



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
PIRHUA

# LAS JORNADAS ATÍPICAS EN EL SECTOR MINERO: IMPACTO DE LOS CRITERIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

María Falcón-Arrieta

Piura, noviembre de 2015

FACULTAD DE DERECHO

Departamento de Derecho

Falcón, M. (2015). *Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la negociación colectiva* (Tesis de pregrado en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura



**UNIVERSIDAD DE PIURA**  
Facultad de Derecho

**LAS JORNADAS ATÍPICAS EN EL SECTOR MINERO:  
IMPACTO DE LOS CRITERIOS DEL TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA.**

Tesis que presenta la bachiller María Karla Alejandra Falcón  
Arrieta para optar el Título de Abogado, dirigida por la Dra. Ana  
Cecilia Crisanto Castañeda.

PIURA, NOVIEMBRE DE 2015.



## **APROBACIÓN**

Tesis titulada “Las jornadas atípicas en el sector minero: Impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la negociación colectiva”, presentada por María Karla Alejandra Falcón Arrieta, en cumplimiento con los requisitos para optar el Título de Abogado, fue aprobada por el Director Dra. Ana Cecilia Crisanto Castañeda.

---

Director de Tesis



## **DEDICATORIA**

A Dios, quien me dio la fortaleza necesaria y a mis padres y hermano, quienes siempre estuvieron dispuestos a brindarme su apoyo, y que con su paciencia y amor contribuyeron enormemente al desarrollo de esta investigación.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>Introducción.</b>	1
<b>Capítulo I: Aspectos Generales de la Jornada Laboral en el Perú: Marco normativo</b>	1
1.1. Jornadas Típicas.	7
1.2. Jornadas Atípicas o Acumulativas en nuestra Legislación.	9
1.2.1. Constitución Política del Estado.	11
1.2.2. Convenio OIT N°1.	13
1.2.3. TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.	16
1.2.4. Legislación Minera (Ley General de Minería y Reglamento).	19
<b>Capítulo II: Sentencia del Tribunal Constitucional de 17 de Abril de 2006, Expediente N° 4635 – 2004 – AA/TC.</b>	25
2.1. Condiciones de trabajo analizadas por el Tribunal Constitucional.	25
2.1.1. La minería como actividad de alto riesgo.	28
2.1.2. Trabajo en soledad.	29
2.1.3. Alimentación de los trabajadores.	31
2.1.4. Condición de salud de los trabajadores.	32
2.1.5. Jornada de trabajo en el sector minero.	33
2.2. Incompatibilidad Constitucional de las Jornadas Atípicas.	35
2.3. Creación del “Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los Trabajadores Mineros”.	39
2.3.1. Trabajador Minero.	47

2.4. Resolución Aclaratoria del 11 de mayo de 2006.	52
2.5. Informe N° 03 – 2013 – MTPE /2/14.	56
<b>Capítulo III: Validez de las Jornadas Atípicas en el Sector Minero, a la luz de la Dignidad de la Persona.</b>	61
3.1. Noción de dignidad.	61
3.2. El respeto a la dignidad del trabajador minero.	65
<b>Capítulo IV: Impacto de los criterios del Tribunal Constitucional sobre las jornadas atípicas en el sector minero.</b>	79
4.1. Compañía Minera Miski Mayo S.R.L: Convenio Colectivo 2014 – 2016.	70
4.2. Compañía Minera Yanacocha S.R.L: Convenio Colectivo 2013 – 2016.	76
4.3. Compañía Minera Antamina S.A: Convenio Colectivo 2012 – 2015.	84
4.4. Compañía Minera Barrick Misquichilca S.A: Convenio Colectivo 2013 – 2016.	88
4.5. Southern Peru Cooper Corporation: Convenio Colectivo 2012 – 2015.	94
<b>Conclusiones</b>	103
<b>Bibliografía</b>	109

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia económica peruana, la minería ha contribuido al crecimiento económico del país y ha sido una fuente importante de ingresos fiscales. Perú, es un país de antigua tradición minera, lo que se mantiene gracias a la presencia de empresas líderes a nivel internacional, las mismas que invierten en nuestro país debido a la abundancia de recursos y la capacidad de producción de actividad minera con la que contamos. Recursos minerales como oro, plata, cobre, plomo, zinc, hierro, estaño, fosfato, entre otros, son los que atraen al mercado mundial.

Las oportunidades que ofrece nuestro país han hecho que seamos uno de los países de la región donde se observa mayor inversión en minería. Perú es el primer productor de plata a nivel mundial y segundo productor de cobre. Asimismo, es el primer productor de oro, zinc, estaño, plomo y molibdeno en América Latina.

La minería debe ir de la mano con el desarrollo sostenible, que se traduce en una gestión ambiental responsable, mayor productividad, más proyectos de desarrollo y, por ende, mejores oportunidades para todos los peruanos.

Es por ello que, además del gran aporte económico que le da al país, la minería también trae consigo muchas oportunidades laborales para los peruanos, ya que juega un rol de suma importancia en la generación de empleos directos e indirectos. Las empresas mineras, necesitan amplia mano de obra debido a que el

trabajo en el sector minero es constante y abundante, siendo así que una empresa minera realiza actividad las veinticuatro horas del día, generando la necesidad de organizar sus jornadas mediante turnos de trabajo.

“Las jornadas de trabajo, en general, han sido preocupación del legislador peruano desde siempre, tanto así que en 1918, cuando se dictó la Ley N° 2851: [Ley de Trabajo de los niños y mujeres por cuenta ajena], se estableció el límite máximo de 8 horas diarias y 45 semanales en el trabajo de mujeres y menores entre 14 y 18 años de edad”<sup>1</sup>. Con el paso del tiempo, la llamada jornada máxima laboral fue fijada en ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

A lo largo de los años ha existido amplia regulación sobre este tema, sin embargo, el constante incumplimiento de este derecho fundamental ha traído consigo la existencia de innumerables procesos contra los empleadores por no respetar la jornada máxima de trabajo y el pago del trabajo en sobretiempo, cuando éste ocurría. Tema regulado por nuestra Carta Magna en su artículo 25°, donde se indica, al igual que en el Convenio N°1 de la OIT, que la Jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo; así mismo, que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal y uno anual remunerados.

Pero esta problemática no solo se ha visto en las Jornadas Ordinarias de Trabajo, sino que el mayor enfoque se ubica en el Sector Minero, donde en su mayoría se emplean las Jornadas Atípicas.

Si bien es cierto que la minería trae consigo crecimiento económico al país, así como muchas oportunidades laborales, también es verdad que el trabajo en el sector minero es muy extenso, por esa razón es que los empleadores optan por utilizar

---

<sup>1</sup>Cfr. MORALES CORRALES, Pedro G. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas de Trabajo.- Aspectos Generales.- Aspectos Específicos en el Sector Minero”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*”. Arequipa, Perú. 2006, p 705.

jornadas atípicas, de tal manera que los trabajadores puedan focalizarse en sus labores y lograr un mayor rendimiento; así como poder disfrutar de días consecutivos de descanso. Esto ocurre porque las unidades mineras se encuentran alejadas de las zonas urbanas, por tanto el retorno del trabajador a su hogar de manera diaria sería complicado y tomaría mucho tiempo, por ello es preferible tanto para el empleador como para el mismo trabajador, que laboren días consecutivos y a su vez gocen de descansos por días consecutivos.

Sin embargo, aquello que parece sencillo de cumplir, trae confusiones en torno a qué jornadas atípicas son legales y cuáles serían las que sobrepasan el límite vulnerando la dignidad de los trabajadores. Es cierto que las jornadas atípicas son permitidas por nuestra legislación, pero existen algunas de ellas que trasgreden los derechos de las personas.

Es por esto que la presente investigación tiene por finalidad desarrollar la tratativa que se da en el Perú a las Jornadas Atípicas, específicamente en el sector minero, analizada bajo la perspectiva de la Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 17 de abril de 2006 expedida en el proceso constitucional de Amparo que interpuso el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos contra la empresa minera Southern Peru Cooper Corporation. Asimismo, se analizará el impacto que tiene esta sentencia en la negociación colectiva del sector, para lo cual utilizaremos convenios colectivos de empresas mineras. Hemos considerado dos criterios de elección de tales convenios colectivos: la temporalidad y el ámbito personal de aplicación. Respecto al primer criterio, se han seleccionado los convenios vigentes al momento de la investigación y respecto al segundo criterio, se han tomado en cuenta acuerdos colectivos de grandes empresas mineras pues si bien son solo cinco los convenios analizados, su aplicación recae sobre un número considerable de trabajadores.

Interesa hacer la salvedad de que, en la actualidad, no existe la obligación de publicar los convenios colectivos en el Diario Oficial “El Peruano”; por tanto, la ubicación de las normas colectivas a utilizar está condicionada a su acceso público.

La organización de este trabajo cuenta con cuatro apartados estructurados de la siguiente manera: en el primero daremos una visión general de lo que significa la Jornada Laboral en el Perú y cuál es el tratamiento que se le da desde el punto de vista normativo. Es pertinente hacer alusión a la Constitución Política del Perú, y lo que en ella se regula respecto a las jornadas laborales; así como al Convenio OIT N°1 y otras normas que hacen mención a dichas jornadas.

Posteriormente, en el segundo apartado, se abordará el estudio de la sentencia del Tribunal Constitucional, a la cual hemos hecho mención, ya que los criterios de esta sentencia fueron declarados precedente vinculante; de tal manera que se determinen los puntos en los que estamos de acuerdo con el Tribunal y aquellos en los que no compartimos su postura. Es importante entender los fundamentos del Tribunal mediante los cuales desarrolla las condiciones de trabajo y la creación del Test de Protección de la jornada máxima de trabajo, para posteriormente aplicar lo dicho por el Tribunal en Convenios Colectivos actuales.

Tan relevante como la Sentencia del Tribunal Constitucional, es desarrollar el respeto a la dignidad de la persona como derecho fundamental, el mismo que debe estar presente siempre por ser un valor inherente al ser humano. El respeto de la dignidad es indispensable en cada actividad que realiza la persona, para el caso concreto, en las jornadas laborales. Por ello hemos visto pertinente dedicar el tercer apartado de este trabajo a la dignidad de la persona, lo que contribuye a la validez de las jornadas atípicas en el sector minero.

Finalmente, en el último apartado, abordaremos el impacto que generan los criterios del Tribunal Constitucional en la actualidad, mediante el análisis de Convenios Colectivos vigentes de empresas mineras. De esta manera se determinará si las jornadas atípicas aplicadas en cada empresa analizada son legales y si los titulares de la actividad minera cumplen con las condiciones de trabajo necesarias para el sector minero.

Los temas recogidos en cada apartado van ligados unos a otros, ya que para poder comprender el análisis de los convenios es

fundamental tener claro lo que se entiende por jornada atípica, entender los criterios plasmados en la sentencia del Tribunal y los aportes del mismo, sin dejar de lado la dignidad de la persona. Por ello, lo que explicaremos en las siguientes páginas son las nociones básicas y necesarias para la comprensión del tema, de tal manera que el lector pueda asimilar la importancia del cumplimiento de los requisitos fundamentales para que las jornadas atípicas en el sector minero sean válidas; siendo ésta la única manera de que la actividad minera, tan importante para el desarrollo del país, pueda seguir desarrollándose respetando los derechos de sus trabajadores.



# **CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA JORNADA LABORAL EN EL PERÚ: MARCO NORMATIVO.**

## **1.1. Jornadas Típicas.**

En expresión del Diccionario de la Lengua Española, típico significa “característico o representativo de un tipo” y atípico significa “que por sus caracteres se aparta de los modelos representativos o de los tipos conocidos”.

Entonces, se puede entender como jornada típica aquella que se presta diariamente, ordinaria y habitualmente; siendo más preciso lo que señala la Constitución Política del Perú, en su artículo 25°: “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 norma constitucional pueden desprenderse dos límites a la Jornada Ordinaria de trabajo, ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, de lo que se deduce que ningún trabajador puede estar obligado a realizar una Jornada Ordinaria de trabajo que supere esos límites<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> CALDERÓN FERNÁNDEZ - PRADA, Carlos. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas en el sector minero: La Historia de un nuevo retroceso, a propósito del fallo del Tribunal Constitucional”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS*

Asimismo, a la definición de jornada ordinaria establecida por la Constitución, se suma el Convenio N° 1 de la OIT, de 29 de octubre de 1919, ratificado por nuestro país por Resolución Legislativa N° 10195 de 23 de marzo de 1945, que establece, en su artículo 2° lo siguiente: “En todas las empresas industriales<sup>3</sup> públicas o privadas (...) la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas (...)”

No obstante, podemos apreciar que tanto la Constitución como el Convenio en mención establecen límites a la Jornada Ordinaria, siendo estos límites similares pero no iguales; por ello es importante reconocer que ambas normas presentan una diferencia en su redacción, específicamente en las conjunciones “o”, “y” que a simple vista pueden pasar desapercibidas, sin embargo el uso de ambas tiene un significado distinto. La Constitución hace alusión a los límites de “ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales”, en cambio el Convenio hace mención a los límites de “ocho horas por día y cuarenta y ocho por semana”. En el caso de la redacción de la Constitución, el uso de la conjunción “o” significa que la jornada no debe superar las ocho horas diarias, o por el contrario las cuarenta y ocho semanales, es decir uno u otro límite, pero no necesariamente los dos a la vez; sin embargo en el caso del Convenio al emplear la conjunción “y” significa que la jornada no debe superar ambos límites, es decir las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho semanales, al mismo tiempo.

Nos damos cuenta claramente de la contradicción entre ambas normas y la confusión a la que ello podría llevarnos. Por lo que nos preguntamos, ¿La jornada ordinaria de trabajo, tiene como límite ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales; o es que acaso es necesario ambos límites a la vez? Ante esta disyuntiva,

---

*“Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional”.* Arequipa, Perú. 2006, p 623.

