

# El derecho constitucional a la jornada atípica o acumulativa

*Giuliana Paredes Loyola*

Bachiller en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú

## 1. INTRODUCCIÓN

«La relación laboral es relación de duración continuada, es decir, nace para durar en el tiempo: el trabajador asume por el contrato la obligación de prestar un servicio durante un tiempo, determinado o indefinido, que puede prolongarse durante días, meses o incluso años, pero es obvio que esa prestación no puede desarrollarse de forma ininterrumpida: se hace necesario por ello establecer límites de esa dedicación del hombre al trabajo. Surge así la regulación por parte del Derecho de la jornada de trabajo, expresión que sugiere establecer la duración de la puesta a disposición del empresario (empleador) de la actividad del trabajador durante un período determinado de tiempo»<sup>1</sup>.

Así, el tiempo propiamente dicho, influye tanto en la duración de la relación laboral como en la ejecución misma de las obligaciones que emanan de aquélla. Respecto de la ejecución de las obligaciones de la relación laboral, el tiempo de trabajo goza de una importancia indudable, cuyos efectos recaen sobre ambas partes de la relación laboral. De un lado, el tiempo de trabajo resulta ser fundamental para el empleador, en tanto es contemplado como herramienta de organización y distribución del trabajo a efectos de conseguir metas productivas e incluso ahorro de costos salariales. En efecto, el ahorro de costos salariales pretende obtener un

---

<sup>1</sup> MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-ZAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín. Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos, 1996. pp. 541-542.

mayor trabajo a cambio de una menor remuneración para el trabajador. Por otro lado, en cuanto al trabajador, el tiempo de trabajo incide de forma directa sobre su tiempo libre (o de ocio) o aquel tiempo destinado al disfrute de la familia. Asimismo, y de manera no siempre directa, el tiempo de trabajo puede trascender sobre la salud física y psicológica del trabajador, según el tipo de trabajo que éste desempeñe.

En efecto, el tiempo de trabajo involucra un conflicto de intereses de las partes contratantes. El empleador, en virtud de su poder de dirección posee la potestad de organizar y ordenar el trabajo. Por ello, el empleador establece el tiempo de trabajo, es decir, la jornada de trabajo según las necesidades de la actividad productiva que éste desarrolle a fin de obtener resultados productivos óptimos. Así, la jornada de trabajo no será la misma en todos los casos, por ejemplo, la jornada de trabajo de una empresa cuya actividad principal es la prestación de servicios no será la misma que aquella que se dedique a la producción, a la industria, a la comercialización, a la actividad minera, pesquera, agraria, entre otras. Así, mientras que el empleador busca la mayor productividad de su trabajador durante la jornada de trabajo a cambio de una menor remuneración, el trabajador persigue un mayor tiempo libre a efectos de disfrutar de su familia y demás actividades extralaborales. No obstante el afán por el derecho al ocio por parte del trabajador, éste necesita preservar la salud física y mental que se ve menguada por el trabajo constante. Por ello, surgen límites a la jornada de trabajo, la necesidad de descansos durante la misma e incluso descansos anuales.

En consecuencia, el tiempo de trabajo produciría una tensión entre los actores de la relación laboral, «mientras que el empleador tiende a un aumento del tiempo de trabajo sin mayor costo, el trabajador busca una disminución del tiempo de trabajo con incremento de la remuneración»<sup>2</sup> además de la búsqueda de una mayor disponibilidad para el tiempo libre y la protección de la salud mental y física.

---

<sup>2</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica, 2004, p. 383.

Ahora bien, «el tiempo de trabajo es una institución legal referida al encuadramiento temporal de la deuda de actividad a cargo del trabajador<sup>3</sup>; de ahí que «tiempo de trabajo» y «jornada de trabajo» sean expresiones comúnmente sinónimas»<sup>4</sup>. En efecto, la jornada de trabajo en el Perú es una institución cuyo origen se dio mediante «Decreto Supremo de 15 de enero de 1919 que estableció una jornada máxima de ocho horas diarias. De otro lado, el Convenio Internacional de Trabajo 1 de la Organización Internacional del Trabajo – ratificado mediante Resolución Legislativa 10195 de 23 de marzo de 1945 – fijó la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales»<sup>5</sup>.

