técnica Parlamentaria – Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Santiago de Chile, 2022, pp. 1-14.

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33087/1/jornada_laboral_minero_chile_y_legislacion_extranjera.pdf

ÁVALOS, Brian

2021 “Alcances y definiciones de las jornadas atípicas – En relación con los pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral”. *Revista Análisis Laboral – AELE*. Lima, 2021, Volumen X, No. 529, Pp. 18-27.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

2023 *Brechas y oportunidades para la equidad de género en el sector minero-energético peruano*. Washington, Estados Unidos de América.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Brechas-y-oportunidades-para-la-equidad-de-genero-en-el-sector-minero-energetico-peruano.pdf>

BLANCAS, Carlos

2016 *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. Segunda Edición, Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

BORRAJO, Efrén.

1978 “Introducción al Derecho español del trabajo. Madrid: Tecnos.

CALDERÓN, Carlos

2006 “Jornadas Atípicas en el sector minero: La Historia de un nuevo retroceso, a propósito del fallo del Tribunal Constitucional”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS*. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional. Arequipa, Pp. 415-637.

CAMPOS, Luis Miguel.

1976 “Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho Español del Trabajo”. Madrid: ET. Colección tesis doctorales.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2023 Proyecto de Ley No. 04594/2022-CR que propone modificar, entre otros, el artículo 4° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Consulta: 16 de setiembre de 2023.

<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/4594>

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

1988 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. El Salvador, 17 de noviembre de 1988.

<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

CONVOCA PERÚ

Convoca Perú: Mineras y petroleras recibieron multas por S/ 23,8 millones en los dos últimos años por accidentes mortales de 75 obreros. Consulta 29 de julio de 2024.

<https://convoca.pe/agenda-propia/mineras-y-petroleras-recipientes-multas-por-s-238-millones-en-los-dos-ultimos-anos-por>

COSSIO PERALTA, André

2016 “El Derecho a la Intimidad en la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores”. Tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Pp. 21.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36884.pdf>

DIRECCIÓN DEL TRABAJO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DEL GOBIERNO DE CHILE

2000 Ord. No. 3653/0269. Dictamen: 30 de agosto del 2000.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62304.html>

FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALÚRGICOS Y
SIDERÚRGICOS DEL PERÚ

2023 Plataforma de Lucha FNTMMSP. Fecha no especificada en el documento.

<http://fntmmsp.org.pe/plataforma-de-lucha-2/>

FERRO, Víctor

2019 *Derecho Individual del trabajo en el Perú*. Primera Edición, Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

GARRIGUES

2023 “Retos y novedades laborales: ¿cómo enfrentar la tendencia de reducción de jornada y los bajos índices de productividad registrados en Latinoamérica?”. Consulta: 25 de mayo de 2023.

https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/retos-novedades-laborales-enfrentar-tendencia-reduccion-jornada-bajos-indices-productividad

GOBIERNO DE CHILE

2023 ¿Cuándo empieza a regir la ley de 40 horas laborales y cómo se implementará? Consulta: 30 de abril de 2023.

<https://www.gob.cl/noticias/vigencia-ley-40-horas-implementacion-reduccion-jornada-laboral-gradual/>

KRESALJA ROSELLO, Baldo

2012 *El régimen económico de la Constitución de 1993*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

LAMPERT, María

2021 “Interferencia de las largas jornadas de trabajo con la vida hogareña y el cuidado de los hijos”. Asesoría Técnica Parlamentaria – Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Santiago de Chile, 2021, pp. 1-10.

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32674/1/BCN_familia_y_trabajo_de_largas_horas_FINAL.pdf

LEGIS – ÁMBITO JURÍDICO

- 2021 “Congreso aprueba reducción progresiva de la jornada laboral a partir del 2023”.
Consulta: 26 de mayo de 2023.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/congreso-aprueba-reduccion-progresiva-de-la-jornada>

MARAVÍ, Alfredo

- 2014 “Introducción al Derecho de los Marcas y otros Signos Distintivos en el Perú”
Revista Foro Jurídico. Lima, 2014, No. 13, pp. 58-68.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13774>

RUBIO, Marcial y ARCE, Elmer

- 2017 *Teoría esencial del ordenamiento jurídico peruano*. Primera Edición, . Lima:
Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

MEJÍA, Renato

- 2012 “La regulación del tiempo de trabajo” *Revista Ius Et Veritas*. Lima, 2012, No. 45,
pp. 310-323.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005>

NACIONES UNIDAS

- 1948 Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris, 10 de diciembre de 1948.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- 1976 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York, 3 de enero de 1976.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf

OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO DEL GOBIERNO DE COLOMBIA

- 2020 Respuesta Radicados NO. 11EE202012030000006511. Resolución: 12 de marzo de 2020.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61014957/11EE202012030000006511+Turnos+de+Trabajo.pdf/0e3cd828-e1c1-46d4-52e9-6c3f8218fb91?t=1586184755429>

OJO PÚBLICO

Ojo Público: “Minas formales con más muertes en sus operaciones son de mediana y gran escala”. Consulta 29 de junio de 2024.