<sup>3</sup> El Convenio N° 1 de la OIT en su artículo n°1 establece: se consideran **empresas industriales**, principalmente: (a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase, (b) las industrias (...), (c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases (...) y (d) el transporte de personas o mercancías (...)

sabemos que el Convenio Internacional se debe respetar y no se puede alegar norma interna para no aplicarlo, sin embargo, existe una disposición en el Convenio N°1 OIT que da un margen al estado para regular el tema según la realidad nacional, nos referimos al artículo 16 del presente Convenio: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de: (b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales”; a pesar de que este artículo nos resulte un tanto confuso, consideramos que esta sería la única opción para comprender la diferencia de conjunciones usadas en la Constitución y en el Convenio. Por ello, para el presente trabajo tomaremos en cuenta como límite a la jornada ordinaria de trabajo lo que señala la Constitución: ocho horas diarias *o* cuarenta y ocho semanales.

Ahora bien, dejando de lado la diferencia del uso de las conjunciones; podemos decir que la definición de la jornada ordinaria de trabajo, ha ido complicándose a lo largo del tiempo, de tal manera que *ocho horas diarias de trabajo o cuarenta y ocho semanales* han tenido cambios radicales en las jornadas de trabajo impuestas por los empleadores de diversas empresas y por diversos motivos, especialmente en el sector minero; de esta manera pasamos al segundo punto, para poder explicar de qué se trata estas jornadas distintas a las ordinarias, que responden al nombre de Jornadas Atípicas.

## **1.2. Jornadas Atípicas o acumulativas en nuestra legislación.**

Mario Pasco Cosmópolis señala que existen jornadas que escapan de la normalidad; es decir, aquellas jornadas que no pueden considerarse usuales ni generales y que por tanto, reciben el nombre de Atípicas<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Contratos de Trabajo de Jornada Atípica. Atipicidad en los dos extremos: Jornada Parcial y Jornada Acumulativa”. México 2003, p. 620. [Consulta: 06/02/2015]. Disponible en <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/35.pdf>>

Existen dos formas de atipicidad, señala Pasco Cosmópolis, la primera llamada *jornada incompleta, parcial o part time*, empleada en el Perú por diversas causas que la justifican y que no alcanza las cuatro horas diarias, este es el caso de mujeres que no pueden desprenderse del todo de sus tareas hogareñas o de estudiantes que deben combinar estudios y trabajo, situaciones ambas en las que coexisten dos actividades, una propiamente laboral y otra extralaboral, pero es también el caso de quien por propia voluntad desea laborar dentro de un régimen a dedicación sólo parcial para disfrutar de un número amplio de horas disponibles; o también es el caso de quienes, por razones de edad o condiciones físicas carecen de las fuerzas necesarias para afrontar una jornada prolongada, para ellos extenuante.

Sin embargo, estamos en desacuerdo con Pasco respecto a las horas que se deben trabajar para ser considerada jornada parcial, ya que jornada incompleta, parcial o *part time* es toda aquella inferior a la jornada máxima, es decir inferior a ocho horas diarias de trabajo y no únicamente la que no alcanza las cuatro horas diarias, como señala Pasco. Por tanto, toda jornada inferior a la máxima es jornada parcial, aunque sea igual o mayor a cuatro horas diarias.

La otra forma de atipicidad es la llamada *jornada acumulativa*, en la que, parafraseando a Pasco, la jornada ordinaria máxima es sobrepasada en el día y en la semana, sin que el exceso sea reputado como trabajo extraordinario, y que será compensado no con el pago de una remuneración con sobretasa sino con descanso<sup>5</sup>.

La Jornada Acumulativa es la que desarrollaremos y profundizaremos a lo largo de esta investigación, dejando de lado la jornada parcial o incompleta, por ello, a partir de ahora, siempre que hagamos mención a la jornada atípica, estaremos refiriéndonos a la Jornada Acumulativa propiamente dicha.

Si bien Pasco Cosmópolis hace una definición de jornada acumulativa o atípica, podemos darnos cuenta que en la legislación laboral peruana no existe definición de esta jornada, el término

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 621.

“jornada acumulativa o atípica” es mencionado en diversas normas, sin embargo en ellas no se señala qué debe entenderse por este tipo de jornada.

No obstante, podemos recurrir al Informe N° 03-2013-MTPE/2/14 emitido por la Autoridad Administrativa del MTPE, quien define a las jornadas acumulativas o atípicas como: “aquellas que se caracterizan por realizarse con importantes intervalos de días de descanso. En ellas se intercalan días de trabajo efectivo y días de descanso, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios”<sup>6</sup>.

Asimismo, este informe resalta que la jornada de trabajo atípica se justifica siempre que existan condiciones distintas a las comunes como sucede usualmente en los casos del sector minero o de hidrocarburos y cuando los centros de labores se encuentran ubicados en zonas alejadas del hogar del trabajador.

### **1.2.1. Constitución Política del Estado.**

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú indica: “(...) En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

El máximo al que hace referencia nuestra Carta Magna es el de la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, por lo que se entiende que nadie podría trabajar superando ese límite o máximo de horas; sin embargo, es evidente que el límite tendría que ser tomado de acuerdo a los días trabajados, ya que en una jornada acumulativa los trabajadores laboran días consecutivos para a su vez disfrutar de días de descanso también consecutivos.

---

<sup>6</sup> Cfr. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Informe N° 03-2013-MTPE/2/14. Fecha de Publicación: 08 de enero de 2013. [Consulta: 25/03/2015]. Disponible en: <[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe\\_03\\_2013.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe_03_2013.pdf)>

Siendo la Constitución la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor.

Pese a que no existe definición específica de jornada atípica en la legislación laboral peruana, podemos detallar, en base a lo dicho por la Constitución, algunas características de ésta comparándola con una jornada típica; por tanto podemos decir:

- Tanto en la jornada típica como en la atípica, la distribución del tiempo de servicios (es decir, la jornada de trabajo) se da en unidades de tiempo regulares u homogéneas. Así tenemos una jornada diaria o semanal, con la misma cantidad de horas de trabajo por día. Por ejemplo, 8 horas diarias o 48 a la semana.
- En la jornada típica los ciclos de descanso son semanales. En efecto, cumplida una semana de trabajo, corresponde un día de descanso<sup>7</sup>. En cambio en la jornada atípica no corresponde un día de descanso, sino que por el contrario se labora en forma consecutiva varios días (semanas), acumulando períodos de descanso<sup>8</sup>.
- La jornada ordinaria o típica se supedita al máximo legal (ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales), contabilizando por semanas y no por períodos, como es el caso de la jornada atípica, en la que sí se contabiliza por períodos.

Sin embargo, Manuel Marticorena menciona en su artículo “Minería: Las razones de sus jornadas Laborales Atípicas” que, según explica Boris Sebastiani Araujo, los trabajadores pueden laborar entre 8 y 12 horas, dependiendo

---

<sup>7</sup>Vid. ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. *Boletín Laboral: Jornadas Acumulativas y Atípicas*. [Consulta: 24/02/2015].

Disponible en: <<http://www.caballerobustamante.com.pe/plantilla/lab/ecb.lab.20070126.htm>>

<sup>8</sup> *Ibid.*, página única.

del acuerdo que logren con su empleador<sup>9</sup>. Es decir, en el caso de las jornadas atípicas, los trabajadores pueden cumplir con jornadas en las que se trabaje más de 8 horas diarias, teniendo el tope de 12 horas, no obstante, esto estará supeditado a no trasgredir el límite legal; cálculo que explicaremos en un apartado posterior<sup>10</sup>.

### 1.2.2. Convenio OIT N°1.

El Convenio OIT N°1, de 29 de octubre de 1919 fue ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 10195 de 23 de marzo de 1945.

Este Convenio establece en su artículo 2° lo siguiente:

“En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas en este Convenio (...)”.

Las excepciones<sup>11</sup> al artículo 2° son:

- A) Artículo n° 2 literal b): “cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las

---

<sup>9</sup> Cfr. MARTICORENA, Manuel. Diario El Comercio. *Minería: Las razones de sus jornadas Laborales Atípicas*. Fecha de Publicación: 07 de octubre de 2014. [Consulta: 05/01/2015]. Disponible en: <<http://elcomercio.pe/economia/peru/mineria-razones-sus-jornadas-laborales-atipicas-noticia-1762223>>

<sup>10</sup> Ver apartado I. 2.3 del presente Trabajo.

<sup>11</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, OIT. *Convenio N° 1* [Consulta: 06/02/2015]. Disponible en <[13](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146.></a>></p></div><div data-bbox=)

organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria.”

Esta excepción, prevista por el Convenio OIT, a simple vista puede ser aplicada para el sector minero, ya que, adaptando el texto establecido, puede darse el caso que por Convenio pactado entre la empresa minera y los trabajadores la duración del trabajo de algunos días sea inferior a ocho horas, lo que permitirá que en los demás días pueda laborarse más de 8 horas sin sobrepasarse de una hora diaria; sin embargo, la realidad minera, por la misma naturaleza de la actividad, evidencia la necesidad de que los trabajadores laboren el mayor tiempo posible, superando las 8 horas diarias, para posteriormente gozar de días de descanso consecutivos. Por tanto, por la misma actividad, es difícil que en el sector minero, donde prevalecen las jornadas acumulativas, se labore menos de 8 horas diarias, no obstante, esto no limita la posibilidad del pacto que puede darse entre la empresa minera y sus trabajadores.

- B) Artículo n° 3: “El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas 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.”

Sobrepasar el límite de horas de trabajo por caso de accidente o fuerza mayor, es completamente posible en el sector minero, el problema de esta excepción es que limita su aplicación porque únicamente podrá sobrepasarse en el tiempo indispensable para evitar perturbación en el funcionamiento normal de la empresa; sin embargo, en el sector minero las jornadas acumulativas van más allá de un tiempo adicional de

jornada para remediar y evitar la perturbación, sino que se sobrepasa el límite de las jornadas por la misma naturaleza de la actividad.

- C) Artículo n° 4: “También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 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 cincuenta y seis por semana (...)”

Esta excepción es aplicable parcialmente para el sector minero, ya que como explicamos en la primera excepción, por la misma naturaleza de la actividad, existe la necesidad que los trabajadores laboren más de 8 horas diarias. Una mina realiza actividad las 24 horas del día, los equipos y maquinarias no cesan sus labores durante todo el día, siendo necesario el funcionamiento continuo; por tanto los trabajadores en el sector minero podrán superar las ocho horas diarias para posteriormente gozar de días de descanso consecutivos. Sin embargo, decimos “parcialmente” debido a que el promedio de horas de trabajo no deberá exceder las cuarenta y ocho horas por semana como lo establece la Constitución, y no cincuenta y seis como lo establece el Convenio; ya que siendo la Constitución la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición que imponga una jornada mayor.

Entonces, el sector minero se encuentra situado en este supuesto porque el funcionamiento continuo de la actividad en una empresa minera, proviene de la propia naturaleza del trabajo; es decir, una empresa minera no puede detener sus actividades debido a la cuantiosa inversión que demanda extraer mineral, entiéndase por ello los equipos necesarios para la actividad, el proceso y la misma producción en sí, hacerlo generaría grandes pérdidas sin poder compensar lo invertido, lo que traería consigo el fracaso de la actividad; también debe entenderse, como parte de la naturaleza de la actividad,

el hecho de que los trabajos deben realizarse en zonas alejadas de los centros poblados, lo que condiciona la forma de organizar el trabajo del personal para facilitar descanso adecuados.

Es por estas razones, que todas las empresas dedicadas a este sector realizan actividad las 24 horas del día.

- D) Artículo n° 5: “En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana”.

Esta excepción no es aplicable para el sector minero, ya que exige un convenio colectivo de por medio, donde se señale el límite diario de horas trabajadas en un período de tiempo más largo. En el sector minero, las empresas pueden decidir unilateralmente la jornada a emplearse, siempre que respete los derechos de los trabajadores, por lo que no es requisito indispensable que la jornada acumulativa por la que se opta conste en el Convenio Colectivo.

### **1.2.3. TUO de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo: Decreto Supremo N° 007-2002-TR**

Al igual que en la normativa prevista en los dos apartados anteriores, la Ley de Jornada de trabajo, horario y

trabajo en sobretiempo<sup>12</sup> también establece los límites de la jornada ordinaria y jornadas acumulativas o atípicas; para ello, esta Ley emplea los siguientes artículos:

Artículo 1.- “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a las máximas ordinarias (...)

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias”.

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

De la lectura de ambos artículos, así como de la Constitución y del Convenio OIT n° 1, se entiende claramente que es posible realizar jornadas atípicas, éstas podrían ser entre ocho y doce horas diarias, pero que, sin embargo, el promedio de las horas trabajadas no puede superar el límite de las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

---

<sup>12</sup> Cfr. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERÚ. *Texto Único ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*. Decreto Supremo N° 007-2002-TR [Consulta: 24/02/2015]. Disponible en: <<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/TUO%20del%20D.Leg.%20854%20-%20D.S%20007-02-TR-04-07-02.pdf>>

El empleador podrá incrementar las horas de la jornada ordinaria, así como ampliar o reducir el número de días de la jornada semanal de trabajo, a cambio de ampliar los días de descanso, de manera que sean proporcionales entre ellos y no supere el límite establecido.

Para una mejor explicación el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y trabajo en sobretiempo establece en su artículo N° 9 lo siguiente:

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

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

Daremos una mejor explicación de las últimas líneas del artículo n° 9 mediante un ejemplo; la jornada más común en minería es la de 14x7, es decir, 14 días de trabajo por 7 de descanso, laborando 12 horas diarias.