En la actualidad, la Constitución Política del Perú de 1993 mediante su artículo 25 establece que «la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo». De esta manera, la norma constitucional establece que la jornada de trabajo puede clasificarse en típica o atípica, la primera se diferencia de la segunda por el número de horas trabajadas de manera continua. En efecto, las jornadas atípicas o acumulativas se caracterizan por la cantidad de horas de trabajo por día a fin de acumular mayores días de descanso. Ejemplos de jornadas atípicas o acumulativas se observan en el sector minero, jornadas que se realizan hasta por doce horas diarias a razón de cuatro por tres, catorce por siete, veintiuno por catorce, entre otras (en donde la primera cantidad de días son laborables y la segunda es de descanso).

---

<sup>3</sup> En el mundo del trabajo, el tiempo es relevante porque determina la clase de relación jurídico laboral por tiempo indefinido o determinado-; porque determina la modalidad de contrato de trabajo a jornada completa o a jornada parcial-; y también, y es la faceta que centra este estudio, porque conforma el objeto del contrato de trabajo, vid., S. GONZÁLEZ ORTEGA. El tiempo de trabajo. En: T.L., número. 4, 1985, p. 74; y M. R. ALARCÓN CARACUEL, La ordenación del tiempo de trabajo, Madrid, 1988, p. 29. Citado por: PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco Y MONREAL, Erick. La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores, En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho del Trabajo, número 58, Madrid, 2005, p. 57.

<sup>4</sup> Vid., en el mismo sentido, DURÁN LÓPEZ. Ordenación del tiempo de trabajo. En: AA.VV. El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario. Madrid, 1987. p. 151. Citado por PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco Y MONREAL, Erick. La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho del Trabajo, número 58, Madrid, 2005, p. 57.

<sup>5</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. cit. p. 386.

No obstante lo mencionado, a pesar de la permisión constitucional de las jornadas atípicas o acumulativas y, por tanto, de su práctica en la realidad, el 2 de mayo de 2006, el Tribunal Constitucional emitió Sentencia recaída en el Expediente 4635-2004-AA7TC, bajo la cual declaró la inconstitucionalidad de dichas jornadas por considerar que atentaban contra derechos fundamentales del trabajador. Sin embargo, en junio del mismo año, el Tribunal Constitucional formuló una aclaración sobre los alcances de la referida Sentencia a efectos de definir el ámbito de aplicación y el contenido de las jornadas atípicas o acumulativas.

Así las cosas, en el presente trabajo analizaremos las implicancias originadas por las recientes resoluciones que en buena cuenta afectarían la regulación jurídica de las jornadas atípicas o acumulativas, jornadas que permiten utilizar el tiempo de trabajo según las necesidades de la empresa a fin de obtener resultados óptimos.

## **2. REGULACIÓN JURÍDICA DE LAS JORNADA ACUMULATIVA O ATÍPICA**

### **2.1 Marco constitucional de la jornada acumulativa o atípica**

El ordenamiento peruano regula la jornada de trabajo en sus distintos niveles normativos. En efecto, a nivel Constitucional, la jornada de trabajo se regula a través del artículo 25 de la Constitución de 1993, derecho constitucional ubicado en el Capítulo de los Derechos Económicos y Sociales. No obstante la ubicación en el referido Capítulo, la jornada de trabajo goza del tratamiento de derecho fundamental, toda vez que el artículo 3 de la Constitución establece de manera expresa la calidad de derechos fundamentales a los demás derechos reconocidos en los distintos Capítulos de la Constitución así como aquellos que se derivan de la dignidad del hombre. En tal sentido, la jornada de trabajo es un derecho que además de ser constitucional laboral es un derecho fundamental.

Así, el artículo 25 de la Constitución establece lo siguiente:

«La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio

de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo» (...).

De lo expuesto se desprende que la Constitución reconoce el derecho constitucional laboral a la jornada máxima de trabajo. Jornada máxima de trabajo que no puede superar las ocho horas o las cuarenta y ocho horas semanales tanto en jornadas ordinarias como en jornadas atípicas o acumulativas. En ese sentido, la Constitución de 1993 permite la aplicación de las jornadas atípicas siempre que no excedan el límite máximo en el período correspondiente en que éstas se desarrollen. En ese sentido, a partir del referido artículo constitucional se desprende que tanto las jornadas típicas o atípicas gozarán de protección constitucional siempre que no excedan los máximos establecidos de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

Finalmente, la Constitución de 1993 se reconoce el grado de preceptividad inmediata al referido derecho, «cuando el texto constitucional es suficiente para accionar en defensa del derecho ante el organismo jurisdiccional»<sup>6</sup>. Así, en caso de vulneración al referido derecho, es posible acudir a las garantías constitucionales establecidas en el artículo 200 de la mencionada norma.

