

La acumulación de jornadas de trabajo

Francisco Javier Romero Montes

Director de la Unidad de Postgrado de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y
Profesor Principal de la Universidad San Martín de Porres. Asociado de la SPDTSS.

Sumario

1. Premisa. 2. Consideraciones acerca de la Jornada de Trabajo. 3. Las Jornadas Acumulativas. 4. Precedentes de las Jornadas Acumulativas. 5. El Elemento Regulador en la Legislación Peruana. 6. Primer Fallo del Tribunal Constitucional. 7. Segundo Fallo del Tribunal Constitucional. 8. Conclusiones.

1. PREMISA

El propósito del presente trabajo es analizar el tema relativo a las jornadas atípicas y, concretamente, a las jornadas acumulativas, con la finalidad de establecer los criterios que nos lleven a concluir en qué casos se pueden implantar dichas jornadas, sin desnaturalizar los propósitos de poner límites a la duración del tiempo de trabajo, ya sea diario como semanalmente.

Para el efecto procederemos a revisar los criterios expuestos por algunos tratadistas, la normatividad contenida en el Convenio N° 1 de la OIT, los preceptos de nuestra Constitución, las demás leyes dictadas, los precedentes jurisprudenciales y algunas referencias sobre el derecho comparado.

2. CONSIDERACIONES ACERCA DE LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el lapso convenido por los sujetos del contrato de trabajo, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual el trabajador se en-

cuentra a las órdenes del principal o empleador con el fin de cumplir la prestación de servicios estipulada y exigible¹.

Por el contrato de trabajo, el trabajador se compromete a entregar al empleador, su acción de trabajar a cambio de una remuneración. Trabajo y remuneración se intercambian en el convenio laboral. Se trata de obligaciones y derechos recíprocos que requieren de un molde o medida para cuantificarlos. De esta manera, ambos sujetos han encontrado una forma convencional para, indirectamente, medir la actividad laboral del trabajador. Esa medida está dada por la cantidad de tiempo o duración que debe tener la acción del trabajador para poder equiparar a la cuantía de la remuneración. El poder del que está investido el patrono lo faculta a establecer los procedimientos para regular el ritmo o intensidad de la acción directa del trabajador, dentro de ese lapso que se denomina *jornada de trabajo*.

Según Montenegro Baca², en la prestación del esfuerzo del trabajador se requiere una medida para fijar la cuantía de dicho esfuerzo, esa medida es la jornada de trabajo³. Es por eso, que el término jornal expresa la contraprestación por el trabajo realizado en la jornada y jornalero se dice de quien percibe esa contraprestación sobre la base de la jornada laboral.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la jornada de trabajo es simplemente un molde hecho en base al tiempo, al que se recurre por no haberse encontrado otra forma de medir la fuerza de trabajo. De ahí que la jornada laboral no exprese realmente, en todos los casos, la cantidad de la fuerza. Por eso, cabe hacerse la siguiente pregunta: ¿Toda jornada laboral, de la misma duración, tiene el mismo contenido o cantidad de fuerza de trabajo? No olvidemos que el trabajador, por su naturaleza, puede ser objeto de un sin número de condicionantes físicos y anímicos.

¹ Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, 1976. Pág. 92.

² Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Tomo I. Gráfica Jacobs S.A. Trujillo. Págs. 1 y 2.

³ Consideraciones similares, se encuentran en Manuel Alonso García. Curso del Derecho de Trabajo. 5ta. Edición. Ariel. Barcelona, 1975. Pág. 493. Igualmente la Ley de México, define a la jornada de trabajo, como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58).

El concepto de plusvalía, expuesto por alguna doctrina, sostiene que la fuerza humana de trabajo no solo produce en un día más valor del que ella misma encierra y cuesta, sino que con cada nuevo descubrimiento científico, con cada nuevo invento técnico, crece este remanente de su producción diaria sobre su coste diario, reduciéndose, por tanto, aquella parte de la jornada de trabajo en que el obrero produce el equivalente de su jornal, y alargándose, por otro lado, la parte de la jornada de trabajo en que tiene que regalar su trabajo al empresario, sin que éste le pague nada.

En base a estas consideraciones, hoy se alega por una reducción de la jornada de trabajo, que supone, para el asalariado, el beneficio correlativo y positivo de la concesión de un "ocio" indispensable que le permite salvaguardar y desarrollar su personalidad, su promoción profesional a través de la educación permanente⁴.