Para poder establecer el promedio aplicaremos la fórmula establecida por la Ley, por lo cual primero debemos determinar el total de horas laboradas: (12x14), 12 horas de trabajo al día y 14 días de trabajo, lo que se tiene son **168** horas trabajadas; lo segundo es calcular el número de días del ciclo o período completo, lo que se obtiene de la suma del total de días de la jornada (14+7), resultando **21** días. Finalmente, se divide 168 horas entre 21 días, obteniendo un

total de **8** horas diarias, es decir, **no excede el límite diario de horas de trabajo** y la jornada es plenamente legal<sup>13</sup>.

Pero esta no es la única jornada que se aplica, existen jornadas como la de 4x3 (cuatro días de trabajo por tres de descanso) que normalmente se usa en vigilancia y jornadas más largas de 21x14 (21 de trabajo por 14 de descanso).

Manuel Maticorena continúa diciendo en su artículo que, según explica Sebastiani para que la numerología sea legal **no se debe transgredir las ocho horas**, lo cual se obtiene en base a la suma de horas trabajadas en el período acordado, dividido entre el régimen<sup>14</sup>, como ya lo explicamos en el párrafo anterior.

#### **1.2.4. Legislación Minera (Ley General de Minería y Reglamento).**

Si bien las empresas mineras pueden establecer jornadas atípicas o acumulativas, mediante las cuales los trabajadores permanezcan mayor tiempo en las unidades mineras y de esa manera, focalizarse mucho más en sus labores y lograr un rendimiento mayor; esto genera la necesidad y obligación de los titulares de la actividad minera de proporcionar beneficios mayores a sus trabajadores, de tal manera que la actividad que realizan pueda ser llevadera y no se vean afectados al estar tanto tiempo en campamento.

Por ello, recurrimos al **TUO de la Ley General de Minería (D.S N° 014-92-EM)**; mediante el cual explicaremos algunos beneficios de carácter obligatorio para asignar a los trabajadores que laboren bajo jornadas atípicas.

El artículo 206 señala lo siguiente:

---

<sup>13</sup> Vid. MARTICORENA, Manuel. Diario El Comercio. *Minería: Las razones de sus jornadas Laborales Atípicas*. Fecha de Publicación: 07 de octubre de 2014. [Consulta: 05/01/2015].

Disponible en: <<http://elcomercio.pe/economia/peru/mineria-razones-sus-jornadas-laborales-atipicas-noticia-1762223>>

<sup>14</sup> *Ibid.*, página única.

“Los titulares de actividad minera están obligados a proporcionar a sus trabajadores que laboren en zonas alejadas de las poblaciones y a los familiares de éstos:

- a) Facilidades de vivienda, bajo cualquiera de las siguientes modalidades:
  - 1. Viviendas adecuadas, al trabajador y los familiares indicados en el presente artículo.
  - 2. Facilidades de vivienda, exclusivamente para los trabajadores bajo un sistema que permita un número de días de trabajo por otros de descanso en un centro poblado, en la forma que establezca el Reglamento de la presente Ley.
- b) Escuelas y su funcionamiento;
- c) Instalaciones adecuadas para la recreación;
- d) Servicios de asistencia social; y,
- e) Asistencia médica y hospitalaria gratuita, en la medida que estas prestaciones no sean cubiertas por las entidades del Instituto Peruano de Seguridad Social.

Tendrán derecho a estos beneficios los familiares y dependientes de los trabajadores que señale el Reglamento, siempre que éstos dependan económicamente de ellos, residan en el centro de trabajo y se encuentren debidamente censados por el empleador.

Los empleadores podrán cumplir con las obligaciones a que se refiere este artículo, desarrollando proyectos urbanos que tengan características, trazos y equipamiento urbano (...).”

Pero, ¿Qué entendemos por zona alejada? , el mismo artículo explica que “se considera zona alejada aquella que se encuentre a más de treinta kilómetros de distancia o más de sesenta minutos de recorrido en vehículo a velocidad normal o segura de la población más próxima”.

Adicionalmente, el artículo 206 hace alusión a que los titulares de actividad minera, podrán propiciar programas de edificación de vivienda, en las poblaciones cercanas a sus campamentos, en las que sus trabajadores y familias residan permanentemente con la finalidad de adquirirlas en propiedad mediante las facilidades económicas y financieras que pudieran establecerse. Los programas de vivienda propia deberán ser aprobados por la Dirección General de Minería.

Cuando el trabajador se acoja a este beneficio, el titular de la actividad minera quedará liberado de la obligación prevista en el inciso a) de este artículo.

El Reglamento establece el número y características de las viviendas y demás instalaciones y servicios, teniendo en cuenta para ello, la naturaleza de las diferentes actividades mineras, las disposiciones legales sobre la materia y el Reglamento Nacional de Construcciones.

Asimismo, el **Reglamento de la Ley General de Minería (D.S003-94 EM)**, regula la obligación de los empleadores a proporcionar viviendas a sus trabajadores;

Artículo 173.- “Los trabajadores que laboren en zonas alejadas de los centros poblados, dispondrán de por lo menos viviendas multipersonales en el centro de trabajo, provistas por el titular de actividad minera. Para los dependientes registrados de dichos trabajadores, los titulares mineros podrán promover el desarrollo de programas de vivienda propia ubicados en los centros poblados. Para ello, podrán facilitar al trabajador la adquisición de terrenos, su habilitación urbana, la adquisición, construcción o auto-construcción de viviendas o su remodelación.

Sin perjuicio de lo anterior, el titular podrá optar por una condición mixta, de brindar vivienda multipersonal para solteros y casados sin dependientes registrados, a una parte de sus trabajadores, y vivienda familiar a la parte restante”.

Sin embargo, este artículo, al igual que todos los

pertenecientes al Título Décimo Primero: “Bienestar” del Reglamento de la Ley General de Minería (D.S 003 – 94 EM), se dejaron sin efecto por el D.S. N° 046 – 2001 – EM publicado el 25.07.01. No obstante, este Decreto regula la materia derogada del Reglamento, de manera similar.

Así podemos apreciarlo en el artículo 135° del D.S. N° 046 – 2001 – EM: “Los trabajadores que laboren en zonas alejadas de los centros poblados, dispondrán de por lo menos viviendas multipersonales en el centro de trabajo, provistas por el titular de la actividad minera. Sin perjuicio de lo anterior, el titular podrá optar por una condición mixta de brindar vivienda multipersonal para los trabajadores sin dependientes, y vivienda familiar a los trabajadores con dependientes registrados”.

Tanto el artículo derogado como el vigente que lo reemplaza hacen alusión a la vivienda multipersonal o familiar, dependiendo del caso en concreto, esto ayudará a que la soledad en la que el trabajador pueda encontrarse sea disminuida con la facilidad que se otorga de poder tener a los familiares en las viviendas construidas en la misma mina. Que el Decreto mantenga en su redacción la posibilidad que los trabajadores dispongan de la vivienda familiar, demuestra la preocupación del legislador por el trabajo en soledad, tema que será desarrollado en el apartado posterior.

Asimismo, se señala que las viviendas que los empleadores otorguen a sus trabajadores mineros pueden darse de diversas maneras; es decir vivienda tanto como para el trabajador y los familiares, así como únicamente para el trabajador, sea cual sea la elección del empleador, “el titular de la actividad minera deberá comunicar a la Dirección General de Minería la opción que ejercerá, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso a) del artículo 206 de la Ley”<sup>15</sup>.

Adicionalmente a la vivienda, deberá proporcionársele alimentos balanceados que les permitan mantenerse durante

---

<sup>15</sup> Artículo 167° del D.S003-94 EM - Reglamento de La Ley General de Minería.

toda su jornada, el artículo 201 establece: “Los titulares de actividad minera construirán comedores para la atención de sus trabajadores solteros o casados sin familia residente, debiendo estar los respectivos locales provistos de los elementos necesarios tales como luz, agua, desagüe y el mobiliario requerido, cuya administración podrá realizarse por medio de contratistas.”

Además de la alimentación, las empresas mineras deben otorgar a sus trabajadores educación (en caso que la vivienda otorgada sea compartida con los familiares), instalaciones adecuadas para la recreación, servicios de asistencia social y establecimientos de salud. Todo esto, también es establecido y regulado por el Reglamento de la Ley General de Minería.

Por ello, del análisis del TUO de la Ley General de Minería y del Reglamento de la Ley de Minería concluimos que la aplicación de las jornadas atípicas o acumulativas traen consigo una serie de beneficios, mencionados anteriormente, de los que deben gozar los trabajadores, esta sería la única manera de que dichas jornadas no vulneren la vida de los trabajadores, sino que por el contrario se otorgue confort de tal manera que el tiempo que pasan en las unidades mineras no pueda afectar el desarrollo de los mismos.



**CAPÍTULO II:  
SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL  
DE 17 DE ABRIL DE 2006, EXPEDIENTE N° 4635 –  
2004 – AA/TC.**

**2.1. Condiciones de Trabajo analizadas por el Tribunal Constitucional.**

Con fecha 17 de abril de 2006, el Tribunal Constitucional, en sesión de Pleno Constitucional, pronuncia la sentencia signada bajo el expediente N° 4635 – 2004 – AA/TC.

Los antecedentes de esta Sentencia corresponden a la Demanda de Amparo, de fecha 17 de octubre de 2003, interpuesta por don Guillermo Panca Caya y don Clemente Trujillo Masco, secretarios General y de Defensa del Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, contra la Empresa Southern Perú Cooper Corporation (SPCC), donde solicitan lo siguiente:

- Se dejen sin efecto las jornadas obligatorias de doce horas diarias de trabajo durante cuatro días seguidos por tres de descanso impuestas por la demandada.
- En consecuencia, se ordene la restitución de la jornada de trabajo de ocho horas diarias y;

- La colocación, en todas las secciones o departamentos de la empresa, del cartel indicador de la jornada de trabajo de ocho horas, incluido el refrigerio de treinta minutos.

Los recurrentes alegan que SPCC, desde abril de 2000 implantó jornadas obligatorias de doce horas diarias en sistemas de 4 x 2 y 4 x 3; posteriormente, en el Convenio Colectivo período 2001-2007, se acordó que la jornada ordinaria sería de ocho horas diarias, incluyéndose treinta minutos de refrigerio; sin embargo hasta la fecha (octubre 2003) no se ha respetado esa jornada.

La emplazada deduce excepciones de cosa juzgada, de caducidad y de representación defectuosa o insuficiente del demandante; el Juzgado Mixto declara infundadas las excepciones e improcedente la demanda por considerar que la pretensión ya ha sido resuelta mediante la STC N° 1396-2001-AA/TC, recaída en el proceso seguido por las mismas partes, estableciendo que los sistemas cuestionados no son contrarios a la Constitución, la emplazada puede modificar el número de horas, pero sin superar el límite establecido por el artículo 25 de la Constitución (8 horas diarias o 48 semanales).

La recurrida confirmó la apelada por estimar que el proceso de amparo no es la vía idónea para solicitar el cumplimiento del horario de trabajo pactado en convenio colectivo.

Es importante recalcar que, según se señala en los antecedentes de la Sentencia del Tribunal Constitucional, desde el año 2001 existía un Convenio Colectivo suscrito por ambas partes, el cual es fuente de obligaciones y que el empleador, en este caso, Southern, no puede omitir, sin embargo, el Tribunal Constitucional no tomó en cuenta la existencia de este Convenio.

Por ello, don Guillermo Panca Caya y don Clemente Trujillo Masco interponen recurso extraordinario contra la sentencia de la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna, la misma que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

Al respecto, el Tribunal Constitucional pronuncia la SENTENCIA de fecha 17 de abril de 2006 sobre jornadas atípicas en el sector minero.

Para poder situarnos en esta disyuntiva y determinar si estas jornadas atípicas aplicables a los trabajadores mineros afiliados al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos son o no compatibles con los derechos constitucionales, el TC ha explicado, en primer lugar, el contexto en el que se desarrolla la actividad minera como condiciones de trabajo, recurriendo al **Informe sobre las condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la minería del Perú**, el mismo que desarrollaremos a continuación.

El Informe sobre las condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la minería del Perú, denominado “*Documento de Trabajo N°145*”, fue elaborado por el Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la Oficina Internacional de Trabajo del año 2002 y publicado por la Oficina Internacional de Trabajo (OIT); sin embargo, que haya sido publicado por la OIT, no implica que este organismo internacional suscriba o avale la información que se ha plasmado en tal documento<sup>16</sup>.

El Tribunal Constitucional hace mención a los siguientes puntos del Informe: 1) La minería es una actividad de alto riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores; 2) El trabajo acumulativo deriva en un trabajo en soledad, sin la familia, y en esas circunstancias, el trabajador adquiere comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados; 3) Generalmente, la alimentación es deficiente; 4) Se han detectado enfermedades profesionales y una exposición a riesgos físicos, además de las

---

<sup>16</sup> Cfr. DE ECHAVE CÁCERES, José; Y OSPINA SALINAS, Estela. Informe sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la Minería del Perú, véase la contracara de la primera hoja donde se señala lo siguiente: “(...) *La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione*”. Fecha de Publicación: 2002. [Consulta: 20/02/2015].

Disponible en:< [http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-145/dt\\_145.pdf](http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-145/dt_145.pdf) >

dificultades que trae el hecho de trabajar en altura; 5) Y, en cuanto a la jornada, el promedio de horas de trabajo supera las cuarenta y ocho semanales.

### **2.1.1. La minería como actividad de alto riesgo.**

“Las actividades mineras muchas veces ponen a los trabajadores en condiciones y en situaciones de trabajo que podrían considerarse de alto riesgo. Esta calificación puede ser tanto consecuencia de los procesos tecnológicos que se utilizan, como por las características geográficas y el medio ambiente en el que se ubican los emplazamientos de los yacimientos, los modos operativos en que se planifica y ejecuta el trabajo (tales como la duración y forma en que se organizan las jornadas o los turnos laborales), o aun por otros factores biológicos y psicosociales concomitantes. Por unas u otras razones, la vida, la seguridad y la salud de los mineros requieren de medidas preventivas especiales destinadas a protegerlos. Por ello, la especificidad de las actividades mineras y la necesidad de esa protección ha quedado recogida en la legislación peruana ya desde principios del siglo XX”<sup>17</sup>.