## **2.2 Normas internacionales. La jornada atípica o acumulativa en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los instrumentos internacionales de derechos humanos**

«La jornada de trabajo es uno de los puntos más importantes en el desenvolvimiento de una relación de trabajo. Su limitación fue una de las luchas más importantes e intensas en que participaron los trabajadores como reacción a jornadas que no tenían limitación y que los ubicaba en una situación de explotación extrema»<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2004. p. 52.

<sup>7</sup> ELÍAS MANTERO, Fernando. La jornada de trabajo. En: Actualidad Laboral, junio 2006. p. 3.

A nivel internacional tenemos diversos dispositivos bajo los cuales se hace referencia a la protección de la jornada máxima de trabajo, de tal manera que se reconoce a este nivel que el derecho a la jornada máxima de trabajo no solamente es un derecho de carácter laboral sino un derecho humano. Asimismo, la referencia a las jornadas atípicas o acumulativas como un tipo especial de jornada no deja de tener importancia en este nivel, toda vez que su uso es justificado en función del tipo de actividad productiva que desarrollen las empresas siempre que en su aplicación no se exceda de la jornada máxima.

Entre las normas de carácter internacional que regulan a la jornada atípica o acumulativa, tenemos a las siguientes:

- El Convenio 1 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT adoptado en el año 1919 y ratificado por nuestro país mediante Resolución Legislativa 1019 y registrado el 8 de noviembre de 1945<sup>8</sup> dispone en su artículo 2 inciso c) lo siguiente:

«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 periodo de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni cuarenta y ocho por semana.»

De lo expuesto se desprende que el Convenio 1 de la OIT regula las jornadas de trabajo acumulativas o atípicas, las mismas que se caracterizan por tener jornadas diarias mayores a ocho horas diarias pero que en su conjunto, durante un periodo determinado, no sobrepasen las cuarenta y ocho horas por semana. En ese sentido, el referido instrumento constitucional ampara la posibilidad de establecer jornadas extensas durante un día siempre que se respete el máximo legal por semana.

- La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 24 establece que:

---

<sup>8</sup> [www.mintra.gob.pe/con\\_oit.php](http://www.mintra.gob.pe/con_oit.php)

«Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas».

La referida disposición no establece un límite determinado a la jornada de trabajo pero establece un criterio para su determinación, la «razonabilidad», criterio que debe preservar al momento de poner en práctica la jornada de trabajo en función del tipo de actividad que desarrolla la empresa y del que efectúa el trabajador.

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en su artículo 7 inciso d), lo siguiente:

«El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos».

- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce 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 mencionadas normas en su conjunto se desprende que sólo una hace referencia a las jornadas acumulativas o atípicas (Convenio 1 OIT) mientras que las restantes hacen referencia al criterio de la «razonabilidad en el establecimiento de la jornada de trabajo u horas de trabajo». En efecto, el referido Convenio de la OIT dispone la posibilidad de exceder el límite de ocho horas, es decir, contar con jornadas de trabajo extensas a fin de acumular mayores días de descanso. Asimismo, si bien es cierto que el resto de instrumentos internacionales no menciona la posibilidad de establecer jornadas atípicas o acumulativas de manera expresa, éstos hacen referencia al criterio de razonabilidad, criterio que debería ser aplicado al momento de establecer la jornada de trabajo determinada en función de la actividad productiva que se desarrolle, según sea el caso. Dicho en otros términos, la

razonabilidad de la determinación de la jornada de trabajo u horas de trabajo se sustenta con las necesidades del centro de trabajo (o actividad productiva) siempre y cuando no se vulneren los derechos de los trabajadores como el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, y el derecho a la salud.