La tarea para lograr la limitación de la jornada de trabajo se inicia en las Leyes del Manú⁵ y tiene una larga evolución hasta convertir, en una especie de principio, las 8 horas diarias o 48 horas semanales. Esta duración se viene reduciendo aún más. De ahí que en muchos países se han establecido jornadas de 36 horas semanales.

En esta tarea de limitar la jornada de trabajo, han jugado un gran rol, las organizaciones sindicales y Organismos Internacionales como la OIT. En el Perú, hay que recordar el aporte del Anarco-Sindicalismo, encabezado por don Manuel Gonzáles Prada que logra, el 15 de enero de 1919, mediante un paro nacional arrancar-le al Presidente José Pardo el Decreto Supremo de la Jornada Máxima de Trabajo, aún antes de que la OIT adoptará el Convenio N° 1 en la ciudad de Washington.

La consecución de la jornada máxima de trabajo en 8 horas diarias o 48 semanales, como sostiene Rafael Caldera⁶, no alude a una norma de hierro que comprima las necesidades expansivas de la producción. Por el contrario, se trata de un patrón normal, cuyas modalidades de aplicación son suficientemente elásticas para permitir que se presten jornadas más largas en algunos casos, sin impedir, en otras, que se logren jornadas más cortas.

⁴ G.H. Camerlynck / G. Lyon Caen. Derecho del Trabajo. Biblioteca Jurídica Aguilar. Madrid, 1974. Pág. 159.

⁵ Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas. Op.cit. Pág. 93.

⁶ Caldera, Rafael. Derecho del Trabajo. 2da. Edición. Editorial El Ateneo. Buenos Aires, 1972. Pág. 429.

Es por eso que en este tema encontramos una variedad de jornadas. Tal por ejemplo, la OIT en el Convenio N° 1 nos habla de las exclusiones, las excepciones, la jornada ordinaria, la jornada extraordinaria y los regímenes especiales.

3. LAS JORNADAS ACUMULATIVAS

El Convenio N° 1 de la OIT, en su artículo 2 dispone que, en todas las empresas industriales públicas o privadas, cualquiera sea su naturaleza, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana. Esta es la jornada típica u ordinaria. Pero estos límites pueden variar en los siguientes casos:

- a) Cuando se trata de las exclusiones, significa que el presente Convenio no es aplicable a las personas que ocupen un puesto de inspección, de dirección o un puesto de confianza.
- b) Cuando en virtud de una Ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras, la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, se podrá autorizar que los demás días de la semana, se sobrepase las ocho horas, para compensar el menor trabajado de los días que se labora por debajo de las ocho horas.
- c) También se podrá sobrepasar de las ocho horas diarias y de las cuarenta y ocho por semana, cuando los trabajos se efectúen por equipos, 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.

Por su parte, el Art. 4° del Convenio, señala que también podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el Art. 2° en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de 56 por semana.

Los casos señalados en los puntos a), b) y c) del Art. 2º, así como el Art. 4º, son excepciones que difieren de la jornada ordinaria de trabajo y cuya aplicación depende de la naturaleza del trabajo y del cumplimiento de los fines que se persigue con la limitación de la jornada de trabajo. Estas son las jornadas atípicas, denominadas así, por el hecho que no se ajustan a las jornadas típicas, que tienen una duración de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Dentro de las jornadas atípicas se encuentran las jornadas acumulativas.

Se denominan jornadas acumulativas cuando acumulan varias jornadas típicas sin el descanso que debe producirse entre cada una de ellas. De esta manera, las jornadas de labores son continuas, por un determinado lapso, después del cual viene una acumulación de descansos que compensan a los que no se gozaron en su debida oportunidad. En consecuencia, en las jornadas acumulativas, se acumulan, por una parte, el trabajo y por otra, el descanso.

En relación con este tema, la Constitución en su Art. 25º dispone que en caso de jornadas acumulativas atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no pueda superar dicho máximo. Esto significa que el precepto constitucional mantiene como elemento regulador la jornada típica de 8 horas diarias o 48 horas semanales, límites máximos que en promedio no pueden excederse aún cuando las jornadas se acumulen. Tal regulación, también se aprecia en el literal c) del Art. 2º y en el Art. 4º del Convenio N° 1 de la OIT, que señala un lapso de tres semanas acumulativas dentro de las cuales deben respetarse el promedio de las ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

El Proyecto de la Ley General del Trabajo, nos da una mayor explicación a cerca de las jornadas acumulativas. Sobre el particular, se dice que 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. El Proyecto precisa que dicho período completo no puede exceder de seis semanas (Art. 256 del Proyecto).