<https://ojo-publico.com/sala-del-poder/minas-mas-muertes-pertenecen-la-mediana-y-gran-escala>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2005 *93ª Conferencia Internacional del Trabajo Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección*. Ginebra.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_075267/lang-es/index.htm

2002 *Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú*. Lima: OIT.

http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-145/dt_145.pdf

2011 *312ª reunión llevada a cabo en noviembre del 2011 en Ginebra sobre “Conciliación del trabajo y la vida familiar”*. Ginebra.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

2018 *Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Seguridad y Salud en las Minas a Cielo Abierto*. Ginebra, Suiza.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_617125.pdf

OSPINA, Estela; Bautista, Fanny; Sánchez Andrea; y, Polanco, Nataly

2020 *Jornadas atípicas en la minería y la COVID-19*. *Revista Laborem de la Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, 2020, No. 23, Pp. 201-241.

PAREDES, Giuliana

2007 “El derecho constitucional a la jornada atípica y acumulativa”. *Revista Laborem de la Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, 2007, No. 7, Pp. 304-321.

PASCO, Mario

2005 “En torno al principio de irrenunciabilidad”. *Revista Ius Et Veritas*. Lima, 2005, No. 31, pp. 217-228.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12419>

SALA DE CASACIÓN LABORAL – TRIBUNAL SUPERIOR SALA LABORAL DE VALLEDUPAR

2007 Sentencia con Radicado No. 30.204. Sentencia de Casación Laboral: 6 de marzo de 2007.

<https://vlex.com.co/vid/552508270>

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

2023 Casación Laboral No. 30082-2022 del Santa. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la República: 1 de junio de 2023.

TRIBUNAL ARBITRAL

2019 Laudo Arbitral de la negociación colectiva 2018 entre el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú. Resolución, 7 de marzo de 2019.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/460444/15>. [Laudo arbitral entre el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y Southern Perú C3%BA Copper Corporation - pliego de reclamos 2018.pdf](#)

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

2005 Expediente No. 3330-2004-AA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional: 11 de julio de 2005.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/03330-2004-AA.pdf>

2006 Expediente No. 4635-2004-AA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional: 17 de abril de 2006. Fecha de Consulta: 20 de abril de 2023.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>

2006 Expediente No. 4635-2004-AA/TC. Resolución del Tribunal Constitucional: 11 de mayo de 2006. Fecha de Consulta: 20 de abril de 2023.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA%20Aclaracion2.pdf>

2006 Expediente No. 5259-2006-PA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional: 14 de agosto de 2006.

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/05259-2006-AA.html>

- 2006 Expediente No. 4635-2004-AA/TC. Resolución del Tribunal Constitucional: 29 de agosto de 2006. Fecha de Consulta: 20 de abril de 2023.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA%20Aclaracion.pdf>
- 2010 Expediente No. 00589-2008-PA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional: 22 de febrero de 2010
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00589-2008-AA%20Resolucion.html>
- 2010 Expediente No. 32-2010-AL. Sentencia del Tribunal Constitucional: 19 de julio de 2011.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00032-2010-AI.html>

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2021 Resolución de Sala Plena No. 001-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Resolución: 18 de agosto de 2021.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2899099/Resolucion%20de%20Sala%20Plena%20N%C2%B0%20001-2021-SUNAFIL-TFL.pdf?v=1646862936>
- 2023 Resolución de Sala Plena No. 008-2023-SUNAFIL/TFL. Resolución: 9 de mayo de 2023.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4535134/RSP%20N%C2%BA%20008-2023-SUNAFIL-TFL%20%28DIARIO%20EL%20PERUANO%29.pdf?v=1683674164>

ULLOA , Daniel

- 2016 “El olvidado o relegado derecho humano al disfrute del tiempo libre”. *Revista Derecho y Sociedad*. Lima, 2016, No. 47, pp. 333-347.
- 2019 “La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad”. *Revista Ius Et Veritas*. Lima, 2019, No. 58, pp. 170-185.

VERA, Dominick

- 2022 *El derecho a la comunicación frente al ejercicio del poder de dirección del empleador para restringir el uso de celulares durante la jornada de trabajo*. Trabajo académico para optar por el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Derecho, Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24775/Vera_Tafur_Derecho_comunicaci%
c3%b3n_frente%20al%20ejercicio%20del%20po%
der1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24775/Vera_Tafur_Derecho_comunicaci%c3%b3n_frente%20al%20ejercicio%20del%20po%20der1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