### **2.3. Normas de rango legal y reglamentario de la jornada de trabajo atípica o acumulativa**

Nuestro ordenamiento jurídico no define la jornada de trabajo. No obstante ello, según la doctrina, la jornada es aquel «tiempo de trabajo en el cual el trabajador cumple con la prestación que le corresponde como consecuencia del contrato de trabajo. Por consideraciones de orden público se encuentra limitada por la ley en tanto que el trabajo origina un desgaste físico que debe ser reparado a fin de no perjudicar la integridad física del trabajador»<sup>9</sup>. Asimismo, entendemos por jornada de trabajo, «el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo»<sup>10</sup>.

Así, la jornada es una condición de trabajo que consiste en la determinación de aquél tiempo por el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a efectos de ejecutar las prestaciones para las que se le contrató. No obstante la libertad de determinación de la jornada por parte del empleador cuya facultad se origina en su poder de dirección, la legislación establece una delimitación respecto la cantidad máxima de horas de trabajo a efectos de proteger la salud física y mental del trabajador, preservar el derecho a la protección familiar y el derecho al tiempo libre.

Así las cosas, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo 007-2002-TR y sus normas reglamentarias aprobadas a través del Decreto Supremo 008-2002-TR establecen el marco legal aplicable a la jornada de trabajo y demás temas relacionados, como el horario de trabajo y el trabajo en sobretiempo, este último más conocido como horas extras.

---

<sup>9</sup> ELÍAS MANTERO, Fernando. Op. cit. p. 5.

<sup>10</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa: México, 1977. p. 137.



En efecto, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo establece mediante el artículo 1 la jornada máxima legal:

«La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

Se pueden establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias».

Del texto citado se desprende que la ley hace referencia a la jornada máxima legal a la que denomina jornada ordinaria de trabajo de la misma manera que lo hace la Constitución de 1993. En ese sentido, la ley no hace sino reiterar lo establecido en la Constitución. No obstante lo mencionado, la denominación que debió utilizarse es de jornada máxima legal, toda vez que la jornada ordinaria es aquella jornada de trabajo que se establece en cada centro de trabajo, mientras que la jornada máxima legal establece el máximo de horas de trabajo que el empleador puede establecer en el centro de trabajo.

Así la jornada ordinaria de un determinado centro de trabajo puede coincidir con la jornada máxima legal o tal vez no. Es decir, es posible encontrar jornadas ordinarias de trabajo cuyo número de horas sea menor a la jornada máxima legal de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

El empleador en virtud de su poder de dirección posee la facultad de establecer la jornada de trabajo en su centro de labores siempre que se respete los límites legales establecidos además de los derechos fundamentales del trabajador. Cabe precisar que la determinación de la referida jornada es fijada en función a las necesidades de la actividad productiva que se desarrolle. Por tal motivo, la jornada de trabajo no será la misma en todas las actividades económicas. En consecuencia, ante la necesidad particular de ciertas actividades productivas y, por tanto, en virtud de las necesidades del centro de labores es que la legislación permite establecer jornadas de trabajo atípicas.

Así, mediante el artículo 4 del Decreto Supremo 007-2002-TR, se establece lo siguiente:

«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 periodo correspondiente no puede superar los máximos a que se refiere el artículo 1»<sup>11</sup>. (El subrayado es nuestro).

De la misma manera que lo descrito en el texto constitucional, la legislación laboral hace referencia a las jornadas de trabajo atípicas o acumulativas permitiendo así su aplicación. Adviértase que este tipo de jornadas también debe respetar la jornada máxima legal establecida tanto en la Constitución Política del Perú como en el artículo 1 del referido Decreto Supremo. Es decir, las jornadas atípicas o acumulativas deberán respetar el máximo legal establecido de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, según el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente.

Así, «los regímenes 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 donde no habría razón de otorgar descansos cuando éstos se encuentran en 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 prestadas en los 14 días iniciales)»<sup>12</sup>.

De esa manera, las jornadas de trabajo atípicas se caracterizan por distribuir el tiempo de trabajo en un número determinado de días con mayor cantidad de horas de trabajo a efectos de compensar ese tiempo excesivo de trabajo con mayores días de descanso. Cabe precisar que, el establecimiento de las jornadas atípicas o acumulativas se fundamenta en las necesidades del centro de trabajo, es decir,

---

<sup>11</sup> Artículo 1 del Decreto Supremo 007-2002-TR: «La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo».