El TC recoge en su sentencia este primer punto del Informe, para poder analizar si las jornadas atípicas son compatibles o no con los derechos constitucionales; entendemos y compartimos la idea que la actividad minera es una actividad de alto riesgo por los modos operativos, la altura o profundidad en la que los trabajadores realizan sus labores; sin embargo, lo que no entendemos es, de acuerdo a Carlos Calderón<sup>18</sup>, hasta qué punto la modificación de la jornada de trabajo podría ocasionar un gran impacto en la reducción de los efectos y alcances negativos de la actividad minera para considerarla como “actividad de alto riesgo”; en todo caso, pensamos que tratándose de una actividad de alto

---

<sup>17</sup> *Ibid*, p. 5.

<sup>18</sup> CALDERÓN FERNÁNDEZ - PRADA, Carlos. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas en el sector minero: La Historia de un nuevo retroceso, a propósito del fallo del Tribunal Constitucional”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006, p 629

riesgo, sería conveniente implantar mayores medidas de seguridad, mediante un plan de prevención y seguimiento médico a la salud de todos los trabajadores del asentamiento minero, de manera que los trabajadores puedan realizar sus labores con los implementos necesarios que protejan su salud. Si se cuenta con ello, no habría una incidencia negativa relevante en la disminución de los factores contaminantes en la vida personal de cada uno de los trabajadores por su exposición a las condiciones geográficas y del medio ambiente, como tampoco un impacto biológico o psicológico negativo en la anatomía física y en la capacidad mental de los trabajadores mineros.

Para ello, es necesario que los titulares de la actividad minera proporcionen y cuenten con equipos especializados de tecnología moderna, desde las orejeras que protegen a los trabajadores contra la exposición a altos niveles de ruido hasta las excavadoras y emperadoras, todos los equipos utilizados en la actividad minera tienen que ser probados y certificados. De la misma manera, es indispensable el mantenimiento y reparación de los equipos, así como contar con una mano de obra calificada, esto implica que las empresas mineras tengan un plan de capacitación de personal, especialmente de personas que trabajan en áreas potencialmente peligrosas.

### **2.1.2. Trabajo en soledad.**

La actividad minera, suele realizarse en zonas alejadas, es decir, zonas retiradas de la población, en su mayoría, por encima de los 3.000 m.s.n.m., por ende, están alejados de los servicios básicos de las ciudades, los mismos que deben ser implantados por los titulares de la actividad minera, sin embargo, a pesar de la comodidad que puede brindar la empresa, el trabajo en zonas retiradas también los aleja de la familia, porque en la mayoría de los casos, la empresa decide dar vivienda únicamente para el trabajador y no para toda la familia. El trabajador, en estas circunstancias, adquiere comportamientos ansiosos y depresivos en diferentes grados.

La tendencia actual, en la minería, es la de implantar sistemas acumulativos de trabajo y descanso, con jornadas continuas de días de trabajo intensivo, -período durante el cual el trabajador vive solo en el campamento,- seguidas por un período de días consecutivos de descanso con la familia<sup>19</sup>.

Si bien es cierto que la actividad minera se realiza en zonas alejadas, no compartimos la postura del TC, basada en el Informe, donde se entiende que las jornadas atípicas contribuyen al trabajo en soledad, alejado de la familia.

Por el contrario, creemos que un trabajador minero, que labore bajo jornada típica de ocho horas diarias, tendría dificultad para regresar a su hogar todos los días, ya que al encontrarse en zonas alejadas, desplazarse de su zona de trabajo a su hogar diariamente le tomaría mucho tiempo, además de llegar exclusivamente a descansar de su jornada y no disfrutaría de su familia, caso contrario a lo que ocurre con las jornadas atípicas, donde si bien el trabajador labora por días consecutivos en la mina, de igual manera, tendrá días consecutivos de descanso para disfrutar de su familia a tiempo completo durante la totalidad de sus días de descanso.

Entonces, si dejamos de lado las jornadas atípicas para el sector minero y se establece solo jornadas típicas, el “trabajo en soledad” se intensificará, pues los trabajadores no tendrán el tiempo para el disfrute de su familia, como lo explicamos en el párrafo anterior.

Finalmente, nos damos cuenta que es la familia la que disminuiría el trabajo en soledad del cual hemos hablado en este apartado, por ello, es fundamental recalcar la importancia de la Familia y su protección, la misma que es reconocida desde la Constitución del Perú de 1993, que en su artículo 4° establece: “La comunidad y el Estado protegen especialmente

---

<sup>19</sup> Vid, DE ECHAVE CÁCERES, José; Y OSPINA SALINAS, Estela. *Informe sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la Minería del Perú*. Fecha de Publicación: 2002. [Consulta: 20/02/2015], p. 67.  
Disponibile en:< [http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-145/dt\\_145.pdf](http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-145/dt_145.pdf) >

al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad.”

### **2.1.3. Alimentación de los trabajadores.**

El Informe establece<sup>20</sup> que la alimentación de los trabajadores mineros suele ser deficiente, esto sucede porque los campamentos mineros, al encontrarse en zonas alejadas, suelen tener dificultad al conseguir alimentos frescos, y el transporte de los mismos puede resultar ser caro; por otro lado, la cocción de los alimentos dependerá de la zona en la se encuentren, demorándose más si se encuentran en altura; los cambios de temperatura alteran la calidad de los nutrientes.

Sin embargo, es necesario acotar que la “alimentación deficiente” no se presenta en todos los campamentos mineros, existen minas donde los trabajadores reciben alimentación balanceada y nutritiva; para ello es indispensable recurrir a nutricionistas que puedan brindar una propuesta alimenticia rica y saludable con los alimentos de la zona; es necesario que los titulares mineros den importancia al tema de la alimentación como un derecho fundamental de las personas, lo que permitirá un mejor desempeño de los mismos trabajadores.

En palabras de Carlos Calderón “pensamos que aseveraciones relativas a que en este sector la alimentación otorgada a los trabajadores es deficitaria o que esté expuesta a elevados niveles de toxicidad revelan desconocimiento de la forma cómo operan la mediana y la gran minería en el país<sup>21</sup>. En términos generales, ellas proporcionan a su

---

<sup>20</sup> *Ibid*, p. 70.

<sup>21</sup>1) *Gran minería*. Cuando la actividad se realiza con una capacidad productiva mayor a 5000 TM (según el tamaño de la producción).

2) *Mediana minería*. Cuando la actividad se realiza con una capacidad productiva entre 350 y 5000 TM.

personal una alimentación controlada por nutricionistas y en condiciones tales que no existe ninguna exposición a elementos contaminantes o tóxicos”<sup>22</sup>.

Por otro lado, existen minas en las que el empleador no les da alimentación a los trabajadores directamente, sino que de ella se encarga cada trabajador, es decir, otorgar alimentación es condición de trabajo y por tanto, obligación del empleador, sin embargo esta condición se puede proporcionar de dos formas: *directa*, cuando el empleador entrega “Alimentación caliente” a los trabajadores; o *indirecta*, cuando los trabajadores reciben un plus dentro del sueldo, lo que corresponde al “Pago por Alimentación y refrigerio”, como es en el caso de la empresa SPCC<sup>23</sup>. En este último caso, no es lógico trasladar la responsabilidad sobre la “deficiente alimentación” al empleador, pues éste no lo proporciona, sino que son los mismos trabajadores quienes llevan sus alimentos para ser ingeridos en el tiempo que se les otorga para el refrigerio diario, en los comedores ambientados por la empresa.

#### **2.1.4. Condición de salud de los trabajadores.**

La condición de salud de los trabajadores mineros está necesariamente ligada con los tres puntos antes tratados, es decir, actividad de alto riesgo, trabajo en soledad y alimentación; es necesario que cada uno de ellos sean cumplidos y protegidos como derechos fundamentales de la

---

Según DAMMERT LIRA, Alfredo; y MOLINELLI ARISTONDO, Fiorella. *Panorama de la Minería en el Perú*. OSINERGMIN. Setiembre 2007. [Consulta: 26/03/2015], p. 69. Disponible en: <[http://www.osinergmin.gob.pe/newweb/uploads/Estudios\\_Economicos/PANORAMA\\_MINERIA\\_PERU.pdf](http://www.osinergmin.gob.pe/newweb/uploads/Estudios_Economicos/PANORAMA_MINERIA_PERU.pdf)>

<sup>22</sup>CALDERÓN FERNÁNDEZ - PRADA, Carlos. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas en el sector minero: La Historia de un nuevo retroceso, a propósito del fallo del Tribunal Constitucional”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006, p 631.

<sup>23</sup>*Ibidem*.

persona, de tal manera que el trabajador pueda gozar de salud; así como lo establece el artículo 7° de la Constitución: “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa (...)”.

El Informe, hace una relación de enfermedades profesionales producidas por las actividades mineras como el ruido, las vibraciones, humedad extrema y trastornos fisiológicos propios de trabajos realizados en altura.

### **2.1.5. Jornada de Trabajo en el sector minero.**

El Informe señala que el marco legal peruano permite al empleador establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo cuando la actividad de producción minera lo requiera; así mismo, hace alusión al literal a) artículo 212° de las normas reglamentarias de la Ley General de Minería: D.S 03-94-EM, donde se indica la posibilidad para la empresa de establecer una jornada ordinaria de trabajo de hasta 12 horas consecutivas, durante un determinado período de días, que no puede ser menor de 4 días consecutivos. La jornada de trabajo comprenderá los horarios para refrigerio y descanso, que en total no podrán ser mayores de 1 hora<sup>24</sup>.

Adicionalmente, en el Informe se cita información referida a que la mayor parte de las empresas mineras adecuan un sistema denominado 14 x 7, lo que implica catorce días continuos de trabajo y siete días de descanso, también consecutivos.

Como dijimos, las condiciones de trabajo desarrolladas líneas arriba, fueron analizadas por el Tribunal Constitucional mediante el **Informe sobre las condiciones de Trabajo Seguridad y Salud Ocupacional en la minería del Perú**, sin embargo, debemos tener en cuenta, tal como lo menciona Luis Arbulú, que este informe, no fue puesto en conocimiento

---

<sup>24</sup> *Op. Cit.*, p. 91.

de las partes, tampoco formó parte del expediente en las dos instancias inferiores, simplemente fue tomado como referencia por el TC para sustentar su decisión. La sentencia se basa en un informe no oficial, formulado por un organismo internacional que, aun partiendo de la premisa de su seriedad, para el caso concreto que resolvió el TC es inaplicable<sup>25</sup>.

Jorge Luis Mayor Sánchez, al respecto concluye: “Es necesario poner en cuestión que en particular dicho informe nunca fue debatido o puesto a debate durante todo el proceso judicial entre la empresa Southern Peru Cooper Corporation y el Sindicato de Trabajadores de Toquepala. Por lo que desde un inicio se partió de una apreciación sobre elementos de juicio que nunca fueron evaluados y meritados en el *iter* procesal, no pudiendo sostener de manera aseverativa la solidez del pronunciamiento del Tribunal Constitucional Peruano”<sup>26</sup>. De modo que, al no ser puesto en conocimiento de las partes, impide que éstas puedan contradecirlo u ofrecer pruebas alternativas, vulnerando el debido proceso.

Ahora bien, si el Informe en cuestión nunca fue debatido en el proceso judicial respectivo ni puesto en conocimiento de las partes, ¿Cómo es que el Tribunal Constitucional conecta este informe con su fallo?

El TC en su momento, estimó que para resolver el presente caso lo primero en hacer es considerar el contexto en el que se desarrolla la actividad de los trabajadores mineros, por ello, decide apoyarse en el Informe sobre las Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la minería del Perú, dedicando un apartado de su sentencia a analizar las Condiciones presentes en dicho informe.

---

<sup>25</sup> Cfr. ARBULÚ ALVA, Luis. “Una interpretación equivocada del TC no puede alterar convenios colectivos”. *Revista Jurídica. Suplemento de Análisis Legal del Diario Oficial “El Peruano”*. Lima, Perú. Mayo de 2006.

<sup>26</sup> Cfr. MAYOR SÁNCHEZ, Jorge Luis. “La jornada Atípica en el sector minero y el trabajo en soledad”. *Revista Peruana de Jurisprudencia*. Lima, Perú. Julio de 2006, p 27.

Sin embargo, el problema con ello es que el Tribunal Constitucional se limita a analizar dichas condiciones sin evaluarlas en el caso concreto, es decir sin tener en cuenta cómo eran dentro de la empresa (SPCC), lo que trae consigo la errada presunción del TC de que dichas condiciones fueron desfavorables para los trabajadores.

## **2.2. Incompatibilidad Constitucional de las Jornadas Atípicas.**

El Tribunal Constitucional, mediante sentencia expedida en el proceso constitucional de amparo interpuesto por miembros del Sindicato de Trabajadores de Toquepala contra la Empresa Southern Perú Cooper Corporation (SPCC), signado bajo el expediente N° 4635 – 2004 – AA/TC, resolvió:

- 1.- Declarar FUNDADA la demanda.
- 2.- Ordena que la demandada restituya la jornada laboral de ocho horas diarias considerando una jornada semanal razonable en el asentamiento minero de Toquepala (...)
- 3.- Declara que 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), son incompatibles con la Constitución. (El subrayado es nuestro).
- 4.- Declara que los criterios previstos en los fundamentos 28, 29, 35, 39 y 41 constituyen precedente vinculante inmediato.

La incompatibilidad de los artículos del Decreto Supremo N° 003-94-EM, declarada por el Tribunal Constitucional será materia de análisis de este apartado.

Los artículos en mención, permitían la modalidad de trabajo atípico o acumulativo en el sector minero, así como jornadas diarias de hasta doce horas con los respectivos días de descanso; específicamente el artículo 209° establece: “(...) El titular de la actividad minera podrá establecer un sistema minero especial de trabajo que mantenga la proporción entre los días de trabajo y de descanso tal como dispone el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 713”.

Sin embargo, el artículo del Reglamento de la Ley General de Minería que establece con mayor claridad la posibilidad de jornadas mineras de doce horas diarias, es el artículo 212º: “(...) La jornada de trabajo será establecida por el titular de actividad minera, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713, el Decreto Ley N° 26136, sus reglamentos, normas modificatorias y lo establecido en esta sección:

- a) Se podrá establecer una jornada ordinaria de trabajo para laborar turnos diarios de hasta doce (12) horas consecutivas, durante un determinado período de días, el que no podrá ser menor de cuatro (4) días consecutivos, para descansar luego hasta el número total de días que mantenga la debida proporción. (El subrayado es nuestro).
- b) La jornada ordinaria de trabajo comprenderá los horarios para refrigerio y descanso, que en total no podrán ser mayores de una (1) hora.
- c) Se podrá establecer cronogramas mensuales de turnos diurnos y nocturnos, para una más eficiente y equitativa distribución de trabajo”.

El Tribunal Constitucional fundamenta la incompatibilidad de los artículos en mención, en algunos de sus considerandos:

“15. Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, se desprende que:

- a) Las Jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.
- b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.
- c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.
- d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de

- trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de 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° del Convenio N°1 (1919) de la OIT). (...)"

El período de tres semanas al que hace referencia el Tribunal en el literal b), es extraído del artículo 2° c) del Convenio OIT N°1, donde se dice textualmente: “ *cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana*”.

Del literal e) se desprende la preponderancia de la Constitución, que como Carta Magna y norma más protectora, siempre prevalecerá sobre cualquier otra disposición que imponga una jornada mayor, entonces es la propia Constitución quien deja claro que las jornadas tienen el límite de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales; este límite no puede ser sobrepasado.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional, en el considerando 17, admite una excepción para el caso de las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, siempre que la media de horas trabajadas en un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas. Sin embargo, esta excepción, en palabras del propio Tribunal, deberá aplicarse razonable, justificada y proporcionalmente, según el tipo de trabajo de que se trate y respetando los derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. En estos casos, será indispensable el pago de horas extra, conforme a ley. Ello porque cuando existan normas internas más protectoras, éstas deben prevalecer; lo que sucede con el artículo 4° del Convenio N° 1 de la OIT y el artículo 25 de la Constitución, el mismo que ofrece mayor protección.

Creemos necesario, profundizar sobre la frase que emplea el TC: “ Las disposiciones que permiten trabajar más de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, siempre que la media de horas trabajadas en un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas”.

Por tanto, conforme a dicho criterio, se entiende que el ciclo o período de acumulación para una jornada acumulativa o atípica no puede ser mayor a tres semanas, y en este ciclo o período el número de horas trabajadas no puede ser mayor a 48 horas por cada semana del ciclo<sup>27</sup>.

Este límite podemos explicarlo mediante algunos ejemplos, los mismos que emplea Renato Mejía Madrid<sup>28</sup>:

<b>Semanas/días</b>	<b>Horas de trabajo en el período</b>	<b>Horas de trabajo diarias</b>	<b>Días de trabajo/ días de descanso</b>
3/21	144 (48x3)	12	12/9
2/14	96 (48x2)	12	8/6
1/7	48 (48x1)	12	4/3

Podemos entender que, una jornada atípica, en la que se labora doce horas diarias incluidos los cuarenta y cinco o sesenta minutos de refrigerio, puede ser completamente constitucional y, por tanto, no ser incompatible con nuestra Ley Suprema, siempre que el promedio de horas de trabajo no supere las cuarenta y ocho horas, calculado para un período de tres semanas o un período más corto.

Como se observa en el cuadro, para el caso de jornadas de tres semanas o veintiún días, las horas laboradas no deben exceder

---

<sup>27</sup>Cfr. MEJÍA MADRID, Renato. Boletín de Trabajo. *La Jornada de Trabajo*. [Consulta: 02/03/2015]. Disponible en: <[http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_14/doc\\_boletin\\_14\\_03.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_14/doc_boletin_14_03.pdf)>

<sup>28</sup> *Ibidem*.

de ciento cuarenta y cuatro (144); en jornadas de dos semanas o catorce días, las horas laboradas no pueden superar las noventa y seis horas (96) y en jornadas de una semana o siete días, el límite es de cuarenta y ocho horas (48).

De igual manera, el Tribunal Constitucional en los considerandos 28 y 29, reitera lo ya dicho a lo largo del presente artículo, es decir que, en el caso particular de los trabajadores mineros, la jornada razonable de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, como lo dispone el artículo 25° de la Constitución y debe considerar una jornada semanal razonable, atendiendo a las específicas condiciones laborales de los trabajadores mineros.

Sin embargo, lo que resulta increíble de la incompatibilidad constitucional de las jornadas atípicas, declarada por el Tribunal Constitucional, es cómo el Tribunal pudo declarar dicha incompatibilidad sobre los artículos 209°, 210°, 211° y 212° del Decreto Supremo N° 003-94-EM, cuando estos fueron dejados sin efecto por una norma posterior, específicamente por el D.S N° 046 – 2001 – EM, publicado el 25 de julio de 2001; es decir, el Tribunal Constitucional declara la incompatibilidad con disposiciones legales que ya no estaban vigentes.

Específicamente el artículo 2° de ese Decreto establece: “Artículo 2.- Deróguese el Decreto Supremo N° 023-92-EM y déjese sin efecto los Títulos XI, XII XIII, XIV y XV del Decreto Supremo N° 03-94-EM, Reglamento de Diversos Títulos del Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería”.

Por ello, nos sorprende cómo el máximo órgano de interpretación constitucional comete este gran error al momento de resolver la controversia.

### **2.3. Creación del “Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los Trabajadores Mineros”.**

Posteriormente a la sentencia de fecha 17 de abril de 2006, del expediente N° 4635 – 2004 – AA/TC, el Tribunal

Constitucional procede a emitir una Resolución Aclaratoria en virtud del pedido realizado por la empresa SPCC.

La Resolución Aclaratoria será desarrollada en el apartado siguiente, sin embargo, en el presente apartado analizaremos uno de los puntos tratados en esa Resolución: “Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los Trabajadores mineros”.

En palabras del propio Tribunal Constitucional, expresadas en su Resolución Aclaratoria, tomadas del considerando 15 de la Sentencia, se dice: “Que si bien la primera parte del fundamento 28 de la sentencia<sup>29</sup> de autos constituye un límite para instaurar jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros, compatible con la Constitución y considerando el tipo de actividades que se realiza, en uso del precedente normativo vinculante establecido en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional<sup>30</sup>, debe precisarse que tal límite también está sujeto, a su vez, a límites. En ese sentido, la limitación para restringir las jornadas atípicas o acumulativas deberá cumplir, copulativamente, las siguientes condiciones, las mismas que constituyen el test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros:

---

<sup>29</sup> El fundamento 28 dice: “ Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que, en el caso particular de los trabajadores mineros, la jornada razonable de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias y debe considerar una jornada semanal razonable, atendiendo a las específicas condiciones laborales de los trabajadores mineros, que han sido descritas a lo largo de la presente sentencia; y que, en este caso concreto, se caracterizan por un despliegue mayor de fuerza física, esto es, doce horas durante cuatro días seguidos y en 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 deficiente y mayor exposición a los polvos minerales, con el consiguiente deterioro de la esperanza de vida”.

<sup>30</sup> Artículo VII.- Precedente

“Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente”.

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

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

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

En consecuencia, si el empleador minero desea acogerse al esquema flexible de jornadas y descansos acumulativos o atípicos, debe acreditar el cumplimiento de todas y cada una de las condiciones señaladas y contar con las pruebas necesarias de ello. Basta que se incumpla una para que no se aplique, en cuyo caso las jornadas de trabajo no podrán superar las ocho horas diarias, bien se trate de trabajo diario con descanso semanal, o régimen de jornadas y descansos acumulativos<sup>31</sup>.

A continuación, explicaremos cada una de las condiciones del Test:

- a) *La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero, por ejemplo, si se trata de*

---

<sup>31</sup> Cfr. MORALES CORRALES, Pedro G. "Aclaraciones del Tribunal Constitucional". *Suplemento de Análisis Legal Jurídico*. Lima, Perú. Julio 2006, p 6-7.

*una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.*

Para ello, recurrimos a la Clasificación de la minería peruana realizada por Guillermo García Montufar (1965), en su obra “*Derecho de Minería*”. Curso Universitario – Primera parte, de la Editorial San Marcos<sup>32</sup>.

<b>Criterios</b>	<b>Tipos de Concesión</b>
1. Tipo de Actividad.	1) De exploración y explotación. 2) De beneficio. 3) De labor general. 4) Transporte minero.
2. Naturaleza de las sustancias.	1) Metálicas. 2) No metálicas. 3) Carboníferas. 4) Geotérmicas. 5) Petróleo. 6) Piedras preciosas y semipreciosas.
3. Forma de los yacimientos.	Algunos las clasifican en: 1) Capas o mantos. 2) Vetas o filones. 3) Formaciones irregulares.  Otros las clasifican en: 1) De aluvión. 2) De veta en rocas. 3) De sedimento en capas.
4. Método de explotación.	1) De superficie ( a cielo o tajo abierto) 2) Subterráneos o de socavón.
5. Valor económico de las sustancias.	Variable según la oferta y demanda.
6. Ubicación de los minerales.	1) De suelo. 2) De subsuelo.

<sup>32</sup> Cfr. DAMMERT LIRA, Alfredo; y MOLINELLI ARISTONDO, Fiorella. *Panorama de la Minería en el Perú*. OSINERGMIN. Setiembre 2007. [Consulta: 26/03/2015]. Disponible en: <[http://www.osinergmin.gob.pe/newweb/uploads/Estudios\\_Economicos/PANORAMA\\_MINERIA\\_PERU.pdf](http://www.osinergmin.gob.pe/newweb/uploads/Estudios_Economicos/PANORAMA_MINERIA_PERU.pdf)>

7. Denunciabilidad.	1) Pueden ser entregados en concesión. 2) No pueden ser entregados en concesión.
---------------------	---

Para el presente caso, desarrollaremos la clasificación de la minería según 4. El método de explotación:

1) De superficie (a cielo o tajo abierto).-

Las minas a cielo abierto o a tajo abierto son aquellas cuyo proceso extractivo se realiza en la superficie del terreno, usando generalmente maquinarias de gran tamaño. El proceso cíclico comprende perforación, voladura, carguío y transporte. Como ejemplos tenemos: Toquepala, Cuajone, Cerro Verde, Tintaya, Chaupiloma, Antamina, Pierina, Arruntani, Cerro de Pasco y Alto Chicama<sup>33</sup>.

El método de explotación superficial es empleado por la gran minería e implica altas producciones, este tipo de minería puede ser con o sin voladura.

2) Subterránea o de socavón.-

Es aquella explotación de recursos minerales que se desarrolla por debajo de la superficie del terreno; esta se realiza cuando su extracción a cielo abierto no es posible por motivos económicos, sociales o ambientales. Para este tipo de minería es necesaria la realización de túneles, pozos, chimeneas y galerías, entre otras labores<sup>34</sup>.

El ciclo típico es perforación, voladura, acarreo y transporte fuera de la mina (rieles o ruedas). En minas subterráneas se realizan galerías, piques, chimeneas, rampas, etc.

---

<sup>33</sup> Cfr. LUNA CÓRDOVA, Henry John. *Minería Subterránea y Superficial y beneficio de minerales en el Perú*. Ministerio de Energía y Minas. Marzo 2011. [Consulta: 26/03/2015]. Disponible en:  
<<http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/PRESENTACIONES/2011/EXPOMINA%20ECUADOR/MINERIA%20SUBTERRANEA%20Y%20SUPERFICIAL%20EN%20EL%20PERU.pdf> >

<sup>34</sup> *Ibidem*.

Entonces, reiteramos que la primera condición a cumplirse dentro del Test de protección es analizar las características del centro minero del que se esté evaluando en ese momento, como por ejemplo el tipo de minería de que se trate.

El sentido de analizar las características del centro minero, es comprender el tipo de actividad que realiza determina empresa; indiferentemente de que se trate de minería de superficie o subterránea podrán establecerse jornadas atípicas, siempre y cuando se respeten las demás condiciones establecidas por el Test. Por tanto, la finalidad de analizar esta primera condición es únicamente entender el contexto en el que se realiza la actividad, ya que, sea una u otra minería, los riesgos para los trabajadores se presentan en ambas.

A partir de ello podremos pasar a la evaluación de las demás condiciones.

*b) Si la empleadora cumple, o no; con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.*

Este punto fue desarrollado en el apartado anterior<sup>35</sup>, dentro del Informe sobre las condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud ocupacional en la minería del Perú. En él se explica que la minería es una actividad de alto riesgo; sin embargo, esto puede ser regulado mediante un plan de seguridad que deben tener los titulares de la actividad minera, es decir, el uso de tecnología moderna, capacitación de personal, entre otros. La empleadora debe cumplir con ello para que puedan permitirse las jornadas atípicas.

La seguridad a la que hacemos mención, podemos apreciarla en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en minería, aprobado mediante el D.S N° 055 – 2010 – EM<sup>35</sup>. Así, por ejemplo en el artículo 26° del mencionado Reglamento se establecen las obligaciones del titular minero, de las que citaremos algunas,

---

<sup>35</sup> Ver apartado II.1 del presente trabajo.

específicamente las referentes a la seguridad: “a) Asumir de manera absoluta los costos relacionados con la Seguridad y Salud ocupacional; h) Proporcionar y mantener, sin costo alguno, para todos los trabajadores, equipos de protección personal de acuerdo a la naturaleza de la tarea asignada a cada uno de ellos; k) Proporcionar a los trabajadores las herramientas, los equipos, los materiales y las maquinarias de acuerdo a los estándares y procedimientos de la labor a realizar, que le permitan desarrollarla con la debida seguridad”.

Asimismo, “el titular minero es el responsable de garantizar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o fuera de él; así como desarrollar actividades permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes”. (Artículo 27°) y “desarrollar programas de capacitación permanente, teórica y práctica, para todos los trabajadores, a fin de formar mineros calificados por competencias, de acuerdo a un cronograma anual, el mismo que deberá realizarse dentro de las horas de trabajo”. (Artículo 69°)

c) *Si la empleadora otorga, o no, adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.*

Al respecto, Morales Corrales añade que, la garantía de una adecuada alimentación para que los trabajadores se encuentren en aptitud de resistir jornadas mayores a la ordinaria, obligará a las empresas a un control nutricional por un profesional, que periódicamente supervise la calidad de la dieta alimenticia y emita los informes correspondientes, aconsejando las rectificaciones que deban introducirse o prestando su conformidad<sup>36</sup>. Asimismo, es fundamental que cada trabajador vea respetado su derecho a la salud mediante controles médicos rutinarios o que, ante cualquier molestia que se le presente, pueda ser atendido por el centro médico de la unidad minera.

---

<sup>36</sup> Cfr. MORALES CORRALES, Pedro G. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas de Trabajo.-Aspectos Generales.- Aspectos Específicos en el Sector Minero”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006, p 725.

- d) *Si la empleadora, otorga, o no, descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, compatibles con el esfuerzo físico desplegado.*

De igual manera, respecto a los descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria, Morales Corrales dice que no será suficiente el descanso o refrigerio de 45 minutos, sino que deberán darse otros descansos adicionales.

- e) *Si la empleadora otorga, o no, el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, esto es, menor jornada a la diurna.*

Asimismo, se pronuncia sobre el tratamiento especial del trabajo nocturno, jornada que deberá ser menor a la diurna, atendiendo al mandato contenido en el literal h) del artículo 7° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>37</sup> en materia de Derechos económicos, sociales y culturales, conocido como “Protocolo Adicional de San Salvador”, del que Perú es adherente; donde también se señala en el literal g) que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

Que la jornada nocturna tenga un tratamiento especial también implica que el descanso y tiempo libre sean de mayor duración que en una jornada diaria, esto debido a que el desgaste físico es mayor durante la noche, la misma que por naturaleza es predestinada para dormir.

---

<sup>37</sup> “Protocolo Adicional de San Salvador”; Artículo 7.- Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo:

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

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

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

Esta condición podrá exigirse sólo alternativamente, dependiendo si se ha pactado el máximo de las jornadas dentro del convenio colectivo.

El Tribunal Constitucional también dispone, que esta sentencia, establecida como precedente vinculante, será aplicable sólo en los casos en los que se presenten las mismas condiciones que en el caso objeto de análisis.

De ello, en palabras de Carlos Calderón Fernández - Prada, notamos que la intención del TC ha sido delimitar los supuestos de aplicación del precedente vinculante, señalando que tal aplicación será posible sólo en los casos exactamente iguales al de la sentencia; es decir, será aplicable exclusivamente a las empresas del sector minero que no cumplan con lo dispuesto en el “Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los Trabajadores Mineros”. El criterio del TC sólo es válido para procesos similares, pues no tiene el poder de modificar la legislación vigente, que sólo puede hacerse a través de otra ley, o de sentencias recaídas en procesos de acción popular que declare la inconstitucionalidad, que no es el caso<sup>38</sup>. **(El subrayado es nuestro).**

### **2.3.1. Trabajador minero.**

Ahora bien, creemos conveniente entender quiénes son considerados trabajadores mineros, ya que el Test de Protección del cual hemos hablado, es aplicable a ellos.

Por tanto, corresponde realizar una interpretación amplia de “Trabajador minero” para comprender su significado.

---

<sup>38</sup> CALDERÓN FERNÁNDEZ - PRADA, Carlos. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas en el sector minero: La Historia de un nuevo retroceso, a propósito del fallo del Tribunal Constitucional”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006, p 632.

Al respecto, el diccionario de la Lengua española define al minero (a) como aquella persona que trabaja en la mina<sup>39</sup>.

Pero es el Tribunal Constitucional quien define concretamente qué se entiende por trabajador minero mediante el fundamento N° 4 de su Resolución Aclaratoria, donde precisa que los trabajadores mineros son aquellos comprendidos en el artículo 1 de la Ley N° 25009, Ley de Jubilación Minera, y en el artículo 3° de su Reglamento, esto es:

- a) Los trabajadores que laboran en minas subterráneas en forma permanente.
- b) Los que realizan labores directamente extractivas en las minas a tajo abierto.
- c) Los trabajadores que laboran en centros de producción minera, siempre que en la realización de sus labores estén expuestos a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad, según la escala establecida en el reglamento de la ley de jubilación minera.

Sin embargo, como dijimos, haremos una interpretación amplia, por lo que explicamos que el trabajador minero no es sólo aquel trabajador directo de una empresa minera y que pertenece a la planilla de la misma, sino también, aquel trabajador que labora para una empresa contratista, la misma que brinda servicios a la empresa minera, pero que además esa actividad que realizan corresponde a los trabajos de exploración, desarrollo, explotación y beneficio, como lo especifica el Decreto y el Reglamento que mencionamos a continuación.

Por ello, además de la Ley N° 25009, complementamos la definición con el “Decreto Supremo que reestructura el Registro de Empresas Especializadas de contratistas

---

<sup>39</sup> Real Academia Española “*Diccionario de la Lengua Española*” [Consulta: 18/03/2015]. Disponible en: <<http://lema.rae.es/drae/?val=mina+subterr%C3%A1nea>>

mineros”<sup>40</sup> donde se define a la **Empresa Contratista minera**, en su artículo 3°, como aquella empresa que cuenta con autonomía funcional y patrimonio propio que le permita actuar en las actividades a que se refiere el numeral 11) del Artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería<sup>41</sup>, aprobado por Decreto Supremo N° 014-92-EM, y que ostente la calificación como tal, emitida por la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas.

Asimismo, el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en minería (D.S N° 055 – 2010 – EM), también define a la Empresa Contratista Minera en su artículo 7° como: “toda persona jurídica que, por contrato, ejecuta una obra o presta servicio a los titulares mineros, en las actividades de exploración, desarrollo, explotación y/o beneficio, y que ostenta la calificación como tal emitida por la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas”.

Estas contratistas mineras, para el inicio de sus actividades, deberán contar previamente con la inscripción expedida mediante resolución directoral por la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas, sin cuyo requisito los trabajadores serán imputados a la empresa titular de la concesión en la que operan. (Artículo N° 4 del mismo D.S).

Por tanto, los trabajadores de la empresa contratista minera, también serán considerados trabajadores mineros, siempre y cuando dicha empresa cumpla con la inscripción y demás requisitos expuestos en los párrafos anteriores, y que esos trabajadores realicen actividades de exploración,

---

<sup>40</sup> Decreto Supremo N° 005-2008-EM “Decreto Supremo que reestructura el registro de empresas especializadas de contratistas mineros”.

<sup>41</sup> Artículo 37.- Los titulares de concesiones, gozan de los siguientes atributos: 11) A contratar la ejecución de los trabajos de **exploración, desarrollo, explotación y beneficio**, con empresas especializadas inscritas en la Dirección General de Minería. (\*)

(\*) Inciso 11 agregado por el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 868 publicado el 0111-96

desarrollo, explotación y beneficio. Es decir, si bien la contratista minera está inscrita como tal, los trabajadores de dicha contratista, para ser considerados mineros, deberán además realizar actividad minera.

Las actividades de exploración, desarrollo, explotación y beneficio a las que nos referimos, están reguladas en la norma, específicamente en el TUO de la Ley General de Minería, D.S 014-92-EM, donde se definen como:

- La exploración es la actividad minera tendiente a demostrar las dimensiones, posición, características mineralógicas, reservas y valores de los yacimientos minerales. (Artículo 8°)
- Desarrollo es la operación que se realiza para hacer posible la explotación del mineral contenido en un yacimiento. (Artículo 8°); es decir consiste en los trabajos previos que se realizan para llegar al mineral desde la superficie como túneles, rampas, etc., lo que significa establecer los accesos a las reservas minerales y prepararlas para su producción comercial.
- La explotación es la actividad de extracción de los minerales contenidos en un yacimiento. (Artículo 8°)
- Beneficio es el conjunto de procesos físicos, químicos y/o físicoquímico que se realizan para extraer o concentrar las partes valiosas de un agregado de minerales y/o para purificar, fundir o refinar metales; comprende las siguientes etapas:
  1. Preparación Mecánica.- Proceso por el cual se reduce de tamaño, se clasifica y/o lava un mineral.
  2. Metalurgia.- Conjunto de procesos físicos, químicos y/o físico-químico que se realizan para concentrar y/o extraer las sustancias valiosas de los minerales.

3. Refinación.- Proceso para purificar los metales de los productos obtenidos de los procedimientos metalúrgicos anteriores. (Artículo 17°)

Pondremos un ejemplo ficto para mayor comprensión: La empresa “Fercol” es una contratista minera inscrita como tal, Fercol tiene un contrato en Cajamarca para construir una presa de relaves<sup>42</sup> dentro de una mina; los trabajadores de Fercol que realizan el contrato de construcción de relaves son considerados trabajadores mineros, ya que la construcción de presa de relaves es una *actividad de desarrollo*.

Lo mismo sucede en el siguiente supuesto: Nuevamente, Fercol como contratista minero, tiene un contrato en Huaraz para operar una mina y realizar actividades de extracción de minerales con maquinaria; en este caso nuevamente los trabajadores de Fercol serán considerados mineros porque la actividad que realizan es de *explotación*.

Caso contrario es lo que ocurre con contratistas contratados por la empresa minera para la limpieza, así como también con concesionarios del comedor minero; en ambos casos las actividades que realizan los trabajadores de estas empresas, a pesar de ser fundamentales para mantener la salubridad de las personas que ahí laboran y proporcionar alimentación para los trabajadores, escapan de la actividad minera propiamente dicha para ser considerados contratistas mineros (exploración, desarrollo, explotación o beneficio).

Por tanto, podemos darnos cuenta que, para ser considerados trabajadores mineros, además de pertenecer a

---

<sup>42</sup>Según el Diccionario de la Lengua Española: Real Academia Española (RAE), se entiende por *Relave*: **3.** m. pl. *Ingen.* “Partículas de mineral que el agua del lave arrastra y mezcla con el barro estéril, y que para ser aprovechadas necesitan un nuevo lave”.

Los relaves contienen altas concentraciones de químicos y elementos que alteran el medio ambiente, por lo que deben ser transportados y almacenados en «tanques o pozas de relaves» donde lentamente los contaminantes se van decantando en el fondo y el agua es recuperada o evaporada.

una contratista minera, será necesario que sean contratados para realizar actividades de *exploración, desarrollo, explotación o beneficio*.

Para concluir este apartado es indispensable aclarar que, definir al “trabajador minero” y diferenciar quien puede ser considerado como tal y quién no, es únicamente porque la creación del Test al que nos hemos referido, es exclusivo para la protección de la jornada máxima para trabajadores mineros, por tanto aplicable sólo a ellos, lo que no debe llevar a pensar que a quienes no sean considerados trabajadores mineros no se les pueda imponer una jornada acumulativa; sino que por el contrario, la jornada acumulativa puede ser impuesta en ciertas actividades empresariales, no sólo actividad minera, donde existan condiciones distintas a las comunes y donde se valore la exposición de los trabajadores a altos niveles de riesgo y toxicidad y la distancia geográfica entre el centro de labores y el hogar de los trabajadores<sup>43</sup>.

Por tanto, la diferenciación y aclaración de quienes son considerados trabajadores mineros y quienes no, es exclusivamente para determinar a quienes es aplicable el Test de protección de la jornada máxima de trabajo para trabajadores mineros.

#### **2.4. Resolución Aclaratoria del 11 de Mayo de 2006.**

La sentencia de fecha 17 de abril de 2006, signada bajo el expediente N° 4635 – 2004 – AA/TC produjo, en su momento, justificadas reacciones en los empresarios mineros, así como en los propios trabajadores de dicho sector, además de los análisis que motivó por parte de los especialistas en la materia<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup> Explicado con mayor precisión en el apartado N° 5: Informe N° 03 – 2013 – MTPE/ 2 / 14 del presente trabajo.

<sup>44</sup> Cfr. MORALES CORRALES, Pedro G. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas de Trabajo.- Aspectos Generales.- Aspectos Específicos en el Sector Minero”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006, p 722.

Por ello, SPCC solicitó aclaración de la Sentencia, motivo por el cual el Tribunal Constitucional emitió Resolución Aclaratoria de fecha 11 de mayo de 2006, donde se trató diversos puntos de la misma, los que transcribimos a continuación:

- 1.- Trabajadores mineros.- El fundamento 4 de la Resolución Aclaratoria señala que los trabajadores mineros son aquellos comprendidos en el artículo 1 de la Ley N° 25009, Ley de Jubilación Minera, y en el artículo 3° de su Reglamento. El desarrollo de estos artículos y la explicación de lo que se entiende por “trabajador minero” fue expuesto en el apartado anterior<sup>45</sup>.
- 2.- El Tribunal, en el Fundamento 12 de esta Resolución, hace hincapié en que las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas en el sector minero se inscriben en la tendencia de la jornada laboral flexible, cuyo propósito es tener un mayor rendimiento, productividad y rebaja de costos para la empresa. Sin embargo, la búsqueda de tales fines debe ser compatible con los derechos laborales de los trabajadores.
- 3.- Fundamento 13: Que la instalación de jornadas acumulativas, atípicas o concentradas y el establecimiento de turnos en el sector de la minería, y en particular en el caso en autos, debe ser evaluada caso por caso a través de sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores, tanto a corto como a largo plazo.
- 4.- Fundamento 14: Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, en lo que toca al fundamento 29 de la sentencia de autos, referido a cualquier tipo de actividades laborales, incluidas las mineras, debe aclararse que no son compatibles con la Constitución las jornadas atípicas o acumulativas que en promedio superen las ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales para un período de tres semanas, o un período más corto, conforme al fundamento 15 de la sentencia. Ello no quiere decir que las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas sean de tres semanas, sino que su promedio se

---

<sup>45</sup> Ver apartado II.3.1 del presente trabajo.

computa en períodos de tres semanas. Por lo tanto, las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas que superen tal promedio, no serán compatibles con la Constitución.

- 5.- Fundamento 15: Que si bien la primera parte del fundamento 28 de la sentencia de autos<sup>46</sup> constituye un límite para instaurar jornadas acumulativas, atípicas o concentradas para los trabajadores mineros, compatible con la Constitución y considerando el tipo de actividades que se realiza, en uso del precedente normativo vinculante establecido en el artículo VII del título preliminar del Código Procesal Constitucional, debe precisarse que tal límite también está sujeto, a su vez, a límites. En ese sentido, la limitación para restringir las jornadas atípicas o acumulativas deberá cumplir, copulativamente, las condiciones establecidas en el *Test de Protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros*. (El Test fue desarrollado en el apartado anterior).

Del fundamento 28, mencionado por el TC, dice Luis Castillo Córdova que, es posible concluir una norma constitucional adscrita en los términos siguientes:

**N28:** Está ordenado que para el caso 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 sus específicas condiciones laborales<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> Fundamento 28 de la Sentencia del TC signada bajo el expediente 4635-2004-AA/TC: “Consecuentemente, el Tribunal Constitucional estima que, en el caso particular de los trabajadores mineros, la jornada razonable de trabajo no puede ser mayor de ocho horas diarias y debe considerar una jornada semanal razonable, atendiendo a las específicas condiciones laborales de los trabajadores mineros, que han sido descritas a lo largo de la presente sentencia; y que en este caso concreto, se caracterizan por un despliegue mayor de fuerza física, esto es, doce horas durante 4 días seguidos y en algunos casos hasta 5 días, en un contexto de alto riesgo para su salud, de trabajo físico a más de 3500 m.s.n.m., de alimentación deficiente y mayor exposición a los polvos minerales, con el consiguiente deterioro de esperanza de vida”.

<sup>47</sup> Cfr. CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional”. Perú. Febrero, 2014. p 82. *Gaceta Jurídica*. Primera Edición.

Dos puntos son destacables de esta norma 28. El primero es la implícita prohibición de las jornadas atípicas para los trabajadores mineros. El TC había realizado una argumentación dirigida a justificar que debido a las especialísimas circunstancias que envuelven la labor de los trabajadores mineros estaba prohibido imponerles jornadas laborales mayores a ocho horas diarias. No obstante, con la aclaración de esta norma, el TC repara que no siempre y en todos los casos, estará justificado prohibir una jornada mayor a ocho horas diarias para los trabajadores mineros. La prohibición solo se formulará para las situaciones en las que el trabajo minero se realice en condiciones indignas. Este será el caso cuando la prestación laboral minera se realice sin cumplir las condiciones del Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros. Dicho de otro modo, con la aclaración se permiten las jornadas atípicas para los trabajadores mineros siempre que se cumpla con las condiciones del referido Test.<sup>48</sup>

En palabras de Morales Corrales, el esquema de la Resolución Aclaratoria es el siguiente: “a) Sólo en las empresas mineras que cumplan copulativa o conjuntamente las condiciones previstas en el “Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros”, podrán superar las 8 horas diarias de trabajo en sus jornadas acumulativas, siempre que junto con los descansos, también acumulativos, en promedio no excedan las 8 horas diarias o 48 semanales. También podrán establecer jornadas acumulativas que superen el período de tres semanas; sin embargo este cálculo deberá efectuarse con base a un período de tres semanas o más corto; b) Los trabajadores de las empresas mineras que no cumplan con ese Test, no podrán laborar más de 8 horas diarias, aun cuando utilicen regímenes de jornadas y descansos acumulativos; c) Las jornadas y descansos acumulativos en otras actividades laborales, sin que les sea aplicable el Test antes mencionado para el trabajo minero, pueden superar las 3 semanas, siempre que el promedio de jornadas y descansos acumulativos,

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, p. 89 y 90.

calculado por períodos de 3 semanas o menos, no supere en promedio las 8 horas diarias o 48 semanales<sup>49</sup>”.

## **2.5. Informe N° 03 – 2013 – MTPE/ 2 / 14.**

Si bien todo este apartado ha sido un análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 17 de abril de 2006, del expediente n° 4635 – 2004 – AA/TC; hemos visto conveniente que, para concluirlo, desarrollemos el Informe N° 03 – 2013 – MTPE/ 2 / 14, el mismo que tiene como asunto la consulta sobre jornadas atípicas; y que por ser de enero de 2013, podría darnos una visión un poco más actualizada sobre las jornadas atípicas y complementar la postura del Tribunal Constitucional analizada previamente.

El Informe N° 03-2013-MTPE/2/14 de fecha 8 de enero de 2013, fue emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), es decir por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en adelante “MTPE”, como respuesta a la Consulta sobre las jornadas atípicas que plantea el señor Leónidas Campos Barranzuela, secretario general de la Federación Nacional Unitaria de trabajadores petroleros energéticos y conexos del Perú – FENUPETROL.

Este informe trae al debate la existencia o no de topes máximos a las jornadas atípicas. En opinión de Jorge Toyama la jornada máxima es de tres semanas, ello equivale a 144 horas semanales (48x3), con lo cual lo que dice el MTPE se alinea con lo que dice el Tribunal Constitucional<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup>Cfr. MORALES CORRALES, Pedro G. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas de Trabajo.- Aspectos Generales.- Aspectos Específicos en el Sector Minero”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006, p 724.

<sup>50</sup>Cfr. BITÁCORA DEL DERECHO LABORAL. *¿Tiene las jornadas atípicas acumulativas un tope máximo?: A propósito del informe N° 03-2013-MTPE/2/14*. Fecha de Publicación: 07 de marzo de 2013. [Consulta: 05/01/2015]. Disponible en:<<http://bitacora-laboral.blogspot.com/2013/03/tiene-las-jornadas-atipicas.html>>

La autoridad administrativa plantea una definición de las jornadas acumulativas o atípicas señalando que son aquellas que se caracterizan por no realizarse a diario o bien, se caracterizan por realizarse con importantes intervalos de días de descanso. En ellas se intercalan días de trabajo efectivo y días de descanso, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios.

Asimismo, resalta que este tipo de jornada de trabajo se justifica siempre que existan condiciones distintas a las comunes, como sucede usualmente en los casos del sector minero o de hidrocarburos, en los que los trabajadores se encuentran expuestos a altos niveles de riesgo y toxicidad que repercuten en su salud y seguridad, asimismo, cuando los centros de labores se encuentran ubicados en zonas alejadas del hogar del trabajador.

Ello muestra, que la AAT valora como factores -que puedan justificar la aplicación de la jornada atípica- dos aspectos:

Primero: la existencia de condiciones distintas a las comunes, como sucede usualmente en los casos del sector minero o de hidrocarburos.

Segundo: la distancia geográfica entre el centro de labores y el hogar de los trabajadores.

En ese sentido, dicha jornada acumulativa no podría aplicarse para cualquier tipo de actividad, como el caso de actividades comunes, por ejemplo: actividades académicas, actividades de ventas, actividades de asesoría y similares.

El informe también nos recuerda que “la Constitución, en su artículo 25°, permite que las jornadas acumulativas se constituyan como una excepción a la jornada ordinaria máxima, por ello algunas actividades empresariales podrán sobrepasar dicho tope máximo de 8 horas diarias y 48 semanales, siempre que se cumplan dos requisitos indispensables:

- (i) La naturaleza de la actividad empresarial debe ser especial.  
La necesidad de la jornada alternativa, acumulativa o atípica

ha de interpretarse como situación indispensable para la producción.

Este requisito se puede entender como una obligación a que el empleador justifique las medidas en forma suficiente; la obligación se sustenta en que, si este tipo de jornada constituye excepción a la regla general de jornada ordinaria máxima, la necesidad de instaurar el régimen especial debe ser sustentada con criterios técnicos para encontrarse legalmente admitida. De esta manera, no puede basarse en un motivo meramente económico, sino que debe tener un motivo que guarde relación con la producción de la actividad empresarial que así lo requiera. Para ser más claros, la AAT pone como ejemplo que no habría razón para interponer el régimen especial de jornada atípica a los vendedores de ropa de un centro comercial.

- (ii) El promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Constitución.

La AAT también toma como referencia el “Texto único ordenado de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo” y el Convenio N°1 de la OIT, los mismos que fueron explicados por nosotros en apartados anteriores<sup>51</sup>; de los que se entiende que el cálculo para el período correspondiente no debe exceder de tres semanas, en ese sentido el número máximo de horas que un trabajador puede realizar al mes sería de 144 horas.

Como es el caso de actividades extractivas en centros de producción minera, pues debido a la distancia geográfica entre la zona de trabajo y el hogar, resulta razonable que se le establezca, por ejemplo, un régimen que comprenda 4 días de trabajo efectivo, a razón de 12 horas diarias y 3 días de descanso, en un período máximo de tres semanas. En este ejemplo el trabajador sobrepasa las 8 horas diarias que constituye la regla general; sin embargo, no sobrepasa las 48 horas semanales. En casos como este se justifica la necesidad de establecer un régimen especial ya que, como explicamos anteriormente, el tiempo que toma desplazarse desde el

---

<sup>51</sup> Ver apartado I.2.2 y I.2.3 del presente trabajo.

yacimiento minero a su hogar y viceversa, resultaría un perjuicio para el trabajador que finalmente pasaría más tiempo trasladándose que disfrutando de su familia”.

Si nos damos cuenta, lo señalado por el Informe guarda coherencia con lo establecido por el Tribunal Constitucional en su sentencia aclaratoria recaída en el expediente N° 4635 – 2004 – AA/TC. De igual manera, en el presente informe también se alude al Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros; por lo que, en la actualidad debemos tener claro que, cumplir con el test de protección será fundamental para los titulares de la actividad minera.

Finalmente, se concluye que, en tanto que una jornada acumulativa o atípica sea instaurada en un centro de trabajo conforme con los parámetros que han sido establecidos por el Tribunal Constitucional, se le considerará válidamente adoptada. Por el contrario, cuando algunos de sus presupuestos no se ajusten a los requisitos sentados en la jurisprudencia constitucional, se tendrá que la inspección del trabajo será un mecanismo útil para que se constaten posibles distorsiones en la gestión del tiempo de trabajo de una empresa que deban ser reconocidos a los límites de la jornada laboral común o típica.



### **CAPÍTULO III: VALIDEZ DE LAS JORNADAS ATÍPICAS EN EL SECTOR MINERO, A LA LUZ DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA**

En el apartado anterior desarrollamos las condiciones de trabajo analizadas por el Tribunal Constitucional; las mismas que forman parte del Informe sobre las condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la minería del Perú. Sin embargo, debemos entender que, ayudar a que los trabajadores realicen sus labores en óptimas condiciones de trabajo permitirá el respeto de su dignidad como personas.

Por ello, en el presente apartado nos enfocaremos en el significado de la dignidad de la persona y cómo es que, las jornadas atípicas y todo lo que traen consigo, pueden repercutir en este derecho fundamental reconocido por la Constitución.

#### **3.1. Noción de dignidad.**

El titular de la actividad minera debe asegurar que sus trabajadores realicen las jornadas en óptimas condiciones de trabajo, lo que conlleva al respeto de la dignidad de cada trabajador. Pero, ¿qué se entiende por Dignidad?

Al respecto, la Constitución Política del Perú señala en el Artículo 1º: “La defensa de la persona humana y el respeto de su

dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. (El subrayado es nuestro).

Siguiendo una tendencia actual, la dignidad de la persona humana ha sido colocada como punto de partida, fundamento y horizonte de nuestro sistema jurídico, pues se considera que constituye a la vez un umbral mínimo sobre lo que debe contener un ordenamiento justo y que su realización es la aspiración máxima para los Estados Constitucionales<sup>52</sup>.

Si ahondamos en la dignidad como fundamento de nuestro sistema jurídico, podemos hacer referencia a lo que dice el doctor Luis Castillo Córdova, en su libro “La interpretación iusfundamental en el marco de la persona como inicio y fin del Derecho”.

Castillo explica que desde la naturaleza humana se percibe una serie de necesidades propiamente humanas que deben ser satisfechas a través de la consecución de determinados bienes humanos. Sin embargo, a partir de esta afirmación surgen las siguientes interrogantes: ¿cuál es la razón por la que resulta obligatorio permitir y favorecer que la persona humana alcance bienes humanos? , ¿Cuál es el fundamento de la obligatoriedad de los derechos humanos?<sup>53</sup>.

Varias respuestas pueden darse a esta cuestión, es así que en no pocas oportunidades se ha argumentado que el fundamento de la obligatoriedad de los derechos humanos se encuentra en la ley positivada, según ello, la ley será la que decida cuales son los derechos humanos y la que justifique su cumplimiento. Sin embargo, esta afirmación se enfrenta a un gravísimo inconveniente,

---

<sup>52</sup> Cfr. GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter; y SOSA SACIO, Juan Manuel. “La Constitución Comentada”. *Gaceta Jurídica*. Segunda Edición. P, 25. [Consulta: 20/03/2015]. Disponible en:

<[http://www.academia.edu/3827541/Dignidad\\_de\\_la\\_persona\\_comentarios\\_al\\_art%C3%ADculo\\_1\\_de\\_la\\_Constituci%C3%B3n\\_](http://www.academia.edu/3827541/Dignidad_de_la_persona_comentarios_al_art%C3%ADculo_1_de_la_Constituci%C3%B3n_)>

<sup>53</sup> Cfr. CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *La interpretación iusfundamental en el marco de la persona como inicio y fin del Derecho*. España. 2012, p 19. [Consulta: 06/05/2015]. Disponible en: <[http://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1912/Interpretacion\\_iusfundamental\\_marco\\_persona.pdf?sequence=1](http://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1912/Interpretacion_iusfundamental_marco_persona.pdf?sequence=1)>

ya que si se afirma que la ley es el fundamento de la obligatoriedad de los derechos humanos entonces deberemos admitir también que cuando la ley decida no reconocer ni proteger determinado bien humano como derecho humano, este no tiene existencia jurídica alguna por lo que no vincularía de ningún modo, de esta manera los derechos humanos quedarán sujetos a la arbitrariedad del legislador. No obstante, varios casos históricos nos demuestran que esta afirmación es incorrecta, como el caso del Muro de Berlín, donde los militares se ceñían a las leyes de su país (Alemania) disparando a matar a aquellas personas que intentaban cruzar el muro. Pero el cumplimiento de la ley tampoco impidió el juicio y condena por violación de los derechos humanos<sup>54</sup>.

Entonces, ¿qué criatura es esta que exige que el Derecho sancione como de obligatorio cumplimiento la adquisición de bienes humanos? Esta pregunta nos coloca inmediatamente sobre una de las cuestiones más importantes del Derecho: el valor jurídico de la persona humana; preguntarse por el valor de la persona es preguntarse por el significado de su dignidad, este valor llamado dignidad consiste en ser un fin en sí misma. Pues bien, es precisamente este valor de la persona humana por lo que resulta siendo jurídicamente obligatorio favorecer que ella consiga el mayor número de bienes humanos el mayor número de veces, es decir, la dignidad de la persona humana es el fundamento de la obligatoriedad de los derechos humanos. El fundamento último de obligatoriedad de los derechos humanos es, pues, el valor de fin en sí misma que tiene la persona humana, es decir, su dignidad humana. De modo que ya se le considere a la dignidad humana como un derecho, como un principio o como un valor, no puede dejarse de reconocer su función de fundamento de la vinculación de los derechos humanos<sup>55</sup>.

Ahora bien, a pesar de su vigencia y de que es concebida como inmanente a la condición humana, la dignidad tiene un significado difícil de determinar, e incluso se le atribuyen contenidos distintos. Actualmente la dignidad es entendida: como un mandato de no instrumentalización del ser humano; como un

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, p.21 y 22.

<sup>55</sup> *Ibidem.*

atributo o condición inherente a todo ser humano; como autonomía personal (capacidad para decidir racional y moralmente); o como aspiración política normativa, es decir como un “deber ser”<sup>56</sup>.

- *La dignidad como un mandato de no instrumentalización.*

La dignidad viene a ser un mandato para no ver ni utilizar a otros hombres como si fueran meros instrumentos, es decir, como medios para obtener otros fines. El ser humano es un fin en sí mismo, lo que significa que tiene valor *per se* y no puede ser abusado, cosificado o eliminado por el interés, el beneficio o el capricho de otros seres humanos.

La dignidad como mandato de no instrumentalización, entonces, es concebido como una obligación de *respeto mínimo*, como un mandato para no ser tratado de manera indigna y como un *mandato de no hacer que recaea en terceros*, es decir, no usar a otros como meros medios o cosas<sup>57</sup>.

- *La dignidad como atributo o condición inherente a todo ser humano.*

Se considera digno al ser humano por el solo hecho de serlo, en tal sentido, la dignidad aparece como una condición inherente a la naturaleza humana. Esta idea tiene el mérito de destacar en el carácter universal, igualitario y prepolítico de la dignidad humana. La dignidad es universal porque vale para todos los países y en toda circunstancia histórica, tiene carácter igualitario porque todos los seres humanos son iguales en dignidad; y tiene carácter prepolítico porque la dignidad es un bien humano que justifica el origen y la legitimidad del poder político; es decir, la dignidad es anterior al poder político<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> Cfr. GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter; y SOSA SACIO, Juan Manuel. “La Constitución Comentada”. *Gaceta Jurídica*. Segunda Edición. P, 27. [Consulta: 20/03/2015]. Disponible en: <[http://www.academia.edu/3827541/Dignidad\\_de\\_la\\_persona\\_comentarios\\_al\\_art%C3%ADculo\\_1\\_de\\_la\\_Constituci%C3%B3n](http://www.academia.edu/3827541/Dignidad_de_la_persona_comentarios_al_art%C3%ADculo_1_de_la_Constituci%C3%B3n)>

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 29.

<sup>58</sup> *Ibid.*, p. 30.

- *La dignidad como capacidad para ser sujeto racional y moral.*

Esta es la más compleja de las nociones de dignidad, por la que se entiende que la dignidad únicamente puede predicarse de seres racionales y moralmente autónomos.

Esta racionalidad y carácter moral vale tanto para reconocer a un ser como digno y para exigirle que respete la dignidad de otros seres<sup>59</sup>.

- *La dignidad como aspiración política normativa: “deber ser”.*

Desde esta condición, la dignidad no aparece como algo dado o determinado, sino que es una exigencia moral para toda la humanidad. Es un deber ser, algo que debe alcanzarse, una interpelación para toda la comunidad política, una prescripción<sup>60</sup>.

### **3.2. El respeto a la dignidad del trabajador minero.**

De los cuatro contenidos distintos atribuidos a la dignidad, compartimos y tomamos en cuenta para el presente trabajo, los dos primeros: *la dignidad como un mandato de no instrumentalización*, de tal manera que los trabajadores no sean utilizados o tratados por el empleador como instrumentos o medios para obtener fines, abusados ni cosificados; y *la dignidad como atributo o condición inherente a todo ser humano*, de tal forma que cada trabajador sea considerado digno por el solo hecho de ser humano.

Teniendo clara la noción de dignidad, pasamos a retomar las condiciones de trabajo analizadas por el Tribunal Constitucional, las mismas que desarrollamos en el apartado anterior<sup>61</sup>: 1) minería como actividad de alto riesgo; 2) trabajo en soledad; 3)

---

<sup>59</sup> *Ibid.*, p. 31.

<sup>60</sup> *Ibid.*, p. 33.

<sup>61</sup> Ver apartado II.1 del presente trabajo.

alimentación de los trabajadores; 4) condición de salud de los trabajadores; 5) jornada de trabajo en el sector minero.

Situándonos en la segunda condición, “Trabajo en soledad”, nos damos cuenta que es clara la preocupación del Tribunal Constitucional por el mantenimiento de la unidad familiar; sin embargo nos preguntamos, ¿no es acaso más conveniente para el trabajador que labora en lugares alejados (mina) el tener derecho a varios días consecutivos de descanso que le permitan disfrutarlos plenamente con su familia?

La respuesta para nosotros es clara; la existencia de jornadas atípicas o acumulativas permite al trabajador gozar de un descanso prolongado y reparador, situación que a nuestro entender, es beneficiosa para el personal comprendido en dicho régimen, y por ende acorde con su dignidad como ser humano<sup>62</sup>, entendiéndose a la dignidad como un *mandato de no instrumentalización* y como un *atributo o condición inherente a todo ser humano*.

Tratándose de actividades que se prestan en lugares alejados de la ciudad, la prohibición de pactar jornadas de trabajo atípicas o acumulativas perjudicaría al trabajador, pues al otorgarle únicamente un día de descanso a la semana (descanso semanal obligatorio), se le estaría limitando la posibilidad de compartir más tiempo con su familia. Asimismo, no debe perderse de vista que para trasladar al trabajador a la ciudad se puede tomar varias horas de viaje, situación que va disminuyendo aquellas horas que el trabajador había previsto para gozar de su descanso físico en compañía de sus seres queridos<sup>63</sup>.

Esta es la razón principal por la que se justifica la jornada atípica, siempre y cuando se cumplan con las condiciones de salubridad que menciona el Tribunal Constitucional.

---

<sup>62</sup>PUNTRIANO ROSAS, César A. (SPDTSS). “Protección Constitucional de la Dignidad del trabajador. Comentarios al Precedente del Tribunal Constitucional sobre las Jornadas atípicas o acumulativas”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006, p 779.

<sup>63</sup> *Ibidem*.

Lo mismo ocurre con las otras condiciones de trabajo, es necesario el cumplimiento de cada una de ellas para poder cumplir con el respeto de la dignidad; que como ya dijimos, es el fundamento de la obligatoriedad de los derechos fundamentales, por ello la importancia de que el empleador cumpla con su deber general de cuidado, procurando mantener condiciones óptimas de seguridad y salud ocupacional; así como alimentación y vivienda del trabajador.

En consecuencia, llegamos a la conclusión que las jornadas atípicas no atentan contra el trabajo decente ni contra la dignidad del trabajador; siempre y cuando el titular minero cumpla con brindarles a los trabajadores óptimas condiciones de trabajo; así como efectuar el test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros; sino que por el contrario, se reafirma la validez de las jornadas atípicas en el sector minero de la mano de la dignidad de la persona.



## **CAPÍTULO IV: IMPACTO DE LOS CRITERIOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR MINERO**

En este último apartado, hemos visto conveniente aplicar lo desarrollado y explicado a lo largo del presente trabajo, de tal manera que tomaremos como ejemplo cinco convenios colectivos vigentes de empresas mineras para analizar su contenido y determinar si en la actualidad se cumple con el Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros, establecido por el Tribunal Constitucional en el 2006.

Para ello, antes de pasar al análisis correspondiente, queremos indicar que el tema sobre Convención o Convenio Colectivo es muy amplio y no es materia de nuestro trabajo, sino únicamente las condiciones que se desarrollan dentro de los mismos; por ello no profundizaremos en el tema, simplemente señalaremos qué se entiende por Convenio Colectivo, por ello recurrimos a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Supremo N° 010-2003-TR que señala en el artículo 41° lo siguiente: “Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un

empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”.

Ahora bien, dicho esto, pasaremos al análisis respectivo de los cinco Convenios.

#### **4.1. Compañía Minera Miski Mayo S.R.L: Convenio Colectivo 2014 – 2016.**

La Operación de la Compañía Minera Miski Mayo S.R.L se encuentra ubicada en el distrito y provincia de Sechura, región de Piura, aproximadamente a 1000 km al norte de la ciudad de Lima, a 110 km al sur de la ciudad de Piura y a 30 km del Océano Pacífico. La Mina de Fosfatos Bayóvar opera desde Agosto de 2010<sup>64</sup>.

El poblado más cercano a la Operación es la Caleta de Puerto Rico, ubicada aproximadamente a 5 km del Puerto y a 40 km del área de la Mina. Esta Operación consiste en un proyecto minero no metálico que contempla la explotación del yacimiento de fosfatos Bayóvar y el procesamiento de éstos para producir concentrados de fosfatos y su posterior embarque para la exportación a través del Puerto en la Bahía de Sechura<sup>65</sup>.

“El test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros”, establecido por el Tribunal Constitucional mediante Resolución Aclaratoria de fecha 11 de mayo de 2006, y del cual hemos hablado en el apartado II, establece condiciones que el empleador minero debe cumplir copulativamente para acogerse al esquema flexible de las jornadas y descansos acumulativos o atípicos; en este caso analizaremos algunas de ellas signadas en el Convenio Colectivo vigente; sin embargo, debemos tener en cuenta que esta materia no necesariamente se incluye en los convenios, pero ello no debe llevar a pensar que no se cumplen dentro de la empresa.

---

<sup>64</sup>“Estudio de Impacto Ambiental – Proyecto de Fosfato Bayóvar”. Resumen Ejecutivo preparado para Compañía Minera Miski Mayo S.A.C. Piura, Perú. 2007. [Consulta: 29/05/2015]. Disponible en: [http://intranet2.minem.gob.pe/web/archivos/dgaam/inicio/resumen/RE\\_1734747.PDF](http://intranet2.minem.gob.pe/web/archivos/dgaam/inicio/resumen/RE_1734747.PDF)

<sup>65</sup> *Ibidem*.

**a) Características de la actividad minera.**

La primera condición del Test: “La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero, por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera”, nos lleva a explicar que, la Compañía Minera Miski Mayo S.R.L, en adelante “Miski Mayo” es una *mina de superficie a tajo abierto*, porque el proceso extractivo se realiza en la superficie del terreno.

Para la explotación de una mina a tajo abierto, a veces, es necesario excavar, con medios mecánicos o explosivos, los terrenos que recubren la formación geológica, no siendo el caso de Miski Mayo, ya que no realiza operaciones de voladura<sup>66</sup> para poder extraer el fosfato, es decir no utiliza explosivos, evitando así esa actividad peligrosa tanto para los trabajadores como para el medio ambiente, sino únicamente perforaciones diamantinas para observar el comportamiento del mineral.

**b) Medidas de seguridad adecuadas.**

La segunda condición del Test es determinar si la empresa minera cumple con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad; por ello es fundamental que los titulares de la actividad minera proporcionen y cuenten con equipos especializados de tecnología así como con equipos de protección personal para cada trabajador. En el caso de Miski Mayo, esto se puede observar en el Capítulo IV: Condiciones de Trabajo, del Convenio Colectivo 2014 – 2016, suscrito por Miski Mayo y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Compañía, en el cual se establece:

*4.8. Ropa de Trabajo y Equipo de Protección Personal.* - “La seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo prioritario de la Empresa. En tal sentido la empresa continuará

---

<sup>66</sup> *Voladura* es la acción de fracturar o fragmentar la roca, el suelo duro, el hormigón o de desprender algún elemento metálico, mediante el empleo de explosivos. Las mismas se realizan para lograr un objetivo predeterminado, pueden ser controladas, o no, pueden ser a cielo abierto, en galerías, túneles o debajo del agua.

otorgando ropa de trabajo y el equipo de protección personal requerido según la naturaleza de las labores de cada trabajador. Los trabajadores están