

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“INOBSERVANCIA DE LOS LÍMITES ESTABLECIDOS A LA JORNADA
ATÍPICA DE LOS TRABAJADORES MINEROS EN LA LEGISLACIÓN
PERUANA”**

Tesis para optar el título profesional de abogado

AUTOR :

Bach. Erick Ricardo José Quiroz Morillo.

ASESOR :

Ms. María Soledad Alza Salvatierra.

TRUJILLO – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“INOBSERVANCIA DE LOS LÍMITES ESTABLECIDOS A LA JORNADA
ATÍPICA DE LOS TRABAJADORES MINEROS EN LA LEGISLACIÓN
PERUANA”**

Tesis para optar el título profesional de abogado

AUTOR :

Bach. Erick Ricardo José Quiroz Morillo.

ASESOR :

Ms. María Soledad Alza Salvatierra.

TRUJILLO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mis madres Flor Ysabel Morillo Enco y Juana Herminia Enco de Morillo y a mi papá José Morillo Chacón por ser parte de mi crecimiento profesional y brindarme todo el apoyo para seguir adelante con mi investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme seguir de pie a pesar de los problemas que han surgido a lo largo de mi investigación y a mi asesora María Soledad Alza Salvatierra por creer en mí y por apoyarme en el asesoramiento de la investigación.

RESUMEN

La investigación tiene como objeto el estudio de la adecuada aplicación del régimen atípico en el sector minero puesto que se aprecia que las empresas mineras mediante sus titulares y/o representantes abusan de su calidad de empleadores, siendo necesario para ello regular una ley que limite dicho abuso de poder, tal cual se aprecia en los datos estadísticos señalados por el INEI, los mismos que se apreciarán bajo el desarrollo de la presente investigación, demostrándose así que mediante la creación de dicha ley se elimine la inobservancia de los límites señalados en el artículo Reglamento 9° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que prescribe "(...) el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley (...), generando una correcta y justa aplicación del régimen laboral atípico en el sector minero.

ABSTRACT

The purpose of the research is to study the appropriate application of the atypical regime in the mining sector since it is observed that mining companies through their owners and / or representatives abuse their status as employers, being necessary to regulate a law that limits said abuse of power, as shown in the statistical data indicated by the INEI, which will be appreciated under the development of the present investigation, thus demonstrating that by means of the creation of said law the non-observance of the limits indicated in the article is eliminated Regulation 9 of the TUO of the Law on Working Hours, Hours and Work in Overtime - Supreme Decree No. 008-2002-TR, which prescribes "(...) the average hours worked in the corresponding cycle or period may not exceed the limits maximums foreseen by the Law (...), generating a correct and fair application of the atypical labor regime in the mining sector.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi

CAPITULO I.

Introducción

1.1. Problema.....	11
1.1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.1.2 Enunciado del problema.....	15
1.2. Hipótesis.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación.....	16

CAPITULO II.

Marco Teórico

2.1. Antecedentes del estudio.....	17
2.2. Bases teóricas.....	21

SUB CAPÍTULO I

Régimen Laboral del trabajador Minero en el Perú

A. Trabajador Minero.....	21
1) La minería en el Perú.....	21
2) Actividad minera.....	21
3) Características de la actividad minera.....	22

4)	Formalidades para la celebración y registro del contrato de trabajo.....	22
5)	Remuneración.....	23
6)	Condiciones de trabajo en la actividad minera.....	23
7)	Beneficios sociales del Trabajador Minero.....	24
7.1.	Gratificaciones.....	24
7.2.	Vacaciones.....	24
7.3.	Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).....	25
7.4.	Participación de las utilidades.....	26
7.5.	Asignación familiar.....	27
8)	Seguro complementario de trabajo de riesgo.....	28
9)	Jubilación anticipada.....	29
10)	Fondo complementario de jubilación minera, metalúrgica y siderúrgica.....	30
11)	Seguridad y salud en el trabajo.....	31
B.	Tratamiento Normativo.....	31
1)	La Organización Internacional de Trabajo (OIT) y las jornadas laborales atípicas.....	31
2)	La Constitución y las jornadas laborales atípicas.....	32
3)	Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671.....	33
4)	Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 008-2002-TR.....	34
5)	Reglamento de la Ley General de Minería - Decreto Supremo N° 03-94-EM.....	35
5.1.	Jornada de Trabajo.....	35

SUB CAPÍTULO II

Régimen Laboral Típica y Régimen Laboral Atípica del Trabajador Minero

A. Jornada Laboral o Jornada de Trabajo.....	37
1. Definición.....	37
B. Clases de Regímenes laborales.....	38
a) Régimen laboral típico.....	38
b) Régimen laboral atípico del Trabajador Minero.....	39
C. Clasificación.....	39
a) La duración.....	39
b) Las horas extras.....	40
c) El horario de trabajo.....	41
d) El horario nocturno.....	41
D. Límites.....	42

SUB CAPÍTULO III

El Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo de los Trabajadores Mineros

A. El Tribunal Constitucional y la jornada atípica de trabajo del trabajador minero.....	43
B. Criterios del Tribunal Constitucional sobre las jornadas atípicas en el sector minero.....	44
C. Fundamentos para la normativización del test de protección de la jornada máxima de trabajo de los trabajadores mineros.....	46
D. Proyecto de ley por el cual se normativiza el test de protección de la jornada máxima de trabajo de los trabajadores mineros.....	47

CAPITULO III
Aspectos Metodológicos

3.1.	Tipo de investigación.....	48
3.1.1.	Por su finalidad.....	48
3.1.2.	Por su profundidad.....	48
3.1.3.	Por su naturaleza.....	48
3.2.	Métodos.....	48
3.3.	Material de estudio.....	50
3.4.	Recolección de datos.....	50
	Conclusiones.....	52
	Bibliografía.....	53
	Anexos.....	54

CAPITULO I. Introducción

1.1. Problema

1.1.1. Planteamiento del problema

La jornada atípica tiene un desarrollo superficial en el Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo sucesivo “El convenio”, el mismo que en el Perú fue aprobado con fecha 13 junio 1921, y ratificado el 08 de noviembre de 1945, encontrándose en vigor hasta la actualidad; así mismo el Perú la regula a partir de la Constitución de 1993, art. 25°, en cuanto se reconoce la facultad de aplicar la jornada acumulativa o atípica: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

En su desarrollo legal las jornadas de trabajo se dividen en jornadas típicas o atípicas, las jornadas típicas se encuentran reguladas en el art. 1° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 modificado por Ley N° 27671, que prescribe: “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo(...);” y las jornadas atípicas en el art. 4° que regula el régimen atípico, el mismo que prescribe “En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1°”.

Cabe precisar que la referida norma, también establece límites a la jornada atípica, encontrándose dichos límites regulados en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR - Reglamento del Decreto Legislativo N° 854 modificado por Ley 27671 respecto a la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en adelante “la norma”, que prescribe “(...) el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley (...)”.

Doctrinariamente se define a las jornadas atípicas según Toyama “Son jornadas de trabajo que son distintas a las ocho horas de trabajo, pero que deben respetar el promedio de las 48 horas semanales, luego de ello el trabajador gozará de un descanso prolongado compensatorio, respetándose tanto los días de descansos semanales como las horas máximas de trabajo, siendo este un régimen especial de trabajo” (Toyama Miyagusuku, 2015), se entiende por ello que dicha jornada de trabajo no debe superar el promedio de las 48 horas semanales laboradas por el trabajador.

En el sector minero se encuentra regulada la Jornada Atípica de Trabajo, contenida en el Decreto Supremo No 003-94-EM-Reglamento de Diversos Títulos del Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería, la misma que regula la Proporcionalidad de Jornadas de Trabajo y Descanso en su artículo 209°, y prescribe “(...) el titular de la actividad minera podrá establecer un sistema minero especial de trabajo que mantenga la proporción entre los días de trabajo y de descanso (...)”, siendo así que dicha norma debe respetar los límites legales impuestos por la Jornada Típica de Trabajo.

Sin embargo, los empleadores en el sector minero están facultados para contratar trabajadores para la actividad minera, observándose que al producirse dicha contratación no se respetan los límites señalados en las normas establecidas, tal cual se aprecia en los reportes estadísticos emitidos por Ministerio de Trabajo y Promoción Social en el sector minero hasta el año 2002 “(...) el promedio de horas de trabajo en la minería supera las 48 horas semanales (el rango de 48 horas a más representa el 91.6 %). “El mencionado

documento también refiere el sistema que en su mayoría aplican las empresas mineras, el '14x7' y el '20x12', que consisten en realizar 14 días o 20 días continuos de trabajo con 12 horas diarias, por 7 o 12 días de descanso”.

Según se entiende de la sentencia del Expediente del Tribunal constitucional N° 4635-2004-AA/TC, numeral n° 9 del apartado 2.5 de los fundamentos de dicha Sentencia los sistemas denominados “14x7” y “20x12” terminan mal aplicando la norma, dado que el promedio de horas de trabajo semanales alcanza las 56 horas semanales excediendo el límite de 48 horas semanales en un periodo de tres semanas, tal cual lo señala la Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, la cual refiere a la demanda de amparo interpuesta por el Sindicato de Trabajadores Toquepala contra Southern Perú Cooper Corporation, solicitando dejar sin efecto las jornadas obligatorias de doce horas diarias de trabajo durante cuatro días seguidos por tres de descanso y que en consecuencia se ordene la restitución de la jornada de trabajo de ocho horas diarias, puesto que dicho sistema acumulativo de las horas de trabajo que obliga a los obreros mineros de Toquepala a trabajar bajo dicho régimen representa la vulneración de los siguientes derechos: la dignidad de la persona, la igualdad, el carácter irrenunciable de los derechos reconocido por la Constitución y la ley, y a la fuerza vinculante de la convención colectiva, generando así la certeza de la existencia del abuso y la mala aplicación de la norma, atentando asimismo contra la vida y la salud de los trabajadores mineros.

Si bien el empleador paga a sus trabajadores mineros las horas extras laboradas fuera de los límites permitidos legalmente, es importante señalar que la ley de Seguridad Social en Salud (Ley N° 26790) y su reglamento D.S. N° 009-97-SA en su anexo cinco, señala que las actividades como la extracción de minerales metálicos que son extracción de minerales de uranio, torio, hierro y minerales metalíferos no ferrosos, entre otros, son considerados actividades de riesgo, ya que generan un detrimento en la vida y la salud del trabajador minero, como pueden ser posibles lesiones traumáticas producidas

por situaciones fortuitas; la sordera subsecuente, generada por las perforadoras, dinamita, corte de materiales; y la neumoconiosis o pulmones negros, que conduce a una enfermedad pulmonar obstructiva crónica que evoluciona posteriormente a fibrosis pulmonar, producido por el polvo del carbón; entre otros riesgos, no valorándose al realizar el pago de las horas extras el detrimento a la salud del trabajador minero.

Cabe señalar que los trabajadores mineros tienen un trato diferenciado en el pago de su remuneración y otorgamiento de sus derechos laborales para con otros trabajadores que se encuentran bajo otro régimen de trabajo, como por ejemplo los trabajadores mineros cuentan con un beneficio de jubilación temprana, puesto que se genera un detrimento físico y psicológico más rápido que el de un trabajador que no está bajo este régimen especial de trabajo, a la vez cuenta con una remuneración mínima distinta al de un trabajador del régimen general, siendo este que la remuneración del trabajador minero no podrá ser inferior al monto que resulte de aplicar un 25% adicional a la RMV vigente a la oportunidad de pago; también sus condiciones de trabajo están respaldadas bajo el T.U.O de la Ley General de Minería y el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería (D.S. N° 024-2016-E-M), no existiendo normatividad respecto a la sobreexposición en la actividad minera, al ser considerada una actividad de riesgo.

Ante todo lo mencionado anteriormente el Tribunal Constitucional (TC) estableció criterios para la aplicación del régimen atípico en el sector minero, establecidos en el fundamento 15 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4635/2004-AA/TC, siendo: a) La evaluación caso por caso; b) Cumplimiento de las condiciones de seguridad laboral para la actividad minera; c) Garantías adecuadas para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria; d) De otorgarse descansos adecuados deben ser acordes al esfuerzo físico desplegado; e) De otorgarse el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, debe ser evaluado de manera conjunta las cinco condiciones exigibles a los titulares mineros.

Sin embargo, el solo hecho de establecer los estándares antes mencionados no son suficientes para frenar el abuso de los empleadores mineros cuando aplican la Jornada Atípica de Trabajo fuera de los límites legales permitidos hacia los trabajadores mineros; para su debido cumplimiento es, necesario normativizarlos, dándole al trabajador un mayor panorama de cuáles serían las consecuencias al generarse una indebida aplicación de la norma, indicando la vía apropiada para iniciar un proceso, ya sea contencioso o no contencioso en favor del trabajador, y reconociendo el tratamiento especial que merece la actividad minera al ser una actividad riesgosa, la misma que genera un detrimento en la salud del trabajador.

En este sentido, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad el desarrollo dogmático de los criterios para la aplicación del régimen atípico en el sector minero, establecidos en el fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) recaída en el Expediente N° 4635/2004-AA/TC, para luego sustentadamente, proponer normativizar los presupuestos apropiados para la correcta aplicación de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros.

1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera se puede eliminar la inobservancia de los límites establecidos en la ley por parte de los empleadores, en relación a la Jornada Atípica de los trabajadores mineros?

1.2. Hipótesis

Se puede eliminar la inobservancia de los límites establecidos en la ley por parte de los empleadores, en relación a la Jornada Atípica de los trabajadores mineros mediante la regulación de un instrumento legal, el test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros que contenga lo establecido por el Tribunal Constitucional.

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la manera en que se puede eliminar la inobservancia de los límites establecidos en la ley por parte de los empleadores, en relación a la Jornada Atípica de los trabajadores mineros.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la protección que otorga el derecho laboral peruano al trabajador minero.
- Explicar la jornada laboral típica y la jornada laboral atípica del Trabajador minero en la legislación peruana.
- Proponer la normativización del “Test de protección de la jornada máxima de trabajo de los trabajadores mineros” para complementar el régimen atípico en el sector minero peruano.

1.4. Justificación de la investigación

Se justifica el presente trabajo, pues las empresas mineras vienen actuando en base al abuso del Derecho con relación a la jornada laboral de los trabajadores mineros, provocado así la vulneración del derecho a la jornada de trabajo de ocho horas; consecuentemente, la finalidad de esta investigación radica en el desarrollo dogmático de los criterios para la aplicación del régimen atípico en el sector minero, establecidos en el fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional (TC) recaída en el Expediente N° 4635/2004-AA/TC, para luego sustentadamente, proponer normativizar los presupuestos apropiados para la correcta aplicación de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros.

CAPITULO II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del estudio

Tesis Nacionales:

- A)** El autor Oscar Nilton Chávez Revilla en el año 2010 presentó la tesis titulada “INFLUENCIA DE LAS JORNADAS LABORALES ATÍPICAS EN ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES EN LA ACTIVIDAD MINERA” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la ciudad de Lima-Perú, llegando a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones:

- Las condiciones de trabajo en una jornada laboral atípica, predisponen a que se presenten enfermedades ocupacionales y/o accidentes de trabajo; lo que es minimizado en las jornadas laborales ordinarias.
- El Tribunal Constitucional ha emitido sendas sentencias más que importantes en el tema de las Jornadas Laborales atípicas, las cuáles no se cumplen conforme al espíritu propio de las resoluciones y en la actividad minera se están dando jornadas que van más allá del precedente vinculante de las sentencias emitidas.

Recomendaciones:

- Establecer una jornada laboral estandarizada para las actividades mineras, minimizando los problemas que derivan de prolongadas jornadas sin controles administrativos adecuados y que producen accidentes de trabajo y a la larga, enfermedades ocupacionales.
- Establecer medios de control por los cuales no se siga afectando a la salud y seguridad de los trabajadores mineros por

incumplimientos de disposiciones emitidas y que prueban los daños que se ocasionan si no se cumplen con los procedimientos mínimos y necesarios que se señalan.

B) La autora Sissy Emperatriz Rivadeneyna Guzmán en el año 2015 presentó la tesis titulada “TRABAJO DECENTE COMO LÍMITE A LAS JORNADAS ACUMULATIVAS” de la Pontificia Universidad Católica del Perú en la ciudad de Lima-Perú, llegando a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones:

- Del análisis de la legislación nacional sobre jornada máxima legal concluimos lo siguiente: a) en el Perú, se ha flexibilizado el límite de la jornada diaria, debido a que se permite aplicar la jornada máxima de 48 horas a la semana “o” la jornada diaria de 8 horas; b) la jornada diaria ordinaria o convencional pueden ser mayor que la jornada diaria máxima legal, siempre y cuando se respete la jornada máxima semanal de 48 horas.
- A diferencia de la mayoría de países de América Latina (incluyendo a los países Andinos, del Cono Sur, de Centroamérica, México y República Dominicana), en los cuales se prevén ciertos mecanismos de control o limitaciones a la jornada extraordinaria, límite diario y/o semanal, en la legislación peruana no se ha regulado ningún límite cuantitativo a la aplicación de las horas extras.
- Para la aplicación de las jornadas acumulativas se deben cumplir las siguientes características: (i) que sean indispensables para efectos de la producción, (ii) que sean necesarias debido a la naturaleza especial de las labores de la empresa, las cuales se desarrollan en zonas alejadas, (iii) que se respete la debida proporción de días trabajados y descanso semanal obligatorio, (iv) que se respete la debida proporción del descanso por día

feriado, y (v) que en promedio no se supere la jornada máxima legal.

- Luego del análisis normativo y doctrinario, concluimos que la aplicación de la jornada acumulativa se considerará válida, siempre y cuando, se cumpla con los siguientes límites:
 - (i) El período acumulativo debe tener un máximo aplicable.
 - (ii) El promedio de horas de trabajo de cada período no puede ser superior a 8 horas diarias o 48 horas semanales.
 - (iii) Los días de descanso de cada período deben incluir: los descansos semanales obligatorios (1 día por semana), la porción de los días feriados (12 feriados al año, 1 al mes) y, la porción de horas diarias que exceden a la jornada máxima de 8 horas que son compensadas con descanso.
- Con la Sentencia emitida en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, el TC prohíbe jornadas mayores a 8 horas en el caso de los trabajadores mineros, con lo cual restringe, hasta casi su eliminación, la aplicación de las jornadas atípicas – acumulativas. Asimismo, limita la aplicación de estas jornadas en otro tipo de actividades, en base a lo establecido en un informe emitido por técnicos de la OIT (no respaldado directamente por este organismo), y al Convenio N° 01 de la OIT, el cual se elaboró hace casi 100 años atrás cuando el contexto laboral y empresarial era diferente

Recomendaciones:

La presente tesis no cuenta con recomendaciones.

- C)** El autor Rubén Oswaldo Barrios Aguilar en el año 2018 presentó la tesis titulada “INCIDENCIA DE LA JORNADA ATÍPICA EN LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD MINERA Y SU EFECTO EN LA DECLARACIÓN PDT, CASO EMPRESA MINERA APUMAYO SAC-

AYACUCHO” de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en la ciudad de Arequipa-Perú, llegando a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusión:

- Los beneficios laborales del Régimen Laboral Atípico o Acumulativo, en cierta manera son insuficientes para compensar las condiciones laborales extremas a la que son expuestos los trabajadores de este rubro, esto independientemente del monto de las remuneraciones, ya que al ser la remuneración la contraprestación pactada entre el empleador y el trabajador por la labor realizada y la contribución de este con los beneficios de la compañía, debe ser objeto este Régimen Atípico o Acumulativo de un mayor estudio y reglamentación por parte de la Autoridad de Trabajo.

Recomendación:

- El cálculo de las remuneraciones en un Régimen Atípico o Acumulativo al compararse con los cálculos en un Régimen Común, son sustancialmente diferentes, ya que los beneficios laborales de uno y otro son complementados por beneficios propios de la Actividad Minera.

2.2. Bases teóricas

SUB CAPÍTULO I

Régimen Laboral del trabajador Minero en el Perú

A. Trabajador Minero.

1) La minería en el Perú

Es la principal actividad económica que se genera de la extracción de los metales del subsuelo. Esta actividad, una de las más antiguas, donde el cobre fue el metal primigenio usado por los hombres, consistía en combinar minerales para separarlos y refinarlos.

Según lo antes señalado se aprecia que la minería tiene un rol muy importante en la actividad económica de nuestro país, permitiendo al Perú un mayor desarrollo económico y social, generando mejores tasas de empleo y mayor desarrollo en distintos ámbitos de la sociedad, en tanto son beneficiados el sector educación, sector salud, entre otros sectores.

2) Actividad minera

Es la extracción de los minerales encontrados en el subsuelo, de donde se obtiene grandes cantidades de materiales de la corteza terrestre, de la que se recupera una cantidad menor del producto deseado. Con ello se busca obtener materiales o combustibles; pudiendo clasificarse dichos materiales de la siguiente forma:

Tabla N. ° 1

Variedad de minerales

Grupo	Minerales
Metales	Incluyen los metales: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preciosos (el oro, la plata y los metales del grupo del platino), ▪ Siderúrgicos (hierro, níquel, cobalto, titanio, vanadio, cromo), ▪ Básicos (cobre, plomo, estaño y zinc), ▪ Ligeros (magnesio y aluminio), ▪ Nucleares (uranio, radio y torio) y ▪ Especiales, como el litio, el germanio, el galio o el arsénico.
Minerales industriales	Incluyen los de potasio y azufre, el cuarzo, la trona, la sal común, el amianto, el talco, el feldespato y los fosfatos.
Materiales de construcción	Incluyen la arena, la grava, los áridos, las arcillas para ladrillos, la caliza y los esquistos ³ para la fabricación de cemento. En este grupo también se incluyen la pizarra para tejados y las piedras pulidas, como el granito, el travertino o el mármol.
Gemas	Incluyen los diamantes, los rubíes, los zafiros y las esmeraldas.
Combustibles	Incluyen el carbón, el lignito, la turba, el petróleo y el gas (aunque generalmente estos últimos no se consideran productos mineros). El uranio se incluye con frecuencia entre los combustibles.

El cuadro que se observa es de elaboración de OSINERGMIN (Dammert Lira & Molinelli, 2007).

3) Características de la actividad minera peruana

- Solo el Estado Peruano puede explotar los recursos humanos, a menos que se entreguen concesiones a empresas privadas
- El Perú posee una gama variada de minerales.
- El mineral es una de la fuente principal económica de nuestro país.
- Entre los minerales más explotados están: el cobre, plomo, hierro, zinc, plata y oro
- La actividad extractiva es la actividad más atractiva para la inversión extranjera en el Perú.

4) Formalidades para la celebración y registro del contrato de trabajo minero.

La normatividad vigente en nuestro país no prevé forma especial de contratación para el régimen minero, siéndoles aplicables las normas del régimen laboral de la actividad privada, sirviendo a la vez para regir las

formalidades de la celebración y registro del contrato de trabajo en dicha actividad.

5) Remuneración.

La remuneración que percibe un trabajador minero es distinta a la que perciben otros trabajadores, siendo que el legislador ha tenido en cuenta la exposición al peligro que dicho trabajo representa, estableciéndose mediante Decreto Supremo nº 030-89-TR el Ingreso Mínimo Minero, consistiendo en adicionar un porcentaje no menor al 25 % del Ingreso Mínimo Legal (RMV) vigente a la oportunidad del pago, tal como lo señala el art. 1º de dicho decreto. Asimismo, el artículo 2º del citado decreto supremo prescribe: “Tienen derecho a percibir el Ingreso Mínimo Minero los trabajadores empleados y obreros de la actividad minera, incluido el personal que labora a través de contratistas y subcontratistas”. Asimismo, se realizará el pago de manera proporcional de ser el caso el trabajador minero labore menos de cuatro (4) horas diarias, en base al cálculo de lo ordenado por la norma en mención.

Según Toyama “Los trabajadores sujetos a destajo que laboran en la jornada máxima legal o contractual deberán percibir el Ingreso Mínimo Minero, siempre que se cumpla con la eficiencia y puntualidad” (Gaceta Jurídica, 2015).

Por lo antes expuesto, se desprende que existen diversas modalidades o formas para ser aplicada la Remuneración Mínima Vital del ingreso Minero.

6) Condiciones de trabajo en la actividad minera.

Son los medios empleados por los empleadores para generar seguridad física y psicológica en sus trabajadores y/o familia de los mismos, entre estos pueden ser el brindar a sus trabajadores vestimentas o accesorios como herramientas que garanticen su seguridad al momento de desempeñarse en su trabajo, así como transporte que cubra su traslado y campamentos mineros o una vivienda adecuada. Asimismo, también debe brindar capacitaciones a los trabajadores de la empresa.

Es necesario y de carácter obligatorio que los empleadores cumplan con adecuadas condiciones de trabajo para que dichos trabajadores puedan laborar de una forma correcta y así disminuir los perjuicios que se pueden generar a aquellas personas que trabajan bajo este régimen.

7) Beneficios sociales del Trabajador Minero.

7.1. Gratificaciones: Es aquel beneficio otorgado a los trabajadores en dos oportunidades de manera semestral, siendo en julio y diciembre por las festividades de fiestas patrias y navidad, dicho pago es equivalente al total de la remuneración realizada al trabajador, pudiendo ser de manera proporcional al periodo laborado, debiendo ser considerado ello de manera mensual, no proporcional a los días laborados, como se contempla en la Ley N° 27735 y su Reglamento.

El otorgamiento de este beneficio es de carácter obligatorio.

7.2. Vacaciones: Son aquellas que se otorgan al trabajador minero luego de cumplir su jornada laboral de 30 días laborados por 12 meses de manera ininterrumpida, salvo lo establecido por la ley, tal cual lo señala el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713. Este beneficio tiene como finalidad que el trabajador salga de su campo de trabajo y pueda tener conjuntamente a su familia un tiempo de descanso, para que este pueda servir en la recuperación de sus energías para continuar en sus labores, gozando de un tiempo para su recreación, debido a que los trabajadores mineros o trabajadores en general no deben ser apartados de su vida personal, ni debe existir una desconexión del trabajo.

El trabajador minero, percibe como pago de este beneficio la remuneración equivalente a la que recibe al momento de pago por sus labores, siendo dicho pago abonado o pagado antes de que el trabajador goce de sus vacaciones. Asimismo, la

normatividad peruana ha establecido que dichas vacaciones pueden ser negociadas con el empleador, siempre y cuando el trabajador goce de 15 días de vacaciones o fraccionadas por cada 7 días gozados, según su normatividad vigente.

A la vez, la normatividad peruana ha establecido que es de carácter obligatorio el pago de las vacaciones de ser el caso que el trabajador minero no haya cumplido con el record laboral para percibir los 30 días de vacaciones, siendo estas consideradas como vacaciones truncas, esto sucede cuando el trabajador deja de laborar para la empresa y en su liquidación le correspondería el pago de dichas vacaciones truncas.

7.3. Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):

Se encuentra normada por lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR, la misma que establece que la CTS es un fondo económico social que busca prever las necesidades de los trabajadores y las de su familia al momento de quedarse sin trabajo por diversos motivos, siendo que este fondo sirve para garantizar que el ex trabajador minero y su familia no se queden desprotegidos económicamente mientras el trabajador o ex trabajador minero encuentre un nuevo trabajo; el computo de este beneficio es desde cuando se inicia la relación laboral, siempre y cuando se haya cumplido el primer mes de trabajo efectivo, pudiendo ser fraccionada posterior a este periodo el pago de la CTS de manera proporcional en treintavos.

Los empleadores mineros tienen la obligación de realizar el depósito respectivo referente al pago del derecho de CTS a sus trabajadores mineros hasta el 15 de mayo y 15 de noviembre de cada año, en las cuentas facilitadas o aperturadas por sus

empleadores en cualquiera de las entidades bancarias autorizadas por el trabajador minero.

El pago de este beneficio debe ser depositado de ser el caso el trabajador haya culminado su relación laboral con la empresa dentro del plazo de 48 horas de haberse realizado la extinción de la relación laboral del trabajador minero, conjuntamente con su carta de retiro de CTS que será otorgado por su empleador, dirigida a la entidad bancaria donde se realiza los depósitos de dicho beneficio para su retiro.

7.4. Participación de las utilidades: Las utilidades se obtienen de un porcentaje de la renta neta obtenida por la empresa como ganancia anual, en base a su gestión empresarial realizada durante el año.

Este beneficio es propio de la actividad privada para todos los trabajadores sin excepción que laboren en dichas empresas, en este caso en empresas mineras, que generan renta de tercera categoría y que cuenten con más de 20 trabajadores “con un límite de 18 remuneraciones en razón al 8% de la renta anual antes de impuestos” como indica el D.L. N° 892 y su reglamento el D.S. N° 009-98-TR.

El pago de las utilidades se realizan en base a las ganancias obtenidas por la empresa minera, siendo depositado este monto en un plazo no mayor de 30 días posterior a la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta ante SUNAT con fecha límite 30 de abril; de ser el caso la empresa no cumpla con el pago de las utilidades en las fechas establecidas, se harán acreedoras a una multa impuesta por su incumplimiento; asimismo las utilidades generarán intereses a favor de los trabajadores.

7.5. Asignación familiar: Debido a la variedad de definiciones que encontramos en nuestra doctrina, señalamos que la asignación familiar “Es un beneficio otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva cualquiera sea su fecha de ingreso. Su finalidad es contribuir a la manutención de los menores hijos o que están estudiando una educación superior con independencia del número de estos” (Toyama Miyagusuku, 2015), entendiéndose por ello que dicho beneficio es regulado pro sostén familiar que realiza aquel trabajador con carga familiar que cumpla los requisitos para la obtención de la misma, siendo este equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital del año en que el trabajador se encuentra laborando.

Para el otorgamiento de este beneficio el trabajador debe acreditar fehacientemente que tiene carga familiar, en este caso hijos menores o mayores de edad que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 2° de Ley 25129, que prescribe ***“Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad”***, al cumplir el trabajador minero con estos requisitos podrá hacerse acreedor al pago de dicho beneficio de manera obligatoria por parte de su empleador.

8) Seguro complementario de trabajo de riesgo.

Es otorgado a todos los trabajadores que se encuentren laborando en zonas y/o labores calificadas como riesgosas, teniendo la finalidad de cubrir de manera total o parcial el pago de las enfermedades que se producen a raíz del desarrollo de sus labores, en este caso el trabajo en mina; asimismo, dicho beneficio es otorgado a los trabajadores que sufren lesiones o accidentes dentro o fuera de sus labores, pero que dichas labores sean para o en beneficio de la empresa para la que el trabajador presta servicios, debiendo así cubrir este seguro el pago de lo que genera aquel accidente de trabajo.

Las coberturas con la que cuenta el seguro complementario de trabajo de riesgo son:

- **Seguro complementario de trabajo de riesgo salud:**

Cubre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, brindando atención médica, fármacos, atención hospitalaria o atención quirúrgica, en todo nivel de complejidad y se extiende hasta la recuperación total del asegurado o la declaración del estado de invalidez permanente total o parcial, o el fallecimiento del asegurado.

- **Cobertura de seguro complementario de trabajo de riesgo pensión:**

Esta cobertura tiene 3 coberturas, siendo estas la pensión por sobrevivencia, pensión por invalidez y gastos de sepelio, no dejando al asegurado desprotegido ante cualquiera de esas situaciones.

9) Jubilación anticipada.

Se encuentra contemplado en la normatividad vigente al otorgamiento de la misma, siendo este aplicable en el Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones:

a) En el Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

Se contempla la jubilación anticipada, considerando las características de las labores, puede ser:

- A los 45 años: cuando el trabajador labora en minas subterráneas.
- A los 50 años: cuando el trabajador realiza labores estrictamente extractivas en minas a tajo abierto
- A los 55 años: cuando el trabajador realiza labores en minas expuesto a toxicidad, peligrosidad e insalubridad, y tener 15 años de trabajo efectivo.

De ser el caso si el trabajador minero no desea optar por dicha modalidad de jubilación deberá acreditar 20 años de aportación en el desarrollo de sus labores en minas subterráneas y 10 años de aportación en minas de tajo abierto, debiendo tener dicho trabajador 10 años de trabajo efectivo en el tipo de mina donde desarrolla sus labores.

b) En el Sistema Privado de Pensiones (SPP)

La jubilación anticipada en el SPP se considera cuando el trabajador minero realice actividades de trabajo pesado riesgoso para su vida o salud, trabajo pesado en extracción minera subterránea a tajo abierto y trabajo en centros de producción

minera, metalúrgicos y siderúrgicos con riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad.

La jubilación anticipada en el SPP puede ser de régimen extraordinario y de régimen genérico.

- **Régimen extraordinario:** Bajo esta modalidad el Estado debe otorgar al trabajador un Bono de Reconocimiento Complementario (BRC) por los aportes realizados en el SNP (antes de trasladarse a una AFP).

- **Régimen genérico:** Se produce cuando el trabajador minero no reúne los requisitos que le permitan optar por la modalidad de régimen extraordinario. Se requiere que el trabajador realice aportes complementarios a su cuenta individual de cotizaciones, pudiendo jubilarse antes de los 65 años.

10) Fondo complementario de jubilación minera, metalúrgica y siderúrgica.

El FCJMMS tiene el propósito de otorgar un beneficio adicional a los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos afiliados a la ONP o una AFP, para su jubilación conforme a la Ley N° 25009, Ley de Jubilación de los Trabajadores Mineros, y la Ley N° 27252, Ley que establece el Derecho de Jubilación Anticipada por Trabajadores Afiliados al Sistema Privado de Pensiones que Realizan Labores que Implican Riesgos para la Vida y la Salud.

En cuanto a los beneficios complementarios serán otorgados según los alcances de la Ley N° 25009 y la Ley N° 27252, y las normas previsionales pertinentes.

El FCJMMS es intangible y sus recursos se aplican única y exclusivamente para pensiones.

El FCJMMS se conforma por el aporte del 0.5% de la renta neta anual, antes de impuestos, de las empresas mineras, metalúrgica y siderúrgicas; y el aporte del 0.5% de la remuneración bruta mensual del trabajador. Estos aportes constituyen un fondo de seguridad social para los beneficiarios del trabajador. Estos porcentajes podrán ser ampliados por decreto supremo, previo estudio actuarial.

11) Seguridad y salud en el trabajo.

Los trabajadores mineros al laboral en centros mineros se encuentran expuestos a diversos riesgos, como pueden ser físicos o psíquicos, debido a ello es que nuestra legislación vigente ha regulado una ley que prevé dichos riesgos mediante el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional que establece medidas de protección específicas para los trabajadores del sector minero.

Dicho reglamento es de estricto cumplimiento por parte de las empresas o centros mineros que se encuentran en actividad, puesto que busca prever accidentes o cualquier detrimento que se genere hacia el trabajador minero en el desarrollo de sus actividades o cumplimiento de sus funciones.

B. Tratamiento Normativo:

1) Organización Internacional de Trabajo (OIT) y las jornadas laborales atípicas.

La Organización Internacional de Trabajo en su convenio número 001, referente a las horas de trabajo, adoptado en el año 1919 fue en beneficio de aquellos trabajadores que laboran en empresas industriales, estableciendo límites de horas laboradas por dichos trabajadores, siendo estos de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, la misma que tuvo como entrada en vigor el 13 de

junio de 1921, encontrándose ratificada por el Perú el 08 de noviembre de 1945 hasta la actualidad en su artículo número 2.

El artículo 2° del convenio numero 001 prescribe “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal **no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana**, salvo las excepciones previstas a continuación: (...)

c) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”.

En base al artículo en mención en el párrafo anterior se entiende que los empleadores de empresas industriales pública o privadas no podrán contratar a sus trabajadores por más de 8 horas días o 48 horas semanales, salvo la excepción planteada en el literal “C” de dicho artículo, como es el caso del sector minero donde es aplicable dicha excepción, puesto que se realizan trabajos por equipos.

2) La Constitución y las jornadas laborales atípicas.

En el artículo 25° de la nuestra norma madre se prescribe “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo”, entendiéndose que el número de horas trabajadas promedio en el período correspondiente no puede superar el máximo permitido por la ley, tal cual es el régimen del sector

minero, puesto que los trabajadores en dicho sector laboran mediante el régimen atípico.

La jornada de trabajo es un derecho y una obligación del trabajador para con su empleador, en el cual el trabajador pone a disposición de su empleador su trabajo mediante fuerza o conocimiento, esa fuerza empleada por el trabajador es resguardada mediante nuestra constitución, puesto que el Estado busca asegurar el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, en este caso trabajadores del sector minero.

Ahora bien, un elemento esencial de la jornada de trabajo es el tiempo empleado por el trabajador para el desarrollo de sus funciones, de tal manera que el exceso de trabajo no debe atentar contra el bienestar del trabajador.

3) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671

a) Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo:

En su artículo 1° prescribe “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo (...)”.

La jornada de trabajo es el tiempo que labora el trabajador en base a la subordinación que tiene con su empleador, siendo dicha jornada diaria, semanal mensual o anual, en la que dicho trabajador cumple un horario de trabajo, que no puede exceder de los límites señalados en su artículo 1° de dicho cuerpo normativo, ya que estaría atentando contra la salud física y mental de sus trabajadores, en este caso trabajadores mineros.

b) Regímenes Atípicos de Jornadas de Trabajo y Descanso:

En su artículo 4° prescribe “En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el Artículo 1°”.

Se aprecia en este cuerpo normativo que, si bien existe una regla para la aplicación de la Jornada de Trabajo de forma general, esta tiene una excepción que en este caso es aplicable en el régimen minero para sus trabajadores, pero que al ser aplicado no podrá exceder o superar los máximos a que se refiere el artículo 1°.

4) Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo - Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

El artículo 9° prescribe “(...) el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley (...)”.

Este artículo indica que todos aquellos trabajadores o sectores de trabajo donde es aplicable la jornada atípica laboral debe respetar los límites establecidos mediante dicho artículo, siendo estos límites reconocidos en beneficio de los trabajadores, en este caso trabajadores mineros; a la vez se precisa que dicha jornada de trabajo no debe ser contraria a la salud física o mental de sus trabajadores, ni atender en contra del Derecho a la familia de cada uno de estos trabajadores, puesto que podría generar un gran detrimento en ellos.

Dicho artículo ha sido regulado en beneficio de los trabajadores, para que no exista un abuso de poder por parte de sus empleadores, puesto

que son los más vulnerable de la relación laboral entre los trabajadores mineros y sus empleadores, precisando que el Derecho laboral cumple un rol proteccionista en la relación laboral hacia los trabajadores, en este caso trabajadores mineros.

5) Reglamento de la Ley General de Minería - Decreto Supremo N° 03-94-EM

5.1. Jornada de Trabajo

El artículo 212° prescribe “En estos casos, la jornada de trabajo será establecida por el titular de actividad minera (...) y lo establecido en la presente Sección:

- a)** Se podrá establecer una jornada ordinaria de trabajo para laborar turnos diarios de hasta doce (12) horas consecutivas, durante un determinado período de días, el que no podrá ser menor de cuatro (4) días consecutivos, para descansar luego hasta el número total de días que mantenga la debida proporción.

(...)

De conformidad con el Artículo 7° del Decreto Ley N° 26136, la jornada ordinaria del trabajador minero será de cuarenta y ocho (48) horas semanales, no siendo de aplicación el límite diario. Las horas de trabajo semanal que superen el límite de cuarenta y ocho (48) horas serán remuneradas extraordinariamente”.

Es claro precisar que el Reglamento de la Ley General de Minería ampara en su normatividad la jornada de trabajo en el sector minero, para que así los empleadores mineros no abusen de sus trabajadores, siendo que dicha normatividad establece criterios a tener en cuenta para la aplicación de la jornada laboral atípica en los trabajadores mineros, respetando así los Derechos concedidos por

la normatividad vigente nacional e internacional, en protección de sus trabajadores.

SUB CAPÍTULO II

Régimen Laboral Típico y Régimen Laboral Atípico del Trabajador Minero

A. Jornada Laboral o Jornada de Trabajo:

1. Definición:

La jornada de trabajo o jornada laboral es aquel tiempo determinado en el que el trabajador minero o cualquier tipo de trabajador se encuentra desempeñando sus labores, generando así un detrimento o esfuerzo físico o mental en su centro de trabajo, sea que el trabajador se encuentre en actividad o inactividad en su centro de labores, estando en subordinación y para beneficio de su empleador.

Según Julio Grisolia señala “El concepto de jornada de trabajo no incluye solo el tiempo efectivo de prestación de la tarea concreta, sino también el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, aunque permanezca inactivo por alguna causa ajena a él”(Grisolia, 2005), entendiéndose por ello que la jornada laboral o de trabajo no solo es el tiempo en el que el trabajador se encuentra en actividad, sino también el tiempo en el que él se encuentra en inactividad, siempre y cuando esta inactividad sea ajena a su decisión y sea producto de sus labores a desempeñar en su centro de trabajo, no siendo imputable al trabajador.

La jornada de trabajo tiene como inicio en el momento en el que el trabajador ingresa a su centro de labores y concluye cuando el trabajador sale de su centro de labores, debiendo tener presente

que el tiempo en el que el trabajador se encuentra en inactividad en beneficio propio no se consideraría parte de la jornada de trabajo; tampoco se consideraría parte de la jornada de trabajo el tiempo que dispone el trabajador durante el traslado de su domicilio a su centro de labores, es decir, el que se emplea en el trayecto al trabajo.

La jornada de trabajo es aplicable de distintas formas en el centro de trabajo, en base a la permisividad de la normatividad laboral para su aplicación, siendo así que el legislador ha regulado diversas clases de regímenes laborales para su aplicación, entre ellos tenemos el régimen laboral típico o régimen laboral atípico minero.

B. Clases de Regímenes laborales.

a) Régimen laboral típico.

Definición:

Según Julio Haro señala “La jornada de trabajo es el número de horas diarias o semanalmente. De acuerdo con la Constitución del Estado, su duración es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, para varones y mujeres mayores de edad”(Haro Carranza, 2005), entendiéndose por ello que la jornada laboral o de trabajo es el tiempo en el que el trabajador se encuentra desempeñando sus funciones en beneficio de su empleador, no pudiendo exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, salvo excepciones, siendo que si se excede de dichas horas de trabajo el trabajador se hace acreedor al pago de horas extras, debiendo tener presente si esas horas extras se producen durante el día o en jornada laboral nocturna.

b) Régimen laboral atípico del Trabajador Minero.

Definición:

El régimen laboral atípico del trabajador minero se encuentra regulado en el artículo 212° del Reglamento de la Ley General de Minería - Decreto Supremo N° 03-94-EM y en el artículo 4° del T.U.O del Decreto Legislativo n° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671, el que se titula “Regímenes atípicos de jornadas de trabajo y descanso”.

Según Sara Campos señala “Debido a las labores que realizan los trabajadores de este sector, algunas empresas mineras implementan sistemas de trabajo mediante la realización de jornadas acumulativa, en tanto no superen la jornada máxima legal, es decir las cuarenta y ocho horas semanales” (Campos Torres, 2009), entendiéndose por ello que las jornadas acumulativas o típicas que se producen en el sector minero deben respetar los límites permitidos respecto a la cantidad de horas que debe laborar una trabajador minero, tal cual lo establece la normatividad vigente.

C. Clasificación:

a) La duración:

La aplicación del régimen laboral típico en base a su jornada laboral de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, tal cual lo prevé la Constitución Política del Estado y su normatividad pertinente; siendo este Derecho adquirido hace años atrás, luego de una variedad de momentos de lucha por las respectivas organizaciones sindicales, entre ellas la más resaltante fue la que se llevó a cabo en Estados Unido, en la ciudad de Chicago, en la que mucho de los trabajadores murieron.

Cabe resaltar que de ser el caso que a los trabajadores de una empresa se le reduzca su jornada de trabajo menores a las cantidades máximas establecidas por la Constitución, deberá producirse sin detrimento en la remuneración del trabajador, salvo la existencia de un pacto expreso que lo permita.

b) Las horas extras:

Las horas extras son aquellas horas que el trabajador realiza fuera o pasada las horas de jornada de trabajo, siendo el período de tiempo trabajado que exceda la jornada ordinaria establecida en el centro de trabajo, sean diarias o semanales, antes o después de su horario de trabajo.

Cabe resaltar que el empleador no puede obligar al trabajador a realizar jornadas fuera de su horario de trabajo, debido a que es necesaria la autorización tanto como de la empresa como la del trabajador para la realización de dichas horas extras. Asimismo, la única excepción donde el trabajador se ve obligado a realizar jornadas de trabajo fuera de su horario de trabajo es cuando es indispensable y en casos fortuitos o de fuerza mayor, que involucre la seguridad de las personas o bienes del centro de trabajo, o la cantidad de la actividad productiva.

Por último, las horas extras laboradas por el trabajador o jornadas en sobretiempo se encuentran reguladas en su artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR – T.U.O. de Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su forma de pago se encuentra regulada en el artículo 10° de dicho cuerpo legal, en donde se precisa que “El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primera horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor de la hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (...)”, entendiéndose por

ello que el empleador se encuentra obligado a realizar el pago en base a los porcentajes señalados en la norma de ser el caso se produzcan horas extras laboradas por parte de sus trabajadores.

c) El horario de trabajo:

El horario de trabajo se encuentran regulado en su artículo 6° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR – T.U.O. de Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que prescribe “Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, (...)”, entendiéndose por ello que es el tiempo determinado por el empleador para la realización de una actividad en beneficio del mismo, conocida como prestación de servicios, implicando así la cantidad de horas diarias o semanales de jornada laboral del trabajador.

Por último se precisa que el empleador está facultado a modificar unilateralmente el horario de trabajo, sin alterar el número de horas trabajadas, puesto que de producirse un perjuicio el trabajador está en su derecho de acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para hacer ejercer sus Derechos que se han vulnerado con dicha decisión, siempre y cuando no sean debidamente justificada por el empleador dicha modificación, debiendo ser dicha modificación de horario de trabajo razonable y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

d) El horario nocturno:

La jornada de horario nocturno está comprendida entre las 10 p.m. y las 6: a.m. de acuerdo a las recomendaciones de la OIT.

La jornada de horario nocturno se encuentra regulado en su artículo 8° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR – T.U.O. de Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que señala “En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda

jornadas en horarios nocturnos, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna e tiempo trabajado entre las 10 p.m. y 6 a.m”, entendiéndose por ello que las remuneraciones pagadas que son producto de una jornada nocturna en base al horario establecido por la normatividad vigente plasmada con anterioridad no pueden ser menores a una remuneración mínima vital con una sobretasa del 35%.

D. Límites.

El límite de la Jornada o Régimen laboral ordinario de trabajo se encuentra regulado en su artículo 9° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR – Reglamento del Decreto Legislativo N° 854 Modificado por la Ley N° 27671, Sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en la que prescribe “El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fija jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo (...) En esta caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o periodo correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por Ley (...)”, entendiéndose por ello que las jornadas laborales de trabajo no pueden exceder los límites de horas laborales señaladas en nuestra normatividad vigente, siendo ellas de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

La normatividad vigente prevé dicho límite en beneficio de los trabajadores, para que así los empleadores no abusen del ejercicio de sus derechos; asimismo se estaría brindando mayor seguridad para los trabajadores, salvaguardando sus Derechos con dicho límite respecto a la jornada laboral de trabajo.

SUB CAPÍTULO III

El Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo de los Trabajadores Mineros

A. El Tribunal Constitucional y la jornada atípica de trabajo del trabajador minero.

El Tribunal Constitucional mediante Resolución aclaratoria de Sentencia de expediente N° 4635-2004-AA/TC en el caso del Sindicato de trabajadores de Toquepala y anexos ha resuelto declarar fundada la aclaración de los fundamentos N° 14, 15, 16 y 17, supra, de la presente resolución; siendo así que cabe resaltar que el fundamento 15 señala la forma de restricción de aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas, conocida como el test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros, el que se desarrollará más adelante.

Al respecto cabe resaltar que el Tribunal Constitucional señaló que, “tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un periodo de tres semanas, o de un periodo más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N° 1 de la OIT.”

Por último, el Tribunal Constitucional señala que es muy importante que los trabajadores mineros cuenten con mecanismos de protección de sus Derechos que comprende el respeto a la dignidad de la persona, realizar una jornada de trabajo de ocho horas, el disfrute del tiempo libre y al descanso, salud y protección del medio familiar, igualdad de oportunidades sin discriminación y carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución, debido a que se encuentran dichos Derechos transgredidos por los empleadores mineros en su mayoría de casos. Asimismo, los trabajadores mineros se encuentran en constante exposición de peligro, tanto física como mentalmente, pudiendo ocasionar la muerte en ellos; a la vez se debe tener

presente que en los trabajadores mineros se genera un daño progresivo concerniente a su salud física y mental, puesto que muchas veces los daños se evidencian con el pasar del tiempo.

B. Criterios del Tribunal Constitucional sobre las jornadas atípicas en el sector minero.

El Tribunal Constitucional mediante su fundamento N° 15 de la sentencia aclaratoria del expediente N° 4635-2004-AA/TC señala que para la aplicación de las jornadas atípicas en el sector minero se debe cumplir con los presupuestos señalados en dicho fundamento de manera conjunta, siendo estos los siguientes:

- a) “La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.
- b) Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.
- c) Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.
- d) Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.
- e) Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna.

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

- f) Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.”

Ahora bien, debemos tener presente que respecto al primer presupuesto se debe tener en cuenta que no todos los yacimientos mineros son iguales y que el desempeño de cada trabajador minero es distinto, pues se debe evaluar los

casos de trabajo en mina subterránea, a tajo abierto, o en un centro de producción minera, generándose así un mayor riesgo dependiendo del lugar o yacimiento minero donde se va a producir las labores, siendo necesario por ello evaluar las caso por caso según el centro minero, evitando de esta forma que se produzcan riesgos previsibles.

Respecto al segundo presupuesto, se debe tener presente que no todas las empresas mineras cumplen con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera, es por ello que debe ser una regla que todas las empresas mineras cumplan con ello, entregando a sus trabajadores mineros sus equipos de protección personas, capacitaciones necesarias para el desarrollo de sus actividades, así mismo que se cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo, etc. Es así que al cumplirse con todas las condiciones de seguridad laboral se disminuiría el riesgo directo para los trabajadores mineros, siendo de vital importancia el cumplimiento de dicho presupuesto.

El tercer presupuesto guarda relación con el segundo, puesto que cuando la empresa minera cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo, esta tendría un impacto beneficioso en la salud física y psicológica de los trabajadores mineros, siendo necesario que se complemente con una adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria, puesto que si no se alimentan de forma adecuado a los trabajadores estarían más expuestos a contraer diversas enfermedades por el contacto con el mineral, atentándose así contra la salud o la vida de los trabajadores mineros.

Respecto al cuarto presupuesto señalado por el Tribunal Constitucional, cabe señalar que cumple un rol vital para el desempeño de las labores de los trabajadores mineros, ya que un descanso adecuado es muy importante para un buen desarrollo de las labores, asimismo se disminuirían los problemas de salud causadas por no descansar correctamente después de las labores realizadas en sus centros de trabajo, debiendo ser esto descansos compatibles con el esfuerzo físico realizado.

Finalmente, respecto al quinto presupuesto se debe evaluar correctamente si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, ya que las labores nocturnas generan una exposición al peligro de mayor magnitud, debiendo tomarse las medidas necesarias para disminuir los accidentes de trabajo, entre otros.

Dichos presupuestos plasmados en el test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros han sido creados en beneficio de la protección de los Derechos de dichos trabajadores, siendo que es necesario como se precisó con anterioridad la aplicación conjunta de todos estos presupuestos para que se pueda aplicar la jornada laboral atípica en dicho sector.

De esta manera, dando cumplimiento a las condiciones que garantizan la seguridad del trabajador, hace posible otorgar a los trabajadores mejores condiciones para la preservación de su salud y retornar a sus hogares compensando los problemas del trabajo en soledad.

C. Fundamentos para la normativización del test de protección de la jornada máxima de trabajo de los trabajadores mineros.

Se fundamenta la normativización del test de protección de la jornada máxima de trabajo de los trabajadores mineros puesto que muchos de ellos desconocen estos presupuestos plasmados en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional mediante su fundamento N° 15 de la sentencia aclaratoria del expediente N° 4635-2004-AA/TC, creados en beneficio de todos aquellos que laboran en el sector minero, para una mejora de condiciones tanto en salud, como condiciones para un adecuado reencuentro con sus familias los días que tienen autorizados como descanso, en razón de la aplicación del régimen atípico.

Así mismo, la normativización de dicho test beneficiaría a los trabajadores mineros en base a su condición de vida, entre otras, generando con ello un acceso al órgano jurisdiccional más claro y preciso respecto a los Derechos a

ser vulnerados al no cumplirse los presupuestos de manera conjunta plasmados en el proyecto de ley que adjuntaremos en la presente investigación como anexo.

D. Proyecto de ley por el cual se normativiza el test de protección de la jornada máxima de trabajo de los trabajadores mineros

Como se ha señalado en los fundamentos antes expuestos, en la presente investigación anexaremos el proyecto de ley referente a la normativización del test de protección de la jornada máxima de trabajo de los trabajadores mineros.

CAPITULO III. Aspectos Metodológicos

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Por su finalidad

- Básica

3.1.2. Por su profundidad

- Descriptiva

3.1.3. Por su naturaleza

- Investigación Documental

3.2. Métodos

La presente investigación será desarrollada aplicando el método científico, el mismo que comprende el conjunto de procedimientos destinados a verificar o refutar proposiciones referentes a hechos o estructuras de la naturaleza.

La recopilación de la información se realizará con la aplicación de los siguientes métodos:

3.2.1. Métodos de Investigación:

a) Inductivo – Deductivo:

Según (López Cano, 1999) “La inducción desempeña un papel muy importante en la ciencia. Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares”, los supuestos se elaboran a partir de casos particulares para llegar a generalizaciones, en tanto el método deductivo plantea supuestos generales para arribar a lo particular. En el presente trabajo nos valdremos de estos métodos para a través de la inducción poder llegar a realizar las conclusiones y sugerencias, y el método deductivo será empleado al momento de contrastar la hipótesis para determinar si esta se acepta o no.

b) Analítico – Sintético:

El primero postula que el conocimiento se logra al descomponer un fenómeno en sus diversas partes (“análisis” equivale a “descomposición”); mientras que el segundo afirma que el conocimiento se logra en el estudio de elementos dispersos para conformar un todo integrado, como se aprecia en la comprobación de la hipótesis. La aplicación de este método se verá reflejado en las diversas etapas de la investigación con énfasis en el marco teórico.

3.2.2. Métodos de jurídicos:

a) Exegético:

Este método propio de la ciencia del Derecho consiste básicamente en hacer una paráfrasis directa del texto jurídico, es decir, extraemos el significado de un texto dado, a efectos de explicar la naturaleza de las normas y que permita ampliar los fundamentos para el desarrollo de nuestro proyecto de investigación en torno a la viabilidad de normativizar en una Ley el test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros que contenga lo establecido por el Tribunal Constitucional.

b) Doctrinario:

Método usado frecuentemente por el Derecho a fin de reunir conocimiento de especialistas nacionales o internacionales. Este método nos permite analizar la información obtenida en las bibliotecas de la ciudad de Trujillo respecto al tema de investigación.

c) Interpretativo:

Dicho método es usado para procesar la información recopilada a fin de llegar a conclusiones y soluciones en el marco de los objetivos de la presente investigación.

3.3. Material de estudio

- Legislación – Normatividad Constitucional y Laboral (Constitución Política del Perú, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671, Decreto Supremo N° 008-2002-TR - Reglamento del Decreto Legislativo N° 854 modificado por Ley 27671 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Decreto Supremo No 003-94-EM-Reglamento de Diversos Títulos del Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería)
- Doctrina sobre jornada laboral y descansos
- Jurisprudencia constitucional (Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC).

3.4. Recolección de datos

Técnicas e Instrumentos

Según (Torres Bardales, 1992) “Las técnicas son las herramientas metodológicas de la investigación, permiten realizar las distintas etapas de ésta, dirigiendo los procesos mentales y las actividades prácticas hacia el logro de los objetivos formulados”, entendiéndose por ello que las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento.

En el desarrollo del presente estudio se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos:

A) Técnicas

- **Del fichaje:**

Técnica que nos permitirá recoger las ideas principales de los textos utilizados como fuentes de la presente investigación.

- **Análisis de contenido:**

Tiene como finalidad la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido de cualquier manifestación de la conducta.

B) Instrumentos

- **Fichas:**

- ✓ **Bibliográficas:**

La misma que se utilizará para la anotación de los datos de un libro o artículos que se utilizarán para el desarrollo de la presente investigación.

- ✓ **Resumen:**

La misma permitirá guardar cualquier tipo de datos extraídos de diversos libros materia de análisis por parte del investigador

- **Protocolo de análisis:**

Donde se plasma las ideas principales de los libros, artículos, y una sentencia del Tribunal Constitucional.

Conclusiones

- La manera como se puede eliminar la inobservancia de los límites establecidos a la jornada atípica de los trabajadores mineros en la legislación peruana es incorporando los criterios establecidos por el Tribunal Constitucional en su fundamento 15 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4635/2004-AA/TC.
- El derecho laboral peruano cumple un rol proteccionista respecto a los trabajadores mineros, creando normas como la Ley General de Minería donde se regula el desarrollo de la aplicación del régimen laboral atípico hacia los trabajadores mineros, señalando a la vez cuales son los beneficios labores que les corresponden a dichos trabajadores.
- La jornada laboral típica del trabajador minero es aquella jornada que se labora diariamente por un rango ocho horas de trabajo diarias o cuarenta y ocho horas semanales, no pudiendo exceder de dicho límite.
- La jornada laboral atípica en el sector minero puesto que esta jornada es aquella que se desarrolla fuera de la esfera de la jornada laboral típica, pero cumpliendo el mismo límite, no pudiendo excederse de cuarenta y ocho horas semanales.
- Es necesario para la eliminación de la inobservancia de los límites establecidos en la ley sobre la jornada de trabajo, así como para el respeto a los derechos reconocidos nacionalmente e internacionalmente de los trabajadores mineros la incorporación del test de protección de la jornada máxima de trabajo señalado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la sentencia recaída en el Expediente N° 4635/2004-AA/TC.

Bibliografía

- Campos Torres, S. R. (2009). *Regímenes Laborales Especiales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Chanamé Orbe, Raúl. (2011). *La Constitución Comentada*. Arequipa: Adrus S.R.L.
- Chirinos Soto, E. (2008). *La Constitución lectura y comentarios*. Lima: Rodhas S.A.C.
- Gaceta Jurídica. (2015). Sistema de Legislación Laboral. *Gaceta Jurídica* , 417.
- Grisolia, J. A. (2005). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: LexisNexis.
- Haro Carranza, J. E. (2005). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Editora RAO S.R.L.
- López Cano, J. (1999). *Métodos e hipótesis científicos*. México D.F.: Trillas .
- Martínez Isuiza, B. (2011). *Regímenes Laborales Especiales*. Lima: Entrelíneas S.R. Ltda.
- Obregón Sevillano, T. (2002). *Manual de Relaciones Individuales de Trabajo*. Lima: Pacífico editores.
- Torres Bardales, C. (1992). *Orientaciones básicas de metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Valderrama Valderrama, L. (2015). *Sistema de Legislación Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.

ANEXOS

PROYECTO DE REGLAMENTO

Proyecto por el cual se modifica el artículo 9 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, modificado por la ley N°27671, por el cual se establecen criterios para la aplicación del régimen atípico de los trabajadores en el sector minero.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Modifíquese el artículo 9 del reglamento del Decreto Legislativo N°854 Modificado por la Ley N°27671, sobre Jornada de Trabajo, Horario y Sobretiempo por el siguiente:

“Artículo 9.- El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, de conformidad con el Artículo 4 de la Ley, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa.

En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

Para el caso de fijar la jornada atípica de trabajadores en el sector minero se deberán tener en cuenta, conjuntamente, los siguientes presupuestos:

- a) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.*
- b) Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.*
- c) Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.*
- d) Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.*
- e) Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna.*

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

- f) Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.*



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 4635-2004-AA/TC
TACNA
SINDICATO DE TRABAJADORES
TOQUEPALA Y ANEXOS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 17 días del mes de abril de 2006, el Tribunal Constitucional, en sesión de Pleno Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados García Toma, Presidente; Gonzales Ojeda, Vicepresidente; Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Vergara Gotelli y Landa Arroyo, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Guillermo Panca Caya y don Clemente Trujillo Masco, secretarios General y de Defensa del Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, respectivamente, contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna, de fojas 367, su fecha 21 de octubre de 2004, que declara improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 17 de octubre de 2003, los recurrentes interponen demanda de amparo contra la Empresa Southern Perú Copper Corporation, solicitando que se dejen sin efecto las jornadas obligatorias de doce horas diarias de trabajo durante cuatro días seguidos por tres de descanso impuestas por la demandada en sus diferentes secciones; y que, en consecuencia, se ordene la restitución de la jornada de trabajo de ocho horas diarias y la colocación, en todas las secciones o departamentos de la empresa, del cartel indicador de la jornada de trabajo de ocho horas, incluido el refrigerio de treinta minutos.

Manifiestan que desde el 10 de abril de 2000, la emplazada implantó jornadas obligatorias de doce horas diarias en sistemas de 4 x 2 y 4 x 3; que, sin embargo, mediante la cláusula 22.º de la Convención Colectiva de fecha 10 de mayo 2001 (período 2001-2007), celebrada por el recurrente y la demandada, se acordó que la jornada de trabajo ordinaria sería de ocho horas diarias, incluyéndose treinta minutos de refrigerio; no obstante lo cual, hasta la fecha, no se ha respetado la jornada de trabajo ordinaria establecida convencionalmente. Consideran que estos hechos violan el derecho a la dignidad de la persona y de los trabajadores, a la igualdad ante la ley, al carácter irrenunciable de los derechos laborales y a la fuerza vinculante de la convención colectiva.

La emplazada deduce las excepciones de cosa juzgada, de caducidad y de representación defectuosa o insuficiente del demandante, y contesta la demanda



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

señalando que el Tribunal Constitucional en su sentencia de fecha 27 de setiembre de 2002, se pronunció acerca de los sistemas de trabajo de 4 x 2 y 4 x 3, señalando que tienen sustento constitucional y legal, por lo que no infringen derecho alguno.

El Juzgado Mixto de Jorge Basadre, con fecha 9 de febrero de 2004, declaró infundadas las excepciones deducidas e improcedente la demanda, por considerar que la pretensión planteada ha sido resuelta mediante la STC N.º 1396-2001-AA/TC, recaída en el proceso que fue seguido por las mismas partes, estableciéndose que los sistemas cuestionados no son contrarios a la Constitución. por lo que la emplazada está en la facultad de modificar el número de horas, siempre que no supere el límite que establece el artículo 25.º de la Constitución.

La recurrida confirmó la apelada, por estimar que el proceso de amparo no es la vía idónea para solicitar el cumplimiento del horario de trabajo pactado en el convenio colectivo, correspondiendo a los jueces laborales la solución de este tipo de controversias.

FUNDAMENTOS

I.- Petitorio

1. El Sindicato recurrente cuestiona la aplicación del sistema acumulativo de las horas de trabajo que obliga a los obreros mineros de Toquepala a trabajar doce horas diarias durante cuatro días seguidos por tres días de descanso. Estiman que la imposición del sistema acumulativo constituye una violación de los siguientes derechos reconocidos en la Constitución: dignidad de la persona (artículo 1.º), a la igualdad (artículo 2.º, inciso 2.º), al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (artículo 26.º, inciso 2.º) y a la fuerza vinculante de la convención colectiva (artículo 28.º, inciso 2.º).
2. Por su parte, la empresa alega que las normas laborales vigentes, así como los artículos 209.º y 212.º inciso a) del Decreto Supremo N.º 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del TUO de la Ley General de Minería) permiten instaurar esta modalidad de trabajo. Asimismo, que la cláusula 2.c) de la Convención Colectiva 2001-2007, celebrada por el Sindicato y la empresa, faculta a éste última para que, con el objeto de incrementar la productividad, en casos debidamente justificados o de emergencia, pueda establecer o modificar el número de horas, turnos, horarios o sistemas de trabajo de acuerdo a sus necesidades. Finalmente, añade que el Tribunal Constitucional, a través del fallo recaído en el Exp. N.º 1396-2001-AA/TC, seguido por las mismas partes, estableció que los sistemas cuestionados no son contrarios a la Constitución.
3. En virtud de tales alegatos, para resolver el presente caso el Tribunal Constitucional procederá a:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- a) Considerar el contexto en el que se desarrolla la actividad de los trabajadores mineros.
- b) Determinar el parámetro constitucional relativo a los derechos constitucionales cuya vulneración se alega. En ese sentido, además de los derechos invocados por el recurrente, el Tribunal Constitucional considerará también los derechos a una jornada de trabajo de ocho horas (artículo 25.º), al disfrute del tiempo libre y al descanso (artículo 2.º, inciso 22.º) y a la salud (artículo 7.º).
- c) Analizar el caso concreto.

II.- Contexto en el que se desarrolla la actividad de los trabajadores mineros: condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la actividad minera

4. Dada la importancia de la materia controvertida, y previamente al análisis de fondo que deberá efectuar el Tribunal Constitucional para determinar si las jornadas atípicas o acumulativas, que se aplican en el presente caso a los trabajadores mineros afiliados al Sindicato recurrente, son compatibles con los derechos constitucionales invocados por el demandante y con aquellos que el Tribunal estima aplicables, es necesario tener en cuenta el contexto concreto en el que se desarrolla el trabajo en el sector minero del Perú. Para ello, recurriremos al Informe sobre las Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la Minería del Perú elaborado por el Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) del año 2002.

2.1.- La minería como actividad de alto riesgo

5. La minería es considerada como una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Al respecto, el referido informe establece que:

Esta calificación puede ser tanto consecuencia de los procesos tecnológicos que se utilizan, como por las características geográficas y el medio ambiente en el que se ubican los emplazamientos de los yacimientos, los modos operativos en que se planifica y ejecuta el trabajo (tales como la duración y forma en que se organizan las jornadas o los turnos laborales), o aún por otros factores biológicos y psicosociales concomitantes. Por unas u otras razones, la vida, la seguridad y la salud de los mineros requieren de medidas especiales destinadas a protegerlos.¹

Corresponde, al Estado, en primer lugar, adoptar tales medidas. En ese sentido, el Tribunal Constitucional, como órgano constitucional del Estado peruano, no puede dejar de considerar dicha obligación, que también incumbe a los empleadores, para

¹ Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos: *Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la Minería del Perú*, OIT, Lima, 2002, p. 5.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

los efectos de la resolución del presente caso.

2.2.- Trabajo en soledad

6. El citado Informe de la OIT hace referencia a una serie de factores que justifican medidas especiales a tener en cuenta al momento de abordar la regulación jurídica del trabajo minero en el Perú. Por ejemplo, respecto de las condiciones básicas de vida, se destaca la diferencia de la vida en soledad o con familia en el campamento. Los campamentos, en su mayoría, solo otorgan alojamiento a los trabajadores. Con la implantación de los sistemas acumulativos de trabajo, el trabajador, en esas circunstancias

adquiere comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados, que en algunos casos son enfrentados con la ingesta excesiva de alcohol.²

Esta situación, preliminarmente, impone ser revertida, a fin de hacerla compatible con el inciso 1.º del artículo 2.º de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a su integridad moral y psíquica.

2.3.- Alimentación de los trabajadores en el sector minero

7. De otro lado, el mismo Informe concluye que la alimentación en la mayoría de trabajadores mineros es, por muchas causas, deficiente. La siguiente descripción es ilustrativa de esta realidad en el Perú:

En el desayuno, gran parte de los trabajadores ingiere una taza o jarro de café, o una infusión de hierbas, o a veces una taza de avena o leche, acompañadas de dos panes solos o con mantequilla o queso. El almuerzo es una porción de caldo, con papas, fideos, algunas verduras y a veces un pedazo de carne; un plato con arroz, habas, mote o pan o maíz tostado, complementado con una taza o jarra de infusión de hierbas. La comida es similar al almuerzo. El horario de trabajo y la distancia del centro de trabajo respecto de los hogares hacen más difícil la alimentación del minero, debiendo éste comer fuera de su casa alimentos fríos y a deshora. El déficit alimentario en cantidad y calidad (especialmente en proteínas, grasas, vitaminas y otros elementos indispensables) hace que el número de calorías aportadas a la dieta sea cubierto casi en su totalidad por carbohidratos. En consecuencia, la realidad de la dieta del trabajador minero peruano es deficitaria en términos de rendimiento energético (...) Esta realidad se agrava aún más si constatamos que muchos trabajadores (...) trabajan hasta 12 horas

² OIT, Op. Cit., p. 67.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

diarias.³

Evidentemente, la dieta descrita es insuficiente para desarrollar trabajos que demandan un alto esfuerzo físico.

2.4.- Condiciones de salud de los trabajadores mineros

8. Con relación a los riesgos de salud de los trabajadores mineros, el Informe ya citado da cuenta de que en la actividad minera se han reconocido alrededor de treinta enfermedades profesionales, entre las que destacan: neumoconiosis, causada por polvos minerales esclerógenos (silicosis, antracosis, asbestosis) y sílico tuberculosis; enfermedades causadas por el berilio, fósforo, manganeso, cromo, arsénico, mercurio, plomo, sulfuro de carbono, benceno, cadmio, sustancias asfixiantes (como óxido de carbono, entre otras); bronconeumopatías debidas al polvo de metales duros; asma profesional causada por agentes sensibilizantes o irritantes; hipoacusia causada por el ruido constante; enfermedades causadas por las vibraciones (afecciones de los músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos) y neoplasia pulmonar o mesotelioma causada por el asbesto. Los trabajadores mineros, también, están expuestos a riesgos físicos como el ruido, vibraciones, humedad extrema, radiaciones, así como a riesgos biológicos y químicos, entre otros. Asimismo, se destaca también las dificultades y los trastornos fisiológicos que comporta el trabajo físico en altura.⁴ (Téngase en cuenta que, en el presente caso, el asentamiento minero de Toquepala está a 3,500 m.s.n.m⁵).

2.5.- Jornada de trabajo en el sector minero

9. Con relación a la jornada de trabajo en el sector minero, el Informe añade que, hasta el año 2002, “De acuerdo a las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (...) el promedio de horas de trabajo en la minería supera las 48 horas semanales (el rango de 48 horas a más representa el 91.6 %).”⁶ En el mismo documento se cita información referida a que la mayor parte de las empresas mineras adecuan su sistema al denominado 14 x 7, es decir: 14 días continuos de trabajo con doce horas diarias de labor, por siete de descanso, después del cual se retoma el siguiente período (de 14 x 7). Menos común pero también aplicado es el sistema 20 x 12.
10. Al respecto, cabe mencionar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del

³ OIT, Op. Cit., p. 71.

⁴ OIT, Op. Cit., págs. 77, 99 a 107 y 118.

⁵ Otras minas en el Perú se encuentran por encima de los 4,000 m.s.n.m. (Por ejemplo en Pasco, Huancavelica y Junín).

⁶ OIT, Op. Cit., p. 91.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Trabajo, en su Observación Individual sobre el Convenio Número 1 – Horas de Trabajo (Industria) 1919 (Ratificación 1945), Documento N.º 062002PER001, del año 2002, estimó que el sistema de trabajo 14 x 7 aplicable en el Perú no cumple con lo que dispone el artículo 2.º del Convenio N.º 1 de la OIT, ya que la media de horas de trabajo semanales por un período de tres semanas llega a 56 horas por semana y excede el límite prescrito por el artículo 2, c) (48 horas a la semana).

11. Efectuada la descripción del contexto donde se desarrolla el trabajo minero en el Perú, corresponde ahora determinar el parámetro constitucional de derechos para evaluar el presente caso concreto.

III.- Parámetro constitucional de los derechos materia del presente proceso

2.1.- Respeto de la dignidad de la persona

12. El Sindicato considera que la imposición, a los trabajadores mineros, de una jornada mayor a las ocho horas los expone a mayores riesgos de adquirir enfermedades profesionales por la asimilación diaria de los tóxicos minerales, poniendo en riesgo su salud y sus vidas. Estiman que este hecho vulnera la dignidad de los trabajadores.

El artículo 1.º de la Constitución dispone:

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Al respecto, este Colegiado ha establecido que:

(...) si bien el reconocimiento positivo de los derechos fundamentales (comúnmente, en la Norma Fundamental de un ordenamiento) es presupuesto de su exigibilidad como límite al accionar del Estado y de los propios particulares, también lo es su connotación ética y axiológica, en tanto manifiestas concreciones positivas del principio-derecho de dignidad humana, preexistente al orden estatal y proyectado en él como fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1º de la Constitución).⁷

Del mismo modo, ha afirmado que:

El principio de dignidad irradia en igual magnitud a toda la gama de derechos, ya sean los denominados civiles y políticos, como los económicos, sociales y culturales, toda vez que la máxima eficacia en la valoración del ser humano solo puede ser lograda a través de la protección de las distintas gamas de derechos en forma conjunta

⁷ Caso Anicama, Exp. N.º 1417-2005-PA/TC, fundamento 2.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

y coordinada.⁸

Por tanto, el principio–derecho de la dignidad humana fundamenta, por un lado, la configuración de nuestro parámetro constitucional y, por otro, es un principio a la luz del cual se resolverá el presente caso.

2.2.- Derecho a la jornada de trabajo de ocho horas

13. El artículo 25.º de la Constitución Política del Perú prescribe expresamente, que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, y que en, caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

14. Al respecto, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, disponen que el contenido y alcances de los derechos y libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú. En ese sentido, a fin de configurar adecuadamente el derecho reconocido en el artículo 25.º de la Constitución, debe tener presente que:

- a) El artículo 2.º del Convenio N.º 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por el que se limitan a ocho horas diarias las horas de trabajo en las empresas industriales, dispone que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.
- b) El literal c) del artículo 2.º del convenio mencionado dispone que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.
- c) El mismo Convenio, en su artículo 4.º, establece que podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido por el artículo 2º, en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma de trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana.
- d) El artículo 24.º de la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo.

⁸ Caso Azanca Meza García, Exp. N.º 2945-2003-AA/TC, fundamento 19.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- e) El artículo 7.º, literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconozca el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren, en especial, la limitación razonable de las horas de trabajo.
- f) El artículo 7.º, literal g) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, establece que los Estados garantizarán la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

15. De las disposiciones citadas, que constituyen el parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se desprende que:

- a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.
- b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.
- c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.
- d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4.º del Convenio N.º 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)).

16. Precisado ya el parámetro constitucional descrito sobre el cual se asienta la jornada laboral de ocho horas, el Tribunal Constitucional no puede dejar de destacar que las citadas disposiciones de los Tratados de Derechos Humanos, que deben ser aplicadas obligatoriamente para interpretar los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se refieren al concepto de limitación razonable de las horas de trabajo. Es decir, si bien nuestra Constitución impone un máximo para la jornada de trabajo (diaria y semanal), tampoco obliga a que siempre y en todas las actividades laborales se establezca dicho máximo (8 horas diarias y 48 semanales),



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Piénsese, a modo de ejemplo, en amplios sectores de la administración pública y del sector privado que no llegan a trabajar 48 horas semanales, así como también en aquellas actividades laborales que, por su esfuerzo físico, justifican una jornada menor a la máxima.

17. Las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, siempre que la media de horas trabajadas en un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas, constituyen una excepción que deberá aplicarse razonable, justificada y proporcionalmente, según el tipo de trabajo de que se trate y respetando los derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En estos casos será indispensable el pago de horas extras, conforme a ley. Ello porque, sentido, si bien los tratados de derechos humanos constituyen el estándar mínimo de derechos humanos, cuando existan normas internas más protectoras, éstas deben prevalecer puesto que otorgan una mayor protección. Como ya se anotó, ese es el caso del artículo 4° del Convenio N.° 1 de la OIT, frente al cual el artículo 25.° de la Constitución otorga una mayor protección al fijar la jornada semanal en cuarenta y ocho horas como máximo.

2.3.- Derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso

18. El mismo artículo 25.° de la Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio. A su turno, el artículo 2.°, inciso 22.° de la Constitución, dispone que toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.
19. Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, la interpretación de los derechos reconocidos en el artículo 25.° y en el artículo 2.° inciso 22 de la Constitución, debe tener presente que:
- El artículo 24.° de la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.
 - El artículo 7.° literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial el disfrute del tiempo libre.
 - El artículo 7.° literal h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, reconoce el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

Consecuentemente, de las disposiciones citadas se concluye que:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- a) La jornada laboral, para ser compatible con el artículo 25.º de la Constitución, deberá considerar que las personas tienen derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre; y,
- b) El disfrute y compensación del descanso semanal y anual remunerados se regulan por ley o por convenio, conforme al parámetro constitucional descrito.
20. Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la jornada de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible.

2.4.- Derecho a la salud y protección del medio familiar

21. El artículo 7.º de la Constitución dispone que:

Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como así como el deber de contribuir a su promoción y defensa.

A su turno, el artículo 10.º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, establece que:

Toda persona tiene derecho a la salud entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

Con relación al artículo citado, el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la salud:

(...) reconoce el derecho de la persona de alcanzar y preservar un estado de plenitud física y psíquica. Por ende, tiene el derecho de que se le asignen medidas sanitarias y sociales relativas a la alimentación, vestido, vivienda y asistencia médica (...).

Dicho derecho debe ser abordado en tres perspectivas, a saber: la salud de cada persona en particular, dentro de un contexto familiar y comunitario.⁹

⁹ Caso Azanca Meza García, Exp. N.º 2945-2003-AA/TC, fundamento 30.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

2.5.- Igualdad de oportunidades sin discriminación

22. El artículo 26.º, inciso 1.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación. Al respecto, el Tribunal ha precisado que:

La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución.¹⁰

2.6.- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución

23. El artículo 26.º, inciso 2.º de la Constitución dispone que en la relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Al respecto, este mismo Colegiado ha establecido que el principio en cuestión:

Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos (...)¹¹

2.7.- Fuerza vinculante de la convención colectiva

24. El inciso 2.º del artículo 28º de la Constitución señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido que la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.
- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.¹²

¹⁰ Caso Ley Marco del Empleo Público, Exp. N.º 0008-2005-AI/TC, fundamento 23.

¹¹ Caso Ley Marco del Empleo Público, Exp. N.º 0008-2005-AI/TC, fundamento 24.

¹² Caso Ley Marco del Empleo Público, Exp. N.º 0008-2005-AI/TC, fundamento 33.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

25. En el presente caso, el parámetro constitucional anteriormente descrito constituirá la medida de evaluación de los sistemas de trabajo acumulativos de 4 x 3 y 4 x 2 (o 5 x 2),¹³ para la jornada laboral de los trabajadores que desarrollan la actividad extractiva de recursos minerales, que son patrimonio de la Nación conforme al artículo 66.º de la Constitución.

III.- Análisis del caso concreto y precedente vinculante

26. Con relación a la alegada vulneración de los derechos a una jornada laboral ordinaria de ocho horas, a una jornada razonable y al disfrute del tiempo libre y del descanso, debe precisarse lo siguiente:

En el presente caso, obra en autos (fojas 94 a 98) la inspección especial practicada por el Inspector de Trabajo de la Sub Dirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional - Dirección Regional y Promoción Social de Tacna- del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, de fecha 15 de marzo de 2002, con la intervención de las partes que, en el área de operaciones mina del asentamiento minero de Toquepala, constata lo siguiente:

- a) En el Departamento de operaciones, secciones de operaciones 1, 2 y 3, se aplica un sistema especial de trabajo consistente en 4 días de trabajo, en dos turnos: diurno, de 7:30 a 19:30 horas, y nocturno, de 19:30 horas a 7:30 horas, con refrigerio de 30 minutos y descansos por secciones de tres días a la semana (4 x 3).
- b) El mismo horario se aplica para la Gerencia Mina, Departamento de operaciones, secciones de perforaciones, disparos y servicios auxiliares (grupo de perforación).
- c) Existe un programa de trabajo (4 x 2) o (5 x 2) de cuatro días de labor de doce horas diarias de trabajo, conforme a los turnos antes mencionados, más un quinto día de trabajo de doce horas diarias, que se produce utilizando un día descanso. Esta situación se corroboró con el testimonio de algunos trabajadores, quienes manifestaron que se trataba de un compromiso asumido con la empresa, aun cuando reconocieron que no era obligatorio.
- d) A la vista de las boletas de pago de diversos trabajadores, en el área de

¹³ Cabe precisar que el sistema 4 x 2, que en rigor sería 5 x 2, así denominado por los recurrentes, consiste en trabajar 4 días seguidos durante 12 horas diarias, más un día tomado de los tres de descanso, con lo cual el trabajador termina trabajando 5 días en total por 12 horas diarias y descansando sólo 2 días. Si bien el quinto día es pagado con una sobretasa de 100 %, el hecho concreto es que si esta situación se prolonga por tres semanas, entonces el trabajador termina trabajando por encima del máximo que establece el artículo 25.º de la Constitución y por encima de la media que prevé el inciso c) del artículo 2.º del Convenio N.º 1 de la OIT.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

operaciones mina la labor es de doce horas continuas durante cuatro días, más un quinto día. Uno de los trabajadores manifestó que si bien no ha recibido amonestación o sanción por dejar de laborar el quinto día, la labor de doce horas es extenuante.

27. Los hechos reseñados demuestran que la demandada aplica los sistemas 4 x 3 y 5 x 2, a través de turnos diarios y nocturnos, en el asentamiento minero de Toquepala. Conforme al parámetro constitucional descrito, la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales es tenida como máxima. Asimismo, que debe limitarse razonablemente la jornada laboral diaria a fin de que sea compatible con el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, situación que se ve seriamente restringida durante los cuatro días en que el trabajador minero debe laborar durante 12 horas seguidas. En ese sentido, dado que los trabajadores mineros desarrollan trabajos peligrosos, insalubres y nocturnos, deberán tener una jornada laboral de duración menor a las doce horas.
28. Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que, en el caso particular de los trabajadores mineros, la jornada razonable de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias y debe considerar una jornada semanal razonable, atendiendo a las específicas condiciones laborales de los trabajadores mineros, que han sido descritas a lo largo de la presente sentencia; y que, en este caso concreto, se caracterizan por un despliegue mayor de fuerza física, esto es, doce horas durante 4 días seguidos y en algunos casos hasta 5 días, en un contexto de alto riesgo para su salud, de trabajo físico a más de 3,500 m.s.n.m., de alimentación deficiente y mayor exposición a los polvos minerales, con el consiguiente deterioro de la esperanza de vida.
29. Tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un período de tres semanas, o de un período más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N.º 1 de la OIT. Considerando que el artículo 25º de la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, ésta prevalecerá sobre cualquier disposición internacional o interna que imponga una jornada semanal mayor, puesto que se trata de una norma más protectora.
30. Respecto de la vulneración del principio de la dignidad de la persona y del derecho a la salud y a la protección del medio familiar, el Tribunal Constitucional no puede dejar de anotar que la realidad alimentaria de los trabajadores mineros descrita en el Informe de la OIT se confirma en el presente caso. En efecto, la cláusula 22 del Convenio Colectivo 2001 a 2007, establece “un refrigerio de 30 minutos”, mientras que la cláusula 25 del mismo convenio, referida a la alimentación por las 4 horas adicionales para completar las doce horas diarias de trabajo, les otorga “una gaseosa de ½ litro, dos paquetes de galleta, una lata de filete de atún, una lata de salchicha en



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

conserva de 450 gr. o un pago sustitutorio de S/. 8.44 por cada ración, a elección del trabajador”. Es evidente que los componentes de la ración otorgada a los trabajadores no constituyen una alimentación balanceada con alto contenido de nutrientes y en las cantidades adecuadas indispensables y acordes con el desgaste físico de 12 horas de trabajo continuo, que requiere el trabajo minero exigido por la demandada y que se debe realizar a más de 3,500 m.s.n.m.

31. Para este Colegiado son manifiestas las especiales condiciones de riesgo para la salud y la seguridad que comporta el trabajo en las minas del Perú y que, indudablemente, no se dan en otros sectores laborales de nuestro país. En efecto, las condiciones laborales descritas para el trabajo en las minas, entre las que destacan laborar en altura (esfuerzo físico mayor), horario de trabajo diario por encima del máximo ordinario (8 horas), que requiere también más trabajo físico e impide un descanso diario adecuado, aunadas a una dieta alimenticia deficiente y a una exposición permanente a sustancias tóxicas (acumulación de polvos minerales en los pulmones)¹⁴, que determina una mayor predisposición a contraer alguna de las 30 enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores mineros, constituyen factores de riesgo que reducen ostensiblemente su esperanza de vida.

32. En definitiva, desde la perspectiva del derecho a la salud, el problema central de los trabajadores mineros es la reducción de su esperanza de vida. Es por ello que dichos trabajadores tienen derecho a jubilarse entre los 45 y 55 años conforme a los supuestos de la Ley N.º 25009; y por ello, también que gozan del seguro complementario de trabajo de riesgo (Decreto Ley N.º 18846 y Decreto Supremo N.º 003-98-SA sobre renta vitalicia). Consiguientemente, tomando en cuenta las especiales condiciones de trabajo en las minas, el permanente riesgo de la disminución de la esperanza de vida a que están expuestos los trabajadores mineros, así como el constante deterioro de la salud de este grupo de trabajadores, este Colegiado estima que la jornada laboral de doce horas seguidas es incompatible con los derechos mencionados.

33. Es indudable que una mayor exposición de los trabajadores mineros a los polvos minerales, que se producirá si la jornada de trabajo es mayor y constante, generará una mayor incidencia y acelerará la adquisición de alguna de las enfermedades descritas, lo cual demandará una mayor atención y gasto del Estado a través de sus servicios de salud (Ministerio de Salud y EsSalud).

34. Atendiendo a ello, es indispensable desarrollar medidas, a cargo del Estado, de las empresas mineras, de los sindicatos y los propios trabajadores, que permitan

¹⁴ Las neumoconiosis pueden clasificarse en neumoconiosis no específicas, en las que el polvo inhalado no produce fibrosis progresiva ni enfisema y, por lo tanto, no produce incapacidad (siderosis, estañosis, baritosis, etc.); y neumoconiosis específicas, que provocan fibrosis, enfisema, incapacidad y muerte (silicosis, asbestosis). OIT, *Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la Minería del Perú*, Op. Cit., págs. 77, 99 a 107 y 118.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

prevenir y disminuir, lo más que se pueda, la adquisición de este tipo de enfermedades. Por lo demás, la obligación de prevenir tales enfermedades se encuentra reconocida en el inciso c) del numeral 2) del artículo 12.º del Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales y en el inciso d) numeral 2) del artículo 10.º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

35. Un sistema de turnos de trabajo como el implementado por la demandada no es compatible con el parámetro constitucional descrito, puesto que afecta la dignidad de las personas, principio-derecho que reconoce el artículo 1.º de la Constitución, y constituye, en el mediano plazo, una acelerada disminución de la esperanza de vida y una amenaza del derecho a la vida de los trabajadores mineros. Esto se torna especialmente incompatible con la obligación constitucional de todos – Estado, Empresas y personas- de defender y promover el derecho fundamental a la vida, reconocido en el artículo 2.º inciso 1.º de la Constitución¹⁵. Adicionalmente, la jornada laboral cuestionada tampoco es compatible con el derecho a la protección del medio familiar.

36. La jornada laboral de doce horas para los trabajadores mineros tampoco es compatible con el concepto de trabajo decente adoptado por la Organización Internacional del Trabajo desde hace varios años y que, en palabras de su Director General,¹⁶ consiste en promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan el trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas. Por ello, las normas, principios y derechos fundamentales del trabajo establecen criterios que definen elementos esenciales del trabajo decente.¹⁷

37. Respecto a la vulneración del principio que reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos, y a los derechos de igualdad en la relación laboral y al carácter irrenunciable de los derechos laborales, debe tenerse en cuenta la cláusula 22 de la Convención Colectiva celebrada con la demandada para el período 2001 – 2007, que prevé lo siguiente: “La jornada de trabajo ordinaria es de ocho (8) horas, que significa laborar desde el inicio hasta el término de la jornada en el puesto de trabajo y/o equipo. En jornadas de trabajo continuo y en aquellas que ya lo tengan

¹⁵ Respecto del Derecho a la vida la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado “... El derecho a la vida es un derecho humano fundamental, cuyo goce es un prerequisite para el disfrute de todos los demás derechos humanos. De no ser respetado, todos los derechos carecen de sentido. En razón del carácter fundamental del derecho a la vida, no son admisibles enfoques restrictivos del mismo. En esencia, el derecho fundamental a la vida comprende, no sólo el derecho de todo ser humano de no ser privado de la vida arbitrariamente, sino también el derecho a que no se le impida el acceso a las condiciones que le garanticen una existencia digna...”. Caso Villagrán Morales y otros (niños de la Calle) contra Guatemala, sentencia de fondo, fundamento 144.

¹⁶ Juan Somavía, Director General de la OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión 1999.

¹⁷ Objetivo estratégico 1 sobre el Trabajo Decente de la OIT.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

establecido, dentro de la jornada de trabajo se incluyen los 30 minutos para tomar refrigerio.” Al respecto, la empresa demandada manifiesta que el numeral 22.º de la referida convención colectiva es una “cláusula convencional declarativa”.

38. El Tribunal Constitucional no comparte tal afirmación, según la cual el acuerdo de respetar la jornada de ocho horas, establecida en el artículo 22.º del Convenio Colectivo celebrado por el demandante y el demandado para el período 2001 a 2007, es una mera “cláusula convencional declarativa”. El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25.º, y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares. Cuando las partes pactan respetar dicha jornada en un convenio colectivo que, conforme al inciso 2.º del artículo 28.º de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, en modo alguno se puede considerar que tales derechos no vinculen a las partes que celebraron tal convenio colectivo.

39. Con relación al convenio colectivo, es pacífico, y así se ha sostenido en el Exp. N.º 0008-2005-PI/TC, fundamento 31, que éste prevalece sobre el contrato individual de trabajo cuando el convenio es más favorable al trabajador. Debe tenerse presente que cuando la Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos fijan un estándar mínimo (por ejemplo, el derecho a la jornada de ocho horas y el derecho a una jornada razonable de trabajo), entonces los convenios colectivos y los contratos de trabajo no pueden contradecir dicho estándar mínimo, bajo sanción de nulidad por contravenir derechos fundamentales. Consiguientemente, la presente sentencia tiene plenos efectos incluso en los supuestos en que los afiliados al sindicato recurrente hubiesen pactado individualmente una jornada diaria mayor a las ocho horas.

40. Tampoco es sostenible el argumento de la demandada en el sentido de que la cláusula 2.c) de la misma Convención Colectiva 2001 a 2007 justificaría el establecimiento o modificación del número de horas, turnos, horarios o sistemas de trabajo de acuerdo a sus necesidades, con el objeto de incrementar la productividad, en casos debidamente justificados o de emergencia y de acuerdo a sus necesidades. El Tribunal Constitucional considera que tales cambios son excepcionales y temporales y no pueden sobrepasar el máximo ordinario de ocho horas diarias para los trabajadores mineros.

41. Esas variaciones no pueden convertirse en la regla del trabajo minero, como ocurre en el presente caso, en que un sistema excepcional se ha convertido en la regla durante más de cinco años, imponiendo a los trabajadores mineros jornadas de 12 horas diarias que reducen ostensiblemente su expectativa de vida y afectan su



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

derecho al descanso diario, vulnerando de esta manera el carácter irrenunciable de los derechos, precepto basilar reconocido por la Constitución. En tal sentido, los artículos 209.º, 210.º, 211.º y 212.º del Decreto Supremo N.º 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del TUO de la Ley General de Minería), que permiten instaurar la modalidad de trabajo acumulativo y fijan obligatoriamente como mínimo 4 días para este tipo de jornada laboral, también resultan incompatibles con el parámetro constitucional descrito en la presente sentencia.

42. La imposición de una jornada superior a las ocho horas, sólo para los obreros y empleados de la sección de operaciones de la mina, a diferencia de otros trabajadores del asentamiento minero que laboran la jornada ordinaria de ocho horas, comporta un trato desigual, puesto que precisamente quienes están sujetos a tóxicos y a condiciones insalubres de trabajo requieren de mayor protección a través de una jornada razonable y menor de doce horas.

43. Si bien hasta la fecha los criterios de la jurisdicción constitucional consideraron que el sistema acumulativo 4 x 3 y 4 x 2 (5 x 2) podía ser compatible con el artículo 25.º de la Constitución (Exp. N.º 1396-2001-AA/TC), a partir del presente caso y considerando el contexto del trabajo que realizan los trabajadores mineros, así como el parámetro constitucional descrito en los fundamentos precedentes; y teniendo en cuenta que un sistema excepcional y temporal no puede convertirse en permanente, así como la dimensión objetiva de los derechos fundamentales –que en el presente caso se manifiesta en el respeto a una jornada de ocho horas diarias como máximo, a una jornada semanal razonable de trabajo y al derecho al descanso– y los fines de los procesos constitucionales (artículo II del Código Procesal Constitucional), el criterio del Tribunal Constitucional, en adelante, será el expuesto en la presente sentencia, y que establece que para los trabajadores mineros el máximo de duración de la jornada laboral será de ocho horas diarias.

44. Por tanto, la jornada de 12 horas diarias para los trabajadores mineros, los artículos 209.º, 210.º, 211.º y 212.º del Decreto Supremo N.º 003-94-EM y toda aquella disposición que imponga una jornada diaria mayor a la ordinaria de ocho horas para los trabajadores mineros, es incompatible con los artículos 1.º, 2.º (inciso 22.), 7.º, 25.º y 26.º (incisos 1 y 2) de la Constitución, y con los artículos 7.º literal d) del Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, y 7.º, incisos g) y h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, (Protocolo de San Salvador), puesto que vulneran la dignidad de la persona, el derecho a una jornada razonable de trabajo, el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, y el derecho a la salud y a la protección del medio familiar, reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, y a los cuales se ha hecho copiosa referencia.

45. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Código Procesal Constitucional, los criterios establecidos en los fundamentos 28, 29, 35, 39 y 41, *supra*, constituyen precedente vinculante para resolver todos los procesos de amparo que guarden similitud con el ahora resuelto. La eficacia vinculante de tales criterios radica en que serán indispensables para determinar la procedencia de la vía del proceso constitucional de amparo.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política de Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda.
2. Ordena que la demandada restituya la jornada laboral de ocho horas diarias considerando una jornada semanal razonable en el asentamiento minero de Toquepala, conforme a los fundamentos 28 a 44 expuestos en esta sentencia.
3. Declara que los artículos 209.º, 210.º, 211.º y 212.º del Decreto Supremo N.º 003-94-EM (Reglamento de Diversos Títulos del TUO de la Ley General de Minería), son incompatibles con la Constitución.
4. Declara que los criterios previstos en los fundamentos 28, 29, 35, 39 y 41, *supra*, constituyen precedente vinculante inmediato, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del CPConst.; motivo por el cual, regirán a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el diario oficial *El Peruano*.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**GARCÍA TOMA
GONZALES OJEDA
ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGOYEN
VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO**

Lo que certifico:

Dr. Daniel Figallo Rivadeneyra
SECRETARIO RELATOR (e)



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 4635-2004-AA/TC
TACNA
SINDICATO DE TRABAJADORES DE TOQUEPALA
Y ANEXOS

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Lima, 11 de mayo de 2006

VISTO

El pedido de aclaración (de fecha 10 de mayo de 2006) de la sentencia de autos, expedida el 17 de abril de 2006, y publicada en el diario oficial *El Peruano* el 9 de mayo de 2006, presentado por el abogado de la empresa demandada, mediante el cual solicita que se aclare los términos de aplicación de la sentencia; y,

ATENDIENDO A

1. Que de conformidad con el artículo 121.º del Código Procesal Constitucional, el Tribunal Constitucional, de oficio o a instancia de parte, puede aclarar algún concepto o subsanar cualquier error material u omisión en que hubiese incurrido.
2. Que, a fin de formular la siguiente aclaración, este Colegiado acudirá a su doctrina establecida en las consideraciones previas de la sentencia emitida en el Exp. N.º 0024-2003-AI/TC, donde se sostiene que el uso de los efectos normativos y la obligación de aplicación de un precedente vinculante depende de la existencia de similitudes fácticas entre el caso a resolver y aquél del que emana el precedente. Teniendo en cuenta tal precisión, se procederá a esclarecer los términos de aplicación de la sentencia de autos.
3. Que el Tribunal Constitucional reafirma los criterios establecidos en la sentencia del caso de autos; más precisamente, que la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales establecida en el artículo 25 de la Constitución dispone máximos y no mínimos. En ese sentido, considerando el tipo de actividad laboral o si se trata de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos, es plenamente compatible con la Constitución la instauración de jornadas menores a la máxima a través de la legislación o de los convenios colectivos.
4. Que, respecto a los trabajadores mineros a los que se refiere la sentencia, debe precisarse que son aquellos comprendidos en el artículo 1.º de la Ley N.º 25009, Ley de Jubilación Minera, y en el artículo 3.º de su Reglamento, esto es, los trabajadores que laboran en minas subterráneas, los trabajadores que realizan labores directamente



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

extractivas en minas de tajo abierto y los trabajadores que laboran en centros de producción minera, siempre que en la realización de sus labores estén expuestos a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad, según la escala establecida en el reglamento de la ley de jubilación minera.

5. Que del Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (Núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (Núm. 30) presentado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la 93.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2005, se puede concluir lo siguiente:

- a) Por un lado, que el análisis del tiempo de trabajo normal y efectivo registrado en el mundo evidencia que, salvo algunas excepciones destacadas, en los veinte últimos años se ha venido registrando una tendencia general a la reducción de las horas normales de trabajo¹.

Dicha tendencia se confirma en algunos países de la región latinoamericana como Chile², Ecuador³, Colombia⁴, Bolivia⁵ y Venezuela⁶, entre otros, donde se advierte

¹ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 93.^a REUNIÓN, 2005: Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, p. 29. Véase el cuadro I de las ps. 30 a 42, donde figura el detalle del las horas de trabajo efectivamente trabajadas por semana a inicios del siglo XXI (se registran los cambio operados desde 1984 a 2004).

² Código de Trabajo de Chile. Artículo 22°. “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”.

³ Código de Trabajo de Ecuador. Artículo 47°. “De la jornada máxima. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes”.

⁴ Código Sustantivo de Trabajo de Colombia. Artículo 161°. “La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo con dictámenes al respecto”.

⁵ Ley General del Trabajo de Bolivia. Artículo 46°. “La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas”.

⁶ Constitución de Venezuela. Artículo 90°. “La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

una progresiva reducción de la jornada laboral máxima, sobre todo cuando se trata de trabajos nocturnos, insalubres o peligrosos⁷. Evidentemente, dicha reducción dependerá de la realidad y condiciones de cada país.

En efecto

La legislación ha evolucionado bajo las ideas de la limitación y la reducción progresiva del tiempo de trabajo, por razones de justicia y porque se demostró que el trabajo, en jornadas excesivas, era improductivo y con frecuencia lesionaba la salud de los trabajadores, aparte de que puede provocar daños a las instalaciones de la empresa.⁸

- b) De otro lado, se comprueba también una tendencia para adoptar modalidades de ordenación de la jornada de trabajo y la semana de trabajo más flexibles⁹. Por ejemplo, en el caso del Perú, las denominadas jornadas acumulativas o atípicas.

Sin embargo, el mencionado Estudio señala que

(...) esto no significa que no se necesiten normas generales para estructurar este proceso o velar por el efectivo cumplimiento de determinadas normas mínimas (por ejemplo, límites al máximo de horas en relación con las preocupaciones en materia de salud y seguridad).¹⁰

Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constata, con relación a las semanas de trabajo concentradas o acumulativas, que:

jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas⁷.

⁷ Al respecto, como ya se consideró en la sentencia de autos, conforme al artículo 7.º, literal g) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, los Estados garantizarán la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

⁸ VEGA RUIZ, MARIA LUZ: *La Reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima. 2005. p. 41.

⁹ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 93.ª REUNIÓN, 2005: Horas de Trabajo, Op. Cit.,

p. 9

¹⁰ *Ibid.* p. 11.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

(...) parece ser incompatible con las exigencias del Convenio núm. 1 la siguiente ordenación de la semana concentrada de trabajo en las empresas industriales: i) la ordenación que prevea que la jornada laboral exceda del máximo de nueve horas, y ii) la ordenación establecida unilateralmente por el empleador sin la aprobación de la autoridad pública competente o mediante un acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o sus representantes.¹¹

(...) Al parecer, en numerosos casos la ordenación en semanas de trabajo concentradas es probable que sean incompatibles con las exigencias del Convenio núm. 1, del Convenio núm. 30, o de ambos, en particular debido al número de horas diarias que se trabajan habitualmente con arreglo a esas formas de organización del tiempo del trabajo. Por ejemplo, la ordenación mediante semanas de trabajo concentradas en las que el trabajo durante los fines de semana se lleva a cabo por dos equipos en turnos de 12 horas, parece ser incompatible con las exigencias de ambos Convenios, debido a que la jornada diaria de trabajo puede ser superior al límite de 9 y diez horas establecido en estos instrumentos.¹²

6. Que, en ese orden de consideraciones, el Tribunal Constitucional ratifica que la sentencia de autos no solo es fiel expresión de la Constitución, como debe ser, sino que, además, coincide con las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
7. Que, en cuanto a la jornada laboral en el sector minero, también se constata que la tendencia del tiempo de trabajo semanal medio es menor de las cuarenta y ocho horas a la semana. Así por ejemplo, en las minas de carbón de Estados Unidos y China, para el período 1985-2000, la jornada media semanal era hasta un máximo de cuarenta y cinco horas a la semana. En Alemania, de cuarenta horas como máximo. Para el caso del promedio de tiempo de trabajo semanal en las minas de Estados Unidos, en el mismo período, se registró que para el caso de minas metalíferas la jornada era como máximo de cuarenta y cuatro horas, y en el caso de las minas no metalíferas, no se llegaba a las cuarenta y siete horas semanales¹³. Igualmente, en los casos de minas metalíferas y no metalíferas de Ucrania, Polonia, Papúa Nueva Guinea y Rumania, para el mismo período, la media anual fue inferior a dos mil horas al año, es decir, menos de cuarenta

¹¹ *Ibid.* p.87.

¹² *Ibid.* p. 88.

¹³ PROGRAMA DE ACTIVIDADES SECTORIALES (OIT): *La evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera*. Ginebra, 2002, ps. 21 y 22.

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

horas a la semana. En los casos de Canadá y Turquía, las jornadas laborales fueron menores de cuarenta y cuatro horas semanales.

8. Que, con relación al tiempo de trabajo en la industria minera, el Programa de Actividades Sectoriales de la OIT ha señalado que:

En el sector minero hay razones de peso para preocuparse por el tiempo de trabajo, en sentido tanto cualitativo como cuantitativo. Unos horarios inadecuados, una jornada laboral demasiado larga, las horas extraordinarias y la falta de capacitación son causa de fatiga para los trabajadores y de errores humanos. Entre las graves consecuencias económicas y sociales resultantes cabe señalar la caída de la productividad, una mayor incidencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el absentismo, las dimisiones y el pago de mayores indemnizaciones a los trabajadores. Por otro lado, la formulación y aplicación acertadas de disposiciones en materia de tiempo de trabajo pueden producir considerables beneficios en los planos comercial, financiero y de las relaciones laborales.

La combinación de largas jornadas y semanas laborales, prolongadas bien mediante turnos concentrados asimétricos o bien mediante numerosas horas extraordinarias adicionales, podría acarrear riesgos para la seguridad y la salud asociados a la fatiga. Ya se dispone de pruebas suficientes para sugerir 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. En el caso de las minas, donde existe una clara tendencia a optar por turnos de 12 horas, resulta aún más urgente definir estrategias que permitan hacer frente a los posibles peligros y superarlos.¹⁴

9. Que el Tribunal Constitucional reafirma que la protección del derecho a la salud y la vida constituyen los fundamentos constitucionales principales que han servido para resolver el caso de autos. Es harto notorio que los trabajadores mineros son, por la actividad que realizan, un grupo humano vulnerable en su salud y propenso a sufrir una disminución de su esperanza de vida. En efecto, la adecuación entre el tiempo de trabajo y la salud de los trabajadores es fundamental para posibilitar jornadas acumulativas o atípicas. En ese sentido, se ha señalado que:

La adecuación de los períodos de actividad a las necesidades psicofísicas del trabajador, la acomodación de los descansos a las características de la función y del puesto de trabajo, la compatibilización de los horarios con las necesidades individualizadas del trabajador, la articulación de los turnos de trabajo o la

¹⁴ PROGRAMA DE ACTIVIDADES SECTORIALES (OIT). Ob. Cit. p. 19



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

reglamentación del trabajo nocturno, ponen de manifiesto la necesidad de tener en cuenta y preservar la salud de los trabajadores y, en última instancia, su calidad de vida.

(...)

Un reciente informe de la OIT señala que uno de los factores más negativos en el deterioro de la salud de los trabajadores son las excesivas horas de trabajo, en particular las mal distribuidas o las nocturnas. El informe indica que más de 48 horas por semana es un factor condicionante de estrés laboral que incrementa el riesgo de trastornos mentales. Más de 60 horas implican el aumento del riesgo de enfermedades cardiovasculares.¹⁵

10. Que si bien el Convenio N.º 176 de la OIT de 1995 sobre seguridad y salud en las minas no ha sido ratificado por el Perú, sus disposiciones confirman la indispensable necesidad de que los trabajadores mineros deban ser informados, capacitados y consultados sobre la preparación y la aplicación de medidas de seguridad y salud relativas a los peligros y riesgos presentes de la industria minera¹⁶. En ese sentido, son ilustrativas algunas de sus disposiciones. Por ejemplo:

Artículo 9. Cuando los trabajadores se encuentren expuestos a riesgos físicos, químicos o biológicos, el empleador deberá:

- a) informar a los trabajadores de manera comprensible de los riesgos relacionados con su trabajo, de los peligros que éstos implican para su salud y de las medidas de prevención y protección aplicables;
- b) tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo los peligros derivados de la exposición a dichos riesgos;
- c) proporcionar y mantener, sin ningún costo para los trabajadores, el equipo, la ropa según sea necesario y otros dispositivos de protección adecuados que se definan en la legislación nacional, cuando la protección contra los riesgos de accidente o daño para la salud, incluida la exposición a condiciones adversas, no pueda garantizarse por otros medios, y
- d) proporcionar a los trabajadores que han sufrido una lesión o enfermedad en el lugar de trabajo primeros auxilios in situ, un medio adecuado de transporte desde el lugar de trabajo y el acceso a servicios médicos adecuados.

Artículo 11. De acuerdo con los principios generales de la salud en el trabajo y de conformidad con la legislación nacional, el empleador deberá asegurarse de que se lleve a cabo de manera sistemática la

¹⁵ VEGA RUIZ, MARIA LUZ: *La Reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima. 2005. p. 42.

¹⁶ Convenio N.º 176 sobre seguridad y salud en las minas. 1995. Preámbulo.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos propios de las actividades mineras.¹⁷

11. Que, dentro de este contexto, no escapa a este Colegiado que el Perú es uno de los países de América Latina donde, durante la década de los noventa, se produjo una de las más profundas reformas laborales de carácter marcadamente flexibilizador¹⁸, que en algunos casos fue cuestionada ante este Tribunal¹⁹. Precisamente, en el marco del proceso de flexibilización laboral, desde hace varios años se ha implementado la aplicación de las jornadas acumulativas o atípicas en el sector minero en diversas modalidades. En muchos casos a través de la aplicación de los máximos de la jornada laboral, como en el caso de autos, donde se aplica el sistema acumulativo de 4 x 3, es decir, se trabaja 12 horas diarias durante cuatro días seguidos, en turnos diurnos y nocturnos, y solo se permite a los trabajadores 30 minutos para refrigerio y descanso, sin considerar la especial naturaleza de la jornada nocturna; el tipo de trabajo que se realiza en las minas justifica tiempos razonables de descansos durante la jornada diaria, así como la reducción progresiva de las jornadas diarias, semanales o acumulativas conforme al parámetro constitucional descrito en la sentencia de autos.
12. El Tribunal concibe que dentro del marco de la Constitución existe un equilibrio entre el deber del Estado de fomentar la creación de la riqueza a través de la libertad de empresa y el deber del Estado de garantizar la efectividad de los derechos que la Constitución reconoce a los trabajadores. Las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas en el sector minero se inscriben en la tendencia de la jornada laboral flexible, cuyo propósito es tener un mayor rendimiento, productividad y rebaja de costos para la empresa. Sin embargo, la búsqueda de tales fines debe ser compatible con los derechos laborales de los trabajadores. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Estudio citado, concluye que:

El principio fundamental es que la vida no está hecha solamente de trabajo: debe protegerse efectivamente a todo ser humano del cansancio físico y mental extremo y proporcionársele oportunidades para disfrutar del esparcimiento y de la vida familiar y social. En la actualidad, sigue siendo válido el principio de incorporar a la regulación de las horas de trabajo la perspectiva de los "derechos humanos". La duración del tiempo de trabajo y del período del descanso son condiciones esenciales de toda relación del empleo. En consecuencia, cada trabajador de la economía mundial debe tener derecho a la protección de una norma que establezca la duración

¹⁷ Convenio N.º 176 sobre seguridad y salud en las minas. 1995.

¹⁸ VEGA RUIZ, MARIA LUZ. Ob. Cit. p. 11.

¹⁹ Casos Telefónica (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC), y Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2001-AA/TC.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

máxima de su trabajo y la duración mínima de su descanso, independientemente del lugar en que haya nacido o de su residencia.²⁰

13. Que la instauración de jornadas acumulativas, atípicas o concentradas y el establecimiento de turnos en el sector de la minería, y en particular en el caso de autos, debe ser evaluada caso por caso a través de sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores, tanto a corto como a largo plazo²¹. El Programa de Actividades Sectoriales de la OIT refiere que una de las cuestiones que suscita mayor preocupación respecto a la combinación de un horario de trabajo más largo y jornadas ampliadas son sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores tanto a corto como a largo plazo²². Asimismo, añade que existen los siguientes grupos principales de cuestiones:

Las respuestas biológicas, debidas fundamentalmente a la perturbación de los ritmos circadianos y que se asocian en particular al trabajo nocturno y al trabajo que se inicia por la mañana temprano.

Problemas médicos, como son el deterioro general de la salud, que se manifiesta a través de una mayor propensión a contraer resfriados y la gripe; de la aparición de perturbaciones al sueño y de los hábitos alimenticios, así como, a más largo plazo, del desarrollo de problemas más graves en las funciones gastrointestinales, neurofisiológicas y, posiblemente cardiovasculares.

Problemas que afectan a la vida cotidiana inducidos por el trabajo por turnos, que se manifiestan en forma de distintas quejas y trastornos, entre las que cabe mencionar las carencias y la deficiente calidad del sueño, la falta de ejercicio, la alimentación deficiente y el abuso o consumo de alcohol y de otras sustancias.

Problemas de índole social: los esfuerzos realizados a raíz del trabajo por turnos para conciliar la vida laboral, familiar y social puede desembocar en estrés o en una menor participación en la vida comunitaria.

La exposición a agentes tóxicos durante un horario laboral prolongado constituye una cuestión que debe ser tomada en cuenta, así como el grado de desintoxicación alcanzado durante los períodos de descanso. Los límites de exposición establecidos con arreglo a un turno de ocho horas no pueden ser extrapolados sin más a un turno de 12 horas.²³

²⁰ CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 93.ª REUNIÓN, 2005: Op. Cit., p. 115

²¹ Dicha problemática ha sido abordada por la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT. Por ejemplo, en el punto 43.2, sobre las horas de trabajo y los riesgos generales, se informa ampliamente sobre los efectos del trabajo por turnos en la salud.

²² PROGRAMA DE ACTIVIDADES SECTORIALES (OIT). Op. Cit. p. 41

²³ *Ibíd.* p. 42



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

14. Que teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, en lo que toca al fundamento 29 de la sentencia de autos, referido a cualquier tipo de actividades laborales, incluidas las mineras, debe aclararse que no son compatibles con la Constitución las jornadas atípicas o acumulativas que en promedio superen las ocho horas diarias y cuarentiocho semanales para un período de tres semanas, o un período más corto, conforme al fundamento 15 de la sentencia. Ello no quiere decir que las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas sean de tres semanas, sino que su promedio se computa en períodos de tres semanas. Por tanto, las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas que superen tal promedio, no serán compatibles con la Constitución.

15. Que si bien la primera parte del fundamento 28 de la sentencia de autos constituye un límite para instaurar jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros, compatible con la Constitución y considerando el tipo de actividades que se realiza, en uso del precedente normativo vinculante establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, debe precisarse que tal límite también está sujeto, a su vez, a límites. En ese sentido, la limitación para restringir las jornadas atípicas o acumulativas deberá cumplir, copulativamente, las siguientes condiciones, que constituyen el *test* de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros:

- a) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.
- b) Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.
- c) Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.
- d) Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.
- e) Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna.

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

- f) Si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

16. Que, si no se cumplen las condiciones descritas en el fundamento anterior, procederá la limitación de las jornadas acumulativas o atípicas, conforme al fundamento 28 de la sentencia de autos. Evidentemente, estos supuestos contribuirán a



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

que no se afecte el artículo 4.º de la Constitución, que establece que la comunidad y el Estado protegen a la familia. De este modo, satisfechas las condiciones que tienen como razón de ser la inexcusable protección del trabajador, se permitirá que los trabajadores que tienen a sus familias alejadas de los centros mineros retornen en mejores condiciones a sus hogares, con lo cual también se disminuirán los problemas del trabajo en soledad. En el presente caso, conforme a los fundamentos de la sentencia, el *test* de protección no se cumplió. En efecto, se procedió a evaluar el tipo de actividad que realizan los trabajadores de la empresa minera recurrente, no se probaron las condiciones de seguridad laboral, la demandada sólo otorga a los trabajadores media hora de descanso en una jornada continua de doce horas y la alimentación es insuficiente para afrontar el desgaste físico al que están sometidos. No se probó que la empresa efectuara tratamientos diferentes para el trabajo nocturno del diurno. Del mismo modo, se firmó un convenio colectivo que garantizaba la jornada ordinaria de ocho horas. Consecuentemente, en el presente caso, tal como ha sido diseñado el sistema acumulativo, atípico o concentrado, resulta contrario al parámetro constitucional establecido en la sentencia de autos, porque, en el marco del *test* descrito y del convenio colectivo firmado por las partes para el período 2001-2007 y durante su vigencia, la jornada acumulativa impuesta por la recurrente no satisfizo las condiciones exigidas.

17. Que las consideraciones reseñadas requieren que las partes pertinentes de los fundamentos y del fallo que a continuación se indican, se redacten de manera que su lectura aporte mayor claridad; sus textos, entonces, por tal imperativo, reemplazados por los siguientes:

a) Segundo párrafo del fundamento 41 de la sentencia de autos:

“En tal sentido, las disposiciones, que en el presente caso, permiten instaurar la modalidad de trabajo acumulativo y fijan obligatoriamente como mínimo 4 días para este tipo de jornada laboral, también resultan incompatibles con el parámetro constitucional descrito en la presente sentencia.”

b) La primera parte del fundamento 44 de la sentencia de autos:

“Por tanto, la jornada de 12 horas diarias para los trabajadores mineros, y toda aquella disposición que, en el presente caso, imponga una jornada diaria mayor (...)”

c) El punto 3 del fallo de la sentencia de autos:



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

“Declara que las jornadas atípicas o acumulativas que en promedio superen las ocho horas diarias y cuarentiocho semanales para un período de tres semanas, o un período más corto, son incompatibles con la Constitución”.

Por estas consideraciones, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

RESUELVE, con el voto singular del magistrado Gonzales Ojeda

1. Declarar **FUNDADA** la solicitud de aclaración interpuesta por el abogado de la demandada; por tal razón, los fundamentos N.º 14, 15, 16 y 17, *supra*, de la presente resolución, forman parte integrante de la sentencia constitucional emitida en la presente causa.
2. Dispone la notificación a las partes y la devolución de los actuados.

SS.

GARCÍA TOMA
ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGROYEN
VERGARA GOTELLI
LANDA ARROYO

Lo que certifico:

Dr. Daniel Figallo Rivadeneyra
SECRETARIO RELATOR (e)



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 4635-2004-AA/TC
TACNA
SINDICATO DE TRABAJADORES
DE TOQUEPALA Y ANEXOS

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO GONZALES OJEDA

Si bien en términos generales estoy de acuerdo con los fundamentos 1 a 14 y 16 de la resolución de aclaración, discrepo de sus fundamentos 15 y 17, así como del sentido de su parte resolutive, por las siguientes razones:

1. Considero que los fundamentos 3 a 14 confirman y refuerzan la tesis de que, conforme a la Constitución y a los tratados internacionales de derechos humanos, la jornada de los trabajadores de minas subterráneas de tajo abierto y de centros de producción minera, deben ser como máximo de ocho horas diarias, con su descanso semanal correspondiente. Asimismo, que los trabajadores mineros de horarios nocturnos deben tener una jornada inferior a las ocho horas y que las jornadas acumulativas o atípicas para los trabajadores mineros no son compatibles con la dignidad de la persona humana, con el derecho a la salud, con la protección de la vida familiar y sobre todo porque a la larga constituyen una acelerada disminución de su esperanza de vida.
2. En efecto, a título ilustrativo, la resolución de aclaración sostiene, entre otras razones, que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) constata que las semanas de trabajo concentradas o acumulativas que prevean una jornada mayor a nueve horas y aquellas de doce horas serían incompatibles con el Convenio N.º 1 de la OIT (fundamento 5.b.). Por tanto, la jornada laboral minera que se caracteriza por la instauración, desde hace más de una década, de las jornadas acumulativas o atípicas debe normalizarse, como máximo, en ocho horas.
3. Del mismo modo, la resolución en mayoría reconoce que unos horarios inadecuados, una jornada laboral demasiado larga, las horas extraordinarias y la falta de capacitación son causa de fatiga y de errores humanos (fundamento 8); y, también, que uno de los factores más negativos en el deterioro de la salud de los trabajadores son las excesivas horas de trabajo, en particular las mal distribuidas o las nocturnas (fundamento 9). Precisamente, las jornadas acumulativas producen tales efectos.
4. En el mismo sentido, se reconoce que las jornadas acumulativas o atípicas en el sector minero producen un deterioro general de la salud y estrés, afectan la vida cotidiana y



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

determinan una menor participación en la vida comunitaria. Un horario laboral prolongado genera una mayor exposición a los agentes tóxicos que, como se dijo en la sentencia de autos, expone a los trabajadores mineros a más de treinta enfermedades profesionales que afectan los pulmones y los oídos. En el caso de las jornadas nocturnas, producen una perturbación de los ritmos circadianos debido al trabajo nocturno, así como el trabajo que se inicia en las primeras horas de la mañana (fundamento 13).

5. Tales argumentos, que han sido desarrolladas ampliamente en la sentencia de autos y en la resolución de aclaración en los fundamentos 1 a 14, me permiten concluir que si hay un sector laboral donde las jornadas acumulativas no deben ser aplicadas es, precisamente, en el sector minero, porque en el fondo, a través de este sistema de trabajo, se lesiona gravemente la salud y la esperanza de vida de los trabajadores mineros. En consecuencia, si este Tribunal tiene como una de sus principales tareas preservar la protección de los derechos fundamentales, que más relevante que la defensa de la vida misma.
6. El sistema atípico o acumulativo genera “el espejismo” de ciertos beneficios en el corto plazo. Por ejemplo, trabajar cuatro días seguidos durante doce horas diarias y “descansar” tres días o trabajar diez días seguidos por doce horas diarias y “descansar” diez días. A la larga, no hay ser humano que resista un sistema de esta naturaleza, porque, sencillamente, el deterioro físico y psíquico que impone la jornada acumulativa, que es intensa, no se recupera con los llamados “descansos prolongados”. En el mediano y largo plazo, la salud y la familia de los trabajadores mineros serán las que sufran las consecuencias de este sistema, que vulnera el derecho a la salud y que, no obstante, se ha implementado en todo el sector de la minería en el Perú.
7. Este sistema acumulativo en el sector minero, que de excepcional se ha convertido en regla, obedece al sistema de producción minero, en el cual se trabajan las 24 horas del día, todos los días del año. Eso quiere decir que en las minas del Perú no existen sábados ni domingos, ni feriados, no se diferencia el día de la noche, porque la mina no para. Por tanto, el trabajo en este sector se deshumaniza, desnaturalizando el sentido del artículo 22.º de la Constitución, que señala que el trabajo es un medio de realización de la persona. En ese sentido, debemos preguntarnos si en el sector minero se reconocen los beneficios salariales que comporta trabajar domingos y feriados, si el trabajo en jornadas nocturnas es compensado remunerativamente como lo dispone la ley, o si el horario nocturno es menor, como lo estatuye el artículo 7.º literal g) del Protocolo de San Salvador en materia de derechos económicos, sociales y culturales.
8. Es por ello que, como el mismo artículo 7.º literal g) del Protocolo de San Salvador lo señala –que los Estados garantizarán la limitación razonable de las horas de trabajo,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

tanto diarias como semanales y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos—, el Estado debe propender a reducir a 6 horas, como máximo, la jornada de los trabajadores mineros, porque lo que está en juego es su salud y, consecuentemente, su vida.

9. En efecto, el Estado tiene la obligación y el deber de proteger la vida porque, como ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el derecho a la vida es condición basilar para el disfrute de todos los demás derechos humanos. Pero así como la vida es prerequisite de los derechos, del mismo modo, la salud es componente esencial y presupuesto para la vida. Solo con una adecuada protección de la salud se preservará el derecho a la vida y se impedirá el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores mineros. Los acuerdos o las decisiones para imponer jornadas atípicas en el sector minero, por ello, no pueden estar por encima del derecho a la salud y del derecho a la vida.
10. De otro lado, en relación al fundamento 14 de la resolución de aclaración de mayoría, debo señalar que si bien se subraya que bajo ningún supuesto pueden existir jornadas acumulativas o atípicas que superen en promedio las 48 horas semanales y las 8 horas diarias en un período de 3 semanas, para todas las actividades laborales, estimo imperativo precisar que, considerando que al trabajador se le impone una jornada “atípica” que le hace trabajar más de 8 horas diarias, que es la máxima, el sobretiempo diario debe ser pagado, en consecuencia, como horas extras, como por lo demás se dice en el fundamento 17 de la sentencia de autos. De igual modo, considero que los empleadores deben respetar escrupulosamente los beneficios salariales que comporta trabajar los domingos, así como el trabajo nocturno.
11. Ahora bien, el motivo sustancial de mi discrepancia, que me impide suscribir la posición de la mayoría, radica en el fundamento 15 de la resolución de aclaración. Estimo que mediante la aclaración hecha al fundamento 28 de la sentencia de autos, que es precedente vinculante, y la incorporación del llamado “límite de los límites” —o *test* de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros— para prohibir o limitar las jornadas acumulativas o atípicas en el sector minero, en la práctica no se hace otra cosa que mantener tales jornadas. En efecto, a partir de ahora, a solicitud de los sindicatos y cuando no se cumplan las condiciones del mencionado *test*, procederá la prohibición de la jornada atípica.
12. En resumidas cuentas, disiento de tal posición porque, conforme a las abundantes razones de la sentencia de autos, de la propia resolución de aclaración y de este voto singular, considero que las jornadas acumulativas y atípicas de 12 horas diarias no deben aplicarse a los trabajadores mineros en general porque vulneran su derecho a la salud, reconocido en la Constitución, reducen ostensiblemente su esperanza de vida,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

constituyen una amenaza para su vida y deterioran su calidad de vida. Por tanto, a diferencia de mis colegas, quienes aceptan las jornadas acumulativas para el sector minero, sujetas al mencionado *test*, en el entendido que pueden generar supuestos o reales beneficios para los trabajadores y las empresas, soy de la opinión que, no habiendo nada que aclarar, la solicitud de aclaración de la sentencia de autos debe ser declarada improcedente.

Sr.

GONZALES OJEDA

Lo que certifico:

Dr. Daniel Figallo Rivadeneyra
SECRETARIO RELATOR (e)