<sup>12</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. cit. p. 390.

según la naturaleza especial de labores que desempeñe la empresa. En efecto, las necesidades de la empresa cumplen un rol importante al momento de optar por una jornada atípica en el centro de trabajo, toda vez que su aplicación no sería la regla general sino la excepción. En tal sentido, la causa justificante del uso de jornadas de trabajo atípicas o acumulativas se sustenta en las necesidades mismas del centro de labores o actividad productiva desarrollada, siendo esta motivación eficaz y adecuada al establecimiento de las jornadas atípicas o acumulativas, su aplicación es válida.

#### **2.4. Referencias jurisprudenciales. El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República.**

La protección de la jornada de trabajo atípica o acumulativa no solamente está prevista por la Constitución Política del Perú sino también por la jurisprudencia dictada tanto por el Tribunal Constitucional, como por la Corte Suprema de Justicia.

Así, en distintas resoluciones, el Tribunal Constitucional ha ratificado lo establecido por el artículo 25 de la Constitución del Perú de 1993, determinando la aplicación válida de las jornadas de trabajo atípicas o acumulativas:

- La Sentencia recaída en el Expediente 1396-2001-AA/TC mencionó que: «el artículo 25 de la Constitución vigente indica expresamente que la jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo; tratándose de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de horas trabajadas no puede superar el máximo indicado». Asimismo, aclaró lo que se debe entender por jornadas atípicas o acumulativas: «el texto constitucional 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. Del mismo modo opina Marcial Rubio Correa, quien, al comentar dicho artículo expresa que «La parte final del primer párrafo [del artículo 25] de la Constitución prevé jornadas acumulativas o atípicas, que son aquéllas 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 horas semanales»<sup>13</sup>.

De otro lado, el propio Tribunal se ampara en lo establecido por la legislación infraconstitucional como desarrollo del mandato constitucional establecido en el artículo 25 de la Constitución: «Cabe destacar que la legislación infraconstitucional reconoce la posibilidad de trabajar jornadas atípicas u horarios de menos o más de ocho horas diarias, pero, en ningún caso, más de cuarenta y ocho horas semanales. Ello se aprecia de los artículos 1 a 3 del Decreto Legislativo 713, y de los artículos 209 y 212, inciso a), del Decreto Supremo N.º 003-94-EM, que aprueba el Reglamento de Diversos Títulos del TUO de la Ley General de Minería.

- La Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 4169-2004-AA/TC, utilizó como sustento para resolver el caso, el artículo 25 de la Constitución para lo cual mencionó: «Conforme al artículo 25º de la Constitución, «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», agregándose que «Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio». En ese sentido, la protección que la Constitución otorga establece que ninguna persona labore más de 48 horas semanales, en el horario que se fije, sea que se trate de jornadas normales (8 horas diarias), acumuladas o atípicas».

Entre las resoluciones recogidas de la Corte Suprema de Justicia de la República se desprende que la jornada de trabajo atípica o acumulativa goza de protección constitucional además de la permisión legal establecida. Para tal efecto, a continuación algunas de las resoluciones:

- La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Casación 821-99-SCON y Casación 812-99- La Libertad, establece de manera equivalente en ambas

---

<sup>13</sup> RUBIO, Marcial. Estudio de la Constitución Política de 1993. PUCP; 1999. Tomo II, p. 224.

resoluciones lo siguiente: «Que, es evidente que la jornada de trabajo debe tener límites a fin de proteger la salud física y psíquica del trabajador, que la parte final del primer párrafo de la Constitución prevé jornadas acumulativas o atípicas, que son aquéllas en las que el trabajador trabaja más intensamente en un turno, caso en el cual trabajará más cada día de labores, pero deberá mantenerse el máximo de cuarenta y ocho horas semanales».

### **3. ALCANCES DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE LA JORNADA ATÍPICA O ACUMULATIVA Y SU ACLARACIÓN**

La sentencia dictada por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 4635-2004-AA/TC en el proceso de amparo entablado por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y sindicatos anexos contra la empresa Southern Perú Cooper Corporation, ha provocado un impacto en el ordenamiento jurídico laboral vigente, toda vez que ha considerado inconstitucional las jornadas acumulativas ó atípicas practicadas en el sector minero por vulnerar la dignidad de los trabajadores, el derecho al disfrute del tiempo libre, el derecho a la salud y el derecho al medio familiar.

En efecto, el Tribunal Constitucional adoptó la referida conclusión tras considerar tres etapas. En principio, el contexto bajo el cual se habrían dado las cosas en virtud del Informe sobre las Consideraciones 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 del año 2002. Luego, efectuó un análisis de derechos fundamentales tales como la dignidad de la persona, derecho a la jornada de trabajo de ocho horas, derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, derecho a la salud y protección del medio familiar, igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución, y la fuerza vinculante de la convención colectiva. Finalmente, realizó un análisis del caso en concreto a la luz de lo antes mencionado.

Adviértase que el Tribunal estableció que la referida resolución tiene carácter de precedente vinculante. Sin embargo, en el mes de junio de 2006 el Tribunal Constitucional emitió una Aclaración de la Sentencia mencionada, toda vez que la primera resolución habría dejado abierta la posibilidad de aplicar el referido precedente a otros regímenes laborales distintos del minero.

### **3.1. Derecho constitucional a la jornada de trabajo atípica o acumulativa**

Respecto del derecho a la jornada atípica o acumulativa, la Constitución Política del Perú de 1993 a través de su artículo 25 establece el derecho a la jornada máxima de ocho horas diarias ó cuarenta y ocho horas semanales. Dicho máximo es aplicable tanto para las jornadas de trabajo típicas como para aquellas denominadas atípicas o acumulativas, las mismas que se caracterizan por distribuir el tiempo de trabajo en un número determinado de días con mayor cantidad de horas de trabajo a efectos de compensar ese tiempo excesivo de trabajo con mayores días de descanso.

En ese sentido, toda jornada de trabajo, cualquiera sea su modalidad se encuentra sujeta al máximo constitucional establecido, es decir, toda jornada de trabajo no podrá sobrepasar las ocho horas diarias o las cuarenta y ocho horas semanales.

Así las cosas, la Constitución de 1993 garantiza la validez de la aplicación de las jornadas de trabajo atípicas o acumulativas permitiendo su aplicación siempre que se respete el mencionado límite (ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales). Sin embargo, cabe precisar que el fundamento de este tipo de jornada de trabajo especial se encuentra a nivel legal. En efecto, el artículo 4 del Decreto Supremo 007-2002-TR y el artículo 9 del Decreto Supremo 008-2002-TR establecen que este tipo de jornadas de trabajo se utilizan siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa. En consecuencia, el establecimiento de este tipo de jornada de trabajo se origina en virtud de las características o rasgos especiales de la actividad productiva a la que se dedica la empresa, siendo esta situación fáctica la justificación de su utilización.

### **3.2. Derecho a una «jornada de trabajo razonable», según el Tribunal Constitucional de ahí la incompatibilidad de la jornada atípica o acumulativa con los derechos constitucionales de los trabajadores**

Ahora bien, el Tribunal Constitucional hace referencia a la «jornada razonable de trabajo», toda vez que ésta tendría compatibilidad con el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. Así, para el caso en concreto, la jornada razonable de trabajo no puede ser mayor a ocho horas diarias atendiendo a las siguientes condiciones:

- Condiciones laborales de los trabajadores mineros descritas a la luz del Informe sobre las Consideraciones 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 del año 2002.
- Despliegue mayor de fuerza física (doce horas de trabajo durante 4 días seguidos y en algunos casos hasta 5 días).
- Contexto de alto riesgo para la salud del trabajador por efectuar trabajo físico a más de 3, 500 m.s.n.m.
- Alimentación deficiente.
- Mayor exposición a los polvos minerales generando el consiguiente deterioro de la esperanza de vida.

De lo expuesto, se desprende que el Tribunal Constitucional considera de manera errónea el contexto descrito por el Informe sobre las Consideraciones 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 del año 2002, toda vez que el referido trabajo no analiza las condiciones laborales específicas de la empresa involucrada en el caso concreto. Cabe precisar que el referido Informe data del año 2002, hecho que lo convertiría en un Informe referencial mas no determinativo, toda vez que en la actualidad la tecnología y los avances en materia de seguridad y salud ocupacional se han incrementado de manera rápida y eficiente.

De otro lado, no es preciso atribuir como factor determinante de la vulneración de derechos constitucionales la mala alimentación. Así, coincidimos con la opinión de Sara Campos, la misma que establece que «el TC no debió tomar como argumentos para declarar la ilegalidad de las jornadas acumulativas, la mala alimentación que sufren los trabajadores mineros por aquel sistema; por cuanto dicha situación también podría darse en una jornada laboral de ocho horas diarias, y en todo caso, debería ser evaluado y supervisado en cada caso por la Autoridad Administrativa de Trabajo»<sup>14</sup>.

Asimismo, el Tribunal Constitucional no puede considerar el trabajo en altura como una causa de vulneración a los derechos constituciones del trabajador y, por tanto, la inconstitucionalidad de las jornadas atípicas o acumulativas, toda vez que el impacto sobre la salud de los trabajadores sólo debiera determinarse luego de una inspección bajo la aplicación de la normativa establecida por el Reglamento de Seguridad y Salud de Trabajo aprobado a través del Decreto Supremo 009-2005-TR. En tal sentido, el Tribunal Constitucional argumentó nuevamente de manera general y con información no precisa para atribuir la inaplicación de las jornadas atípicas o acumulativas.

Finalmente, creemos que el Tribunal no debió considerar a la jornada atípica o acumulativa como la causa de la vulneración de los distintos derechos constitucionales mencionados a la largo de la sentencia. Por el contrario, la causa de la vulneración de tales derechos constitucionales por parte del empleador radica en el establecimiento de la jornada de trabajo extraordinaria de manera permanente a efectos de que los trabajadores laboren cinco días por dos de descanso y no cuatro por tres, excediendo de esta manera el límite constitucional establecido por el artículo 25 de la Constitución.

En tal sentido, la jornada atípica o acumulativa no sería el problema sino la instauración de una jornada extraordinaria permanente por parte de la empresa, la misma que a pesar de cumplir con el pago mayor por tales horas deja de ser una

---

<sup>14</sup> CAMPOS TORRES, Sara Rosa. La aplicación de las jornadas atípicas. A propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional. En: Actualidad Jurídica, número 152. p. 250.



medida válida en tanto es permanente en el tiempo. Adviértase que la jornada de trabajo extraordinaria o también denominada horas extras es aquella que se desarrolla de manera excepcional o eventual. Permitir el establecimiento de la jornada de trabajo extraordinaria de manera permanente sería permitir la vulneración al derecho de todo trabajador a la jornada de trabajo máxima, la misma que consiste en ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

### **3.3. De la aclaración a la cuestionada sentencia**

La aclaración a la Sentencia recaída en el Expediente 4635-2004-AA/TC establece que a falta de ciertas condiciones podría determinarse la limitación de las jornadas atípicas o acumulativas aplicadas a cada caso en concreto.

En efecto, las condiciones a las que hace referencia el Tribunal en su aclaración son las siguientes:

- La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero.
- Si la empleadora cumple, o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.
- 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.
- Si la empleadora otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.
- Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada diurna.
- De manera alternativa, podrá exigirse si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

Así las cosas, la aclaración mencionada era necesaria, toda vez que establecer la ilegalidad de las jornadas atípicas o acumulativas a partir de un caso concreto sería perjudicial para las empresas del sector minero que sí cumplen con el respeto

de los derechos constitucionales estableciendo para tales efectos condiciones de trabajo de acuerdo con los estándares de seguridad y salud en el empleo.

#### **4. CONCLUSIONES**

La jornada de trabajo atípica o acumulativa es una forma de organización del tiempo de trabajo cuyo sustento radica en las necesidades de la empresa. Así, no cualquier actividad económica utiliza este tipo de jornadas de trabajo, toda vez que dependerá de la naturaleza de las labores para optar por su aplicación.

Cabe precisar que la jornada atípica o acumulativa es una jornada especial en tanto se caracteriza por distribuir el tiempo de trabajo en un número determinado de días con mayor cantidad de horas de trabajo a efectos de compensar ese tiempo excesivo de trabajo con mayores días de descanso. No obstante lo mencionado, adviértase que este tipo de jornadas también se encuentra sujeta al límite máximo de horas establecida de manera imperativa por el artículo 25 de la Constitución Política del Perú.

Así resultaba incorrecto que el Tribunal Constitucional considerase a las jornadas de trabajo atípicas o acumulativas incompatibles con la Constitución por afectar derechos constitucionales de los trabajadores. Por ello, la aclaración a la tan cuestionada sentencia no hace sino delimitar los efectos de aquella, estableciendo ciertos criterios a través de los cuales se determinaría la validez de tales jornadas de trabajo.