4. PRECEDENTES DE LAS JORNADAS ACUMULATIVAS

Las jornadas acumulativas se dan en diferentes partes del mundo, debido a los requerimientos del trabajo, pero respetando los límites establecidos por dispositivos imperativos. Así, en la explotación del gas y del petróleo, tanto en el África

como en otros países del Asia, se aprecia esta clase de prácticas laborales. Como ejemplo, podemos citar el traslado que se hace de personal de trabajadores del África a la Isla de Palma de Mallorca para gozar del descanso acumulado. Para cuyo efecto los empresarios alquilan hoteles y otros establecimientos donde reposa este personal. Vencido el descanso, los trabajadores vuelven a sus labores habituales, haciéndose rutina esta combinación entre trabajo y descanso.

Similar criterio se aplicó en el Perú, cuando se exploraba en la selva peruana, en las décadas de los años 70 y 80 del siglo pasado, para encontrar petróleo. Por razones que dichas labores se hacían en los bosques amazónicos, las instalaciones de los campamentos no reunían las condiciones adecuadas para el descanso ni para el sueño, debido al calor imperante y a la existencia de bichos y zancudos, que hacían insoportable la estancia de los trabajadores. A consecuencia de estos inconvenientes, el personal se vio afectado tanto física como psicológicamente.

Ante esta situación, los empresarios acordaron con los trabajadores las jornadas de 20 por 30. Esto significaba laborar 20 días al mes por 10 días de descanso. Cumplidos los 20 días de labores, los trabajadores salían de los campamentos, a tomar su descanso durante 10 días en su lugar de residencia o en cualquier centro poblado. Los gastos de movilidad eran de cargo de los empresarios.

En estos casos, se producía las jornadas acumulativas, lo que traía como consecuencia el descanso acumulado. Para el efecto, durante los 20 días de labores se acumulaba el trabajo de los treinta días, obteniendo un promedio de 8 horas diarias o 48 horas semanales, que es el elemento regulador de la jornada de trabajo.

Este mismo tratamiento aparece en la denominada "jornada diagramada". Se llama así porque su horario se expone, para mejor comprensión en un dibujo o diagrama. Se trata de una jornada cumplida con prolongaciones y acortamientos de la duración normal derivados de las exigencias del servicio. Es muy usada en los transportes, tanto terrestres como aéreos, que exigen prolongar o acortar la duración de la jornada con arreglo a distancias y horarios de los aviones o autobuses⁷.

⁷ José Montenegro Baca. Op.cit. Pág. 57.

5. EL ELEMENTO REGULADOR EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

La Ley peruana toma como elemento regulador las 8 horas diarias y las 48 horas semanales. Cualquier reducción tiene que hacerse por la vía del convenio entre empleadores y trabajadores. De la misma manera, se regula aquellas formas excepcionales por las que se prolonga dicha jornada más allá del máximo fijado por la Ley, debiendo ajustarse en los plazos señalados de manera de adecuarse al elemento regulador.

Al señalar la Constitución, en su artículo 25° que las 8 horas diarias y las 48 horas semanales constituyen un máximo, está permitiendo que el empleador unilateralmente o ambas partes, de común acuerdo, fijen una jornada menor. De manera que, la ley peruana no señala jornadas diferentes a las ya citadas.

No sucede en nuestro país lo que ocurre en la Ley Federal del Trabajo de México, que en su Art. 59° dispone que el trabajador y el patrón fijaran la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Se aprecia pues que, este dispositivo es mucho más mandatorio que la Constitución peruana. Por otra parte, el Art. 61° de la Ley de México dispone que la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Pero para la fijación de jornadas inferiores a las ocho horas diarias, de acuerdo al Art. 62° de la Ley Federal, deberá observarse lo dispuesto en el Art. 5°, fracción III de la misma Ley, la cual prohíbe fijar jornadas inhumanas por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Sobre el particular, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera⁸, hacen el siguiente comentario:

“La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas; pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que pueda causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, o sea, la jornada de trabajo deberá de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. Los trabajadores podrán demandar la fijación de una jornada máxima de

⁸ Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1996. Pág. 55

trabajo menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores. La determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

Esta falta de precisión, en la legislación peruana, ha llevado al Tribunal Constitucional a pronunciar dos sentencias contradictorias y vinculantes en el caso de los trabajadores mineros de Toquepala, cuyos textos exponemos a continuación.

6. PRIMER FALLO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El 26 de mayo del año 2000, el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos interponen Acción de Amparo contra la Empresa Southern Peru Copper Corporation, a efectos de que se suspenda el horario de cuatro por dos que unilateralmente ha impuesto, en la sección Operaciones Mina, por constituir una evidente y flagrante violación de los derechos constitucionales relativos a la jornada ordinaria máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, a la igualdad ante la Ley, a trabajar libremente, a la paz y tranquilidad, a no ser sometidos a tratos inhumanos, a la dignidad de los trabajadores, a la igualdad de oportunidades, al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, y a la fuerza vinculante de la convención colectiva.

Según el sistema de cuatro por dos, se obliga a los trabajadores a laborar cuatro días consecutivos en jornadas de doce horas diarias por sólo dos días de descanso, con lo que se agrava el nivel de intoxicación de gases y polvos minerales que sufren los trabajadores durante su jornada de trabajo.

La emplazada contesta la demanda solicitando que se declare improcedente la misma por las siguientes razones:

- a) El mal llamado horario de trabajo no es de cuatro por dos sino de cuatro por tres, como se aprecia de las comunicaciones remitidas tanto al Ministerio de Energía y Minas como al de Trabajo y Promoción Social, sujetándose de esta manera a las estipulaciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo, sin incurrir en exceso alguno como se puede observar de los artículos 22º, 2º, inciso c), de la Convención Colectiva de Trabajadores 1996-2001 y el artículo 9º del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, vigente desde el 1 de mayo de 1998;

- b) Además, debe tenerse presente lo dispuesto en los artículos 209° y 212°, inciso a), del Decreto Supremo N.° 003-94-EF, Reglamento de Diversos Títulos de la Ley General de Minería, en cuanto a un sistema especial de trabajo minero y que la jornada ordinaria de trabajo puede ser de hasta doce horas consecutivas. A lo que cabe agregar que el artículo 2° del Decreto Legislativo N.° 713, Ley de Descansos Remunerados, establece que el empleador puede establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos, respetando la debida proporción;
- c) La empresa demandada estaba facultada por el segundo párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO del Decreto Legislativo N.° 728), para introducir cambios o modificar turnos, días u horario de trabajo, así como la forma y modalidad de las prestaciones de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta sus necesidades.

El Primer Juzgado Civil de Tacna y Moquegua declaró fundada la acción de amparo, pero la Corte Superior revocando la apelada, declaró improcedente la acción de amparo.

Interpuesto el Recurso Extraordinario por el Sindicato, el Tribunal Constitucional revocando la recurrida y reformándola declara infundada la acción de amparo respecto a 152 trabajadores que fueron correctamente notificados a cerca del nuevo horario de trabajo, y fundada respecto a los que no fueron notificados. La sentencia se dictó el 27 de septiembre del 2002, siendo Magistrados del Tribunal Constitucional Rey Ferry, Revoredo Marsano, Aguirre Roca, Alva Orlandini, Bardelli Laritigoyen, Gonzáles Ojeda y García Toma.

Los fundamentos del fallo constitucional, entre otros, son los siguientes: El texto del Art. 25° de la Constitución, destacando que el mismo no establece únicamente un horario de ocho horas diarias, sino que, cualquiera que sea éste, en ningún caso puede superar las cuarenta y ocho horas semanales. Para una mayor fundamentación se recurre a la opinión del tratadista Marcial Rubio Correa, quien expresa que *“la parte final del primer párrafo del art. 25° de la Constitución prevé jornadas acumulativas o atípicas, que son aquellas en las que el trabajador trabaja más intensamente en un turno (por ejemplo, doce horas seguidas), caso en el cual trabajará más cada día de labores pero deberá mantenerse el máximo de cuarenta y ocho semanales”*.

Igualmente se invoca la Convención Colectiva correspondiente a los años 1996-2001, en la que las partes acordaron no solo la duración de la jornada ordinaria de trabajo, sino también, las jornadas atípicas, situación que, de por sí, no viola el derecho fundamental de los afiliados al Sindicato, sino, solo cuando dicha estipulación sea indebidamente aplicada; de otro lado, lo expuesto no solo no contradice el principio contenido en el inciso 2 del Art. 26° de la Constitución, relativo al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, por encontrarse previsto en la misma, sino también, porque el derecho protegido en la Carta Magna es el relativo a una jornada de trabajo que no exceda de las cuarenta y ocho horas semanales.

7. SEGUNDO FALLO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

A pesar de existir ya un fallo de esta naturaleza, relativo al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y anexos, el 17 de abril del 2006 el Tribunal Constitucional expide un nuevo fallo declarando fundada una nueva Acción de Amparo y ordena que la demandada restituya la jornada laboral de ocho horas diarias, considerando una jornada semanal razonable en el asentamiento minero de Toquepala.

En esta oportunidad, 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°), a la igualdad (artículo 2°, inciso 2°), al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley (artículo 26°, inciso 2°) y a la fuerza vinculante de la convención colectiva (artículo 28°, inciso 2°).

Por su parte, la empresa alega que las normas laborales vigentes, así como los artículos 209° y 212° inciso a) del Decreto Supremo N° 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. Finalmente, añade que el Tribunal Constitucional, a través del fallo recaído en el Exp. N.° 1396-2001-AA/TC,

seguido por las mismas partes, estableció que los sistemas cuestionados no son contrarios a la Constitución.

El Tribunal Constitucional, en esta ocasión, tiene en cuenta otras consideraciones que son extraídas fundamentalmente del 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.

En dicho Informe se establece que la minería es una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores; que el trabajo en soledad que desempeñan estos trabajadores los lleva a desarrollar comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados, que en algunos casos son enfrentados con la ingesta excesiva de alcohol. Igualmente, se hace referencia a la clase de alimentación que ingieren estos trabajadores en sus jornadas de trabajo, las mismas que son deficitarias en términos de rendimiento energético. Esta realidad se agrava aún más si constatamos que muchos trabajadores trabajan hasta 12 horas diarias. También se hace referencia a que las condiciones de salud de los trabajadores mineros conllevan alrededor de 30 enfermedades profesionales, que van desde la neumoconiosis hasta los riesgos biológicos y químicos, lo que se agrava con las labores de trabajo físico en altura.

En cuanto a la jornada de trabajo del sector minero se afirma que 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 %).⁹ 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.

También se menciona en la sentencia que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo, en su Observación Individual sobre el Convenio Número 1 – Horas de Trabajo (Industria) 1919 (Ratificación 1945), Documento N.º

⁹ OIT, Op. cit., p. 91.

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 las medias 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).

Pero además de los Convenios e Informes de la OIT, se invoca los siguientes fundamentos:

El artículo 24º de la Declaración Universal de Derechos Humanos que dispone que toda persona tiene el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo.

El artículo 7.º, literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que 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.º, literal g) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que 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.

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:

- i) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.
- ii) 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.
- iii) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.

- iv) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- v) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho 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).
- vi) 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), 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.

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.

8. CONCLUSIONES

- a) De acuerdo al fallo antes expuesto, 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 aparecen en los fundamentos del fallo, y que, en este caso concreto se caracteriza por un despliegue mayor de fuerza física, esto es, doce horas durante cuatro días seguidos y algunos casos hasta cinco días, en un contexto de alto riesgo para su salud, de trabajo físico a más de 3,500 m.s.n.m., de alimentación eficiente y mayor exposición a los polvos minerales con el consiguiente deterioro de la esperanza de vida.

Un sistema de turnos de trabajo, como el implementado por la demandada, no es compatible con el parámetro constitucional, puesto que afecta la dignidad de las personas, principio – derecho que reconoce el Art. 1º de la Constitución y constituye en el mediano plazo una acelerada disminución de la esperanza de vida.

- b) 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° 1 de la OIT. Considerando que el Art. 25º de la Constitución impone jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho 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.
- c) Finalmente, el fallo dará lugar a que los trabajadores mineros soliciten, mediante convenciones colectivas, jornadas inferiores a las ocho horas diarias y a las cuarenta y ocho horas semanales, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo en las que laboran y que están expuestas en la sentencia del Tribunal Constitucional.