

Análisis de la constitucionalidad de las Jornadas Acumulativas para el Trabajo Minero

por Flor Yanina Díaz Fustamante

Indice

Introducción

Situación Problemática:

Planteamiento del Problema
Problema
Justificación e importancia
Objetivos de la investigación
Generales
Específicos

Marco teórico:

Capítulo I: Nociones Generales

- 1.1 La jornada de trabajo y el descanso
 - a) Análisis de la norma internacional
 - b) Análisis de la norma peruana
- 1.2 La jornada acumulativa o atípica

Capítulo II: Análisis jurídico de la sentencia del tribunal constitucional n° 4635- 2004-AA/TC

Razones fácticas
Razones jurídicas
Comentario adicional

II. Conclusiones:

III. Bibliografía

Introducción:

El estado esta encargado de orientar el desarrollo del país, y promocionar áreas de empleo, también estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y por supuesto la libertad de empresa , es así el caso del trabajo minero que abarca todas aquellas actividades relacionadas con el cateo, la prospección, y la explotación de los depósitos minerales existentes en el suelo y subsuelo, las labores que prestan servicios auxiliares tales como ventilación, desagüe, izaje o extracción de minerales distintos, así como su posterior beneficio, transporte y comercio que pueden ser concebidos por el estado. Por tanto se puede deducir que la actividad minera constituye una base de ingreso para muchas empresas nacionales e internacionales, asimismo, también es fuente de trabajo, ya que el tema de la pobreza y los bajos ingresos de la población, viene siendo un impulso para que estos, ingresen a trabajar a las minas.

Entonces debido a la desigualdad inherente en la relación laboral entre el empleador minero y trabajador, es que existen los principios laborales que protegen al trabajador, con el objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes (trabajador) y además que se encuentren reconocido sus derechos dentro del marco constitucional. Por consiguiente en el presente trabajo se realizar una analisis de la constitucionalidad de la jornada acumulativa en el trabajo minero, desde las sentencias N° 1396-2001-AA y la N° 4635-2004-AA/TC.

Planteamiento del Problema:

Dentro del marco constitucional peruano existe una doble obligación del estado: por un lado el fomentar la creación de la riqueza, a través de la libertad empresarial y, por el otro el de garantizar los derechos constitucionales de los trabajadores.

La búsqueda de un equilibrio entre ambos derechos es constante, prueba de ello es la resolución emitida por el tribunal constitucional, referido a la protección del derecho constitucional a la jornada de trabajo, a la salud y al descanso de los trabajadores mineros. La sentencia del expediente n° 1396-2001-AA establece que la jornada de trabajo de 4x2 y 4x3 señalan que tiene sustento constitucional y legal, por lo que no infringe derecho alguno, por tanto la empleada esta en la facultad de modificar el numero de horas, siempre que no supere el limite que establece el articulo 25 de la constitución, y por otra parte la sentencia del expediente n° 4635- 2004-TC, refiriéndose al mismo caso declara que los artículos 209, 210, 211 y 212 del Decreto Supremo N° 003-94-EM son incompatibles con la constitución, entonces podemos observar que en un mismo caso el tribunal constitucional se pronuncia de manera muy distinta , reflejando por una parte la inconstitucionalidad de las normas y sobre todo una contradicción al confirmar que con una jornada acumulativa si se vulnera el derecho a la salud, integridad y la calidad de vida.

Por consiguiente en el presente trabajo realizare una analisis crítico a las sentencias del tribunal constitucional que definen las razones fácticas e interpretativas en la jornada acumulativa o atípica.

Problema:

¿La jornada acumulativa o atípica en el caso de los trabajadores mineros, atenta contra los derechos constitucionales a la jornada de trabajo y el descanso?

Justificación e Importancia:

La importancia de este estudio radica en conocer la jornada acumulativa que desempeña todo sector minero desde un ámbito constitucional, asimismo analizas las sentencias del tribunal constitucional verificando las razones interpretativas en esta casuística.

Con respecto a esto, referencias claras, pero tal vez insuficientes, son el Expediente N° 1396-2001-AA y el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, que nos otorga un panorama general de la jornada acumulativa de trabajo y las condiciones en que se encuentran los trabajadores mineros.

Así también, se busca poder conocer la fuerza vinculante de los convenios colectivos en este sector, como también aquella compensación que debe existir entre las horas de trabajo y descanso correspondientes.

Objetivos de la Investigación:

General:

Analizar los fundamentos fácticos y jurídicos del tribunal constitucional de la sentencias.

Específico:

- Determinar si el establecimiento de una jornada acumulativa vulnera normas internacionales (convenio OIT).
- Analizar si en el caso concreto la empresa Southern Peru Copper corporation, afecta o no el derecho a la jornada de trabajo y descanso.

Capítulo I: Nociones Generales

La jornada de trabajo es un derecho y una obligación del trabajador, en la medida que este debe poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, pero solamente por determinado lapso. Esta limitación temporal de la prestación del servicio es la que constituye el derecho del trabajador y crea la obligación del Estado de establecer jornadas máximas, de tal manera que el exceso de trabajo no atente contra la salud física y mental de quien lo realiza, dentro de límites de razonabilidad, dado que la regulación de la jornada máxima de trabajo no solo es la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, es también el uso eficiente de la fuerza de trabajo dentro de la unidad productiva, otorgando un beneficio generalizado dentro de la sociedad.

De este modo se aprecia que la fijación de la jornada de trabajo o tiempo de trabajo constituye uno de los aspectos más importantes del vínculo jurídico laboral, por cuanto constituye el periodo en el cual el trabajador se obliga a poner su actividad laboral a disposición del empleador.

1.1 La jornada de trabajo y el descanso:

La jornada de trabajo aunque no constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, sí constituye un elemento típico de este, por lo tanto puede entenderse como el tiempo, ya sea diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicios.

Su origen se entiende como el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios de conformidad a lo pactado en el contrato de trabajo. En este caso, se presume que la jornada se invierte en un trabajo efectivo y real, en tal sentido la jornada es una aproximación para medir la prestación que el trabajador debe; asimismo también se considera jornada de

trabajo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sea imputable.¹

En el Perú, la jornada de trabajo diaria o promedio debe ser, como mínimo de cuatro horas para que el contrato de trabajo sea considerado como típico. Además esta supeditados al cumplimiento de la compensación por tiempo de servicio y la estabilidad laboral, que es lo que todo trabajador busca.

Por otra parte al hablar del horario de trabajo nos estamos refiriendo a la determinación de los momentos en que cada día se ha de entrar y salir del trabajo, y se sitúa con exactitud dentro de cada día la prestación que es debida.²

a) Análisis de la norma peruana:

La jornada de trabajo y de descanso se encuentra tipificada en la constitución en el artículo 25 que refiere: *“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.....Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o convenio”*

La constitución nos habla de la jornada ordinaria de trabajo que es de 8 horas diarias y 48 semanales como máximo para resaltar que se trata de un límite para proteger la salud de los trabajadores. Asimismo hace referencia a una simplificación que se da a las 8 horas diarias hasta 48 horas semanales, las cuales pueden ser distribuidas, según las partes lo establezcan en función de la naturaleza de las operaciones de la empresa.

El derecho a las vacaciones o descanso anual remunerados tiene reconocimiento en las normas internacionales sobre Derechos Humanos y en nuestra constitución; por tanto estamos ante un derecho fundamental que busca otorgar un descanso remunerado al trabajador para que pueda tener un tiempo libre de recreación,

¹ Diéguez González, “Catedrático de Derecho de Trabajo”, Editorial Madrid Pons, 1999. Barcelona Madrid. Pág. 345

² Martín Valverde, Antonio “Derecho de Trabajo” Editorial Tecnos, 11 Edición, Madrid. Pág. 36

recuperación de fuerzas para continuar laborando y descanso en general del trabajo ordinario, o simplemente existe una desconexión del trabajo.

El derecho al descanso semanal y anual remunerado, y su ejercicio se encuentra regulado por las normas legales y convencionales. A nivel legislativo, los descansos remunerados de los trabajadores están regulados por el Decreto Legislativo N° 713, Ley de Descansos Remunerados, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012_92_TR.

El descanso semanal obligatorio es como mínimo de veinticuatro horas consecutivas en cada semana. Generalmente es otorgado en día domingo pero puede pactarse cualquier otro día de la semana. Mediante los descansos remunerados se pretende que los trabajadores puedan recuperar las energías desgastadas durante la semana laborada o el reconocimiento a determinados días en función a las festividades o acontecimientos por feriados.

No gozaran de descanso semanal obligatorio:

- Los miembros de una misma familia que realizan trabajo familiar o en talleres de familia, sin colaboración de personas extrañas al núcleo familiar.
- Los trabajadores de dirección y los que realizan labores exclusivamente de inspección.
- Los trabajadores que laboran sin fiscalización superior inmediata.
- Los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de la tarifa por los servicios que brinda el empleador.

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados, inclusive en los regímenes acumulativas o atípicos. En el caso de los días de inasistencia se produce de la siguiente manera; para las personas que perciben una remuneración semanal, si faltaron al trabajo un día y su jornada es de lunes a sábado, perderán la remuneración de ese día, lo cual va a incidir en el jornal de

descanso semanal. Y en el supuesto de las personas que perciben una remuneración mensual, si estas no trabajan un día, perderán el valor a la treintava parte de la remuneración por descanso semanal obligatoria. La remuneración por día feriado es igual a la del descanso semanal obligatorio. La forma de calculo en caso de inasistencia o trabajo sin descanso sustitutoria es el mismo, salvo para el supuesto del 1° de Mayo (Día del Trabajo) en el que, por norma expresa, se percibirá la remuneración sin condición alguna. Finalmente, se establece que si una persona labora el día de descanso remunerado sin que exista sustitución por otro día, se deberá abonar, además la remuneración por el día laborado, una sobretasa del 100%.

El texto único ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento Decreto Supremo N° 008-2002-TR, refiere en su artículo 1 que *“La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo.*

Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias”

En el primer párrafo de este artículo se indica una igualdad de trabajo para los varones y mujeres, además se aprecia una tendencia a confundir la jornada máxima con la ordinaria, igual que la constitución, así se indica que la jornada ordinaria máxima es de 48 horas semanales u 8 horas diarias; pero en realidad estamos ante la jornada máxima legal, pues la jornada ordinaria debiera ser aquella que se fija en cada establecimiento por el empleador.

Con relación a la fuente de la jornada de trabajo, podemos indicar que son las normas legales (constitución, ley y reglamento) las que prevén los máximos legales. Los convenios colectivos pueden fijar la jornada de trabajo y de este modo se impide la modificación de condiciones de trabajo en forma unilateral por el empleador, a pesar de la facultad legal que se le confiere. En decir, que los actos unilaterales en las normas peruanas dotan al empleador de una facultad para introducir

modificaciones que solamente pueden ser cuestionadas si existe un convenio colectivo de trabajo que se oponga a la decisión unilateral, si no existe una causa objetiva que justifique la modificación.

Facultades del empleador:

- Determinación de la jornada de trabajo y horario de trabajo, siendo estas jornadas típicas o atípicas.
- Puede reducir o ampliar la jornada de trabajo, siempre que no se exceda la jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales. En el primer caso, la reducción no podría afectar la remuneración del trabajador (artículo 3 reglamento) y en el segundo, la ampliación se podría realizar siempre y cuando no se superen los máximos legales y no exista un convenio colectivo de trabajo que lo impida (artículo 3 de la ley y artículo 8 del reglamento). La ampliación de la jornada, de acuerdo a ley conlleva a un aumento de la remuneración.
- Se introduzca modificaciones al horario de trabajo. En este caso la exigencia para la validez de la medida se contrae en la razonabilidad y las necesidades operativas del centro de trabajo.

El horario de trabajo comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, de tal modo en el artículo 6 de esta ley se estipula el permiso para que el empleador establezca horarios de trabajo flexibles así como las modificaciones que se ajusten a las necesidades del centro de trabajo.

De otro lado se establece el horario nocturno entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. En estos casos, el trabajador tendrá derecho a una remuneración mínimo nocturno, equivalente a 35% de la remuneración mínimo vital, ya sea esta semanal, quincenal o mensual.

Sobre el refrigerio se indica que cuando el horario es corrido, el trabajador tendrá derecho a 45 minutos como mínimo. No se

incluirá ni en la jornada ni en el horario de trabajo, salvo pacto en contrario.³

b) Análisis de la norma internacional:

El convenio n° 1 de la organización del trabajo en su artículo 2 refiere que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una familia, la duración del trabajo **del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana;** pero existe excepciones en la cual se observa un cambio por ejemplo: en virtud de una ley, de la costumbre o de convenio la duración del trabajo de uno o varios días de la semana será inferior a ocho horas, ya que una disposición de la autoridad competente, o un convenio, podrá autorizar que sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana, pero este exceso del tiempo nunca podrá ser mayor de una hora diaria. Asimismo en los trabajos efectuados en equipo la duración del trabajo, cambia, es decir 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 periodo de tres semanas, o un periodo mas corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

El límite de horas de trabajo podrá sobrepasar, también en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando se debe efectuar trabajos urgentes en las maquinas o en las instalaciones o en caso de fuerza mayor, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

³ Toyama Miyagusuku, Jorge “Institución de Derecho del Trabajo” 2^{da} Edición, Editorial Gaceta Jurídica, 2005. Pág. 120_125

1.2 La jornada acumulativa o atípica:

La constitución en materia de jornada de trabajo, introduce una sustancial modificación a la tradicional jornada de ocho horas, permitiendo que el empleador pueda programar las actividades de forma acumulativa mediante una jornada atípica, respondiendo así a las necesidades operativas que requieren una labor intensiva pero que se compensen con periodos de descanso mas amplios. En utilizado en las labores que se desarrollan en campamentos mineros, en centrales hidroeléctricas apartadas de centros urbanos, y otras de similar naturaleza. En estas especiales actividades se requiere una específica regulación de la prestación de los servicios, permitiéndose la posibilidad de acumular días de trabajo que excedan la jornada de ocho horas diarias, pero que en promedio semanal no excedan el tope constitucional.

4

En la normativa legal del texto único ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento Decreto Supremo N° 008-2002-TR describe dentro de las facultades del empleador que la Determinación de la jornada y horario de trabajo, pueden ser jornada típica o atípica.

La jornada atípica importa la configuración de jornada y horario de trabajo especiales, donde la característica central es la acumulación y compensación posterior de horas de trabajo.

El ordenamiento permite establecer jornadas compensatorias, acumulativas o atípicas que importan una falta de uniformidad en la cantidad de horas diarias laboradas, en la medida que la razonabilidad o las necesidades de la empresa lo ameriten y que ciertamente se respeten los parámetros máximos establecidos. Por consiguiente los regimenes acumulativos se refieren a la acumulación de los días de descanso semanal para hacerlos efectivos con posterioridad. Un ejemplo de ello sería el caso de campamentos mineros como ya lo mencione, en donde no habría razón de otorgar descansos cuando estos se encuentran en

⁴ Basadre Ayulo, Jorge “Derecho Minero y del Petróleo”, Editorial San Marcos, 2001. Lima_ Perú. Pág.12

medio de la sierra (una modalidad utilizada son las llamadas jornadas de trabajo 14 por 7, en las cuales se labora por 14 días ininterrumpidos cada uno de ellos 10 horas, y se descansan 7 días que compensan las horas adicionales presentadas en los 14 días iniciales), por eso para el trabajo minero han existido tradicionalmente normas específicas ocupadas sobre todo de introducir limitaciones a la jornada de trabajo y de proporcionar reglas estrictas de seguridad e higiene, ya que existe penosidad y peligrosidad en la realización de este tipo de trabajo. Por tanto si en un centro de trabajo se puede implementar un sistema de trabajo que comprenda una labor de 12 días continuos de trabajo, con una jornada diaria de 12 horas, a los que seguirían 9 días de descanso ininterrumpido, se observa que se estaría organizando el trabajo en ciclos de tres semanas en las cuales se respetaría el mandato constitucional al mantenerse el promedio de 48 horas.

Ciertamente entonces empleador también puede establecer jornadas compensatorias de trabajo, de tal suerte que existe un trabajo suplementaria un día y otro el mismo sea compensado.

Por otra parte se puede establecer, para el descanso semanal y por feriado, regimenes alternativos o acumulativos de jornada de trabajo y descanso con observancia de la debida proporción y con criterio de razonabilidad.⁵

⁵ Toyama Miyagusuku, Jorge “Institución de Derecho del Trabajo” 2^{da} Edición, Editorial Gaceta Jurídica, 2005. Pág.123

Capítulo II: Análisis jurídico de la sentencia del tribunal constitucional n° 4635- 2004-AA/TC

El secretario General y de Defensa del Sindicato de Trabajadores de Toquepala 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 empresa en diferentes sectores. Se 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, 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. Además se reconoce que una jornada atípica configura horarios inadecuados, una jornada laboral demasiado larga, las horas extraordinarias y la falta de capacitación son causas de fatiga y de muchos errores humanos y que también, que uno de los factores más negativos es el deterioro de la salud de los trabajadores.

Razones fácticas:

- ⇨ El Sindicato 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, ya que considera que la imposición del sistema acumulativo constituye una violación a los derechos reconocidos en la Constitución como a la dignidad de la persona, a la igualdad, al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución, y a la fuerza vinculante de la convención colectiva.
- ⇨ Para resolver el presente caso el Tribunal Constitucional procederá

a considerar el contexto en el que se desarrolla la actividad de los trabajadores mineros. En primer lugar se debe conocer que la minería es considerada como una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, por lo tanto su calificación será 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 del trabajo, o aún por otros factores biológicos y psicosociales, entonces por unas u otras razones, la vida, la seguridad y la salud de los mineros requieren de medidas especiales destinadas a protegerlos.

- ⇨ El trabajo en soledad permite que el trabajador adquiera comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados, que en algunos casos son enfrentados con la ingesta excesiva de alcohol.
- ⇨ La alimentación en la mayoría de trabajadores mineros es, por muchas causas, deficiente y con relación a los riesgos de salud ,se han reconocido alrededor de 30 enfermedades profesionales, entre las que destacan: neumoconiosis, causada por polvos minerales esclerógenos y sílico tuberculosis; enfermedades causadas por el belirio, fósforo, manganeso, cromo, arsénico, mercurio, plomo, sulfuro de carbono, benceno, cadmio, sustancias asfixiantes ; 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. 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.

Razones jurídicas:

- ⇨ La Empresa Southern Perú Copper Corporation 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 ésta 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.
- ⇨ 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. Asimismo 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 interpreten de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre la misma materia ratificados por el Perú. Por tanto a fin de configurar adecuadamente el derecho reconocido en el artículo 25º de la Constitución, debe tener presente que: **El artículo 2º del Convenio N° 1 OIT**, por el que se limitan a ocho horas diarias las horas de trabajo en las empresas industriales a demás establece que la duración del trabajo personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana. El mismo Convenio, en su **artículo 4º**, establece que podrá sobrepasarse el límite de horas

de trabajo, 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. **El artículo 24° de la Declaración Universal de Derechos Humanos** dispone que toda persona tiene el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo. **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, la limitación razonable de las horas de trabajo. **El artículo 7°, 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.

- Por otro lado 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 entiende que las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración. 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. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos. 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).

- ⇒ El **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, asimismo **el artículo 24° de la Declaración Universal de Derechos Humanos** y **el artículo 7° literal h) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos** refiere 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. 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.
- ⇒ **El inciso 2° del artículo 28° 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, las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva y las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.

Comentario adicional:

En lo que respecta a lo alegado tanto en las razones fácticas y jurídicas considero en un principio la existencia de la 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, por que se aplico en el Departamento de operaciones, secciones de operaciones 1, 2 y 3, 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. Por tanto conforme al parámetro constitucional descrito, la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales es tenida como máxima. Por ello , 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, lo cual no se respeta, ya que la jornada de trabajo realiza 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. Esto se observa claramente en

la realidad alimentaria de los trabajadores mineros **descrita en el Informe de la OIT** se confirma de acuerdo a **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 conserva de 450 gr. o un pago sustitutorio de S/. 8.44 por cada ración, a elección del trabajador”. De tal manera se evidencia 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.

En relación a la convención colectiva no es sostenible el argumento de la cláusula 2 c), ya que el establecimiento o modificación del número de horas, turnos, horarios o sistemas de trabajo se realiza en casos debidamente justificados o de emergencia de acuerdo a necesidades, pero tales cambios son excepcionales y temporales y no pueden sobrepasar el máximo ordinario de ocho horas diarias para los trabajadores mineros. Es así que 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 derecho al descanso diario, vulnerando de esta manera el carácter irrenunciable de los derechos. Asimismo, **los artículos 209°, 210°, 211.° y 212.° del Decreto Supremo N.° 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.

En definitiva un sistema atípico o acumulativo de trabajo como el implementado no es compatible con el parámetro constitucional descrito, puesto que afecta la dignidad de las personas, y además 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 y tampoco es compatible con el derecho a la protección del medio familiar.

III. CONCLUSIONES:

- ✎ El trabajo minero se desarrolla hoy en día con condiciones de riesgo para la salud y la seguridad, ya que describen esfuerzo físico mayor (entre las que destacan laborar en altura), horario de trabajo diario por encima del máximo ordinario (8 horas), que requiere también más trabajo físico e impide un descanso diario adecuado, junto a una dieta alimenticia deficiente y a una exposición permanente a sustancias tóxicas (acumulación de polvos minerales en los pulmones), que determina una mayor predisposición a contraer alguna de las 30 enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores mineros, por tanto este tipo de trabajo contiene factores de riesgo que reducen ostensiblemente la esperanza de vida.
- ✎ 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 la Ley N.º 25009; y el Decreto Ley N.º 18846 y Decreto Supremo N.º 003-98-SA sobre renta vitalicia establece que dichos trabajadores tienen derecho a jubilarse entre los 45 y 55 años conforme a los supuestos de ley.
- ✎ En 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, **son incompatible** con los artículos 1.º, 2.º (inciso 22.), 7.º, 25.º 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.

- ✎ En la sentencia del tribunal constitucional donde un sindicato cuestiono una jornada atípica (recaída en el expediente n° 4635-2004-AA/TC), se declaro inconstitucional la jornada atípica minera, que supone compensaciones de días y horas de trabajo sobre la base de la necesidad de asegurar horas razonables de trabajo y descanso cuando exista situaciones laborales riesgosas; de este modo el tribunal constitucional estableció que las jornadas en el sector minero no podrían exceder de 8 horas diarias y considero como inconstitucional a las jornadas atípicas mineras.

IV. BIBLIOGRAFIA

- ✗ Alonso Olea, Manuel “Derecho de Trabajo” Vigésima Edición, Editorial Civitas, Madrid _ España, 2002
- ✗ Arévalo Vela, Javier “Jurisprudencia Laboral Seleccionada Ejecutoriada Supremas Convenio OIT” Editorial Cultural Cuzco, Lima _ Perú. 2002
- ✗ Basadre Ayulo, Jorge “Derecho Minero y del Petróleo”, Editorial San Marcos, 2001. Lima_ Perú.
- ✗ Carro Igelmo, Alberto “Curso de Derecho del Trabajo” Editorial Bosh, 2^{da} Edición, Barcelona.
- ✗ Collants Gonzáles, Jorge. Derecho Laboral Obra Colectiva, Editorial Normas Legales
- ✗ Derecho del Trabajo, Tomo II Contrato Individual, 4^{ta} Edición, Editorial Valencia, 2002.
- ✗ Diéguez Gonzáles, “Catedrático de Derecho de Trabajo”, Editorial Madrid Pons, 1999. Barcelona Madrid.
- ✗ Martín Valverde, Antonio “Derecho de Trabajo” Editorial Tecnos, 11 Edición, Madrid.
- ✗ Toyama Miyagusuku, Jorge “Institución de Derecho del Trabajo” 2^{da} Edición, Editorial Gaceta Jurídica, 2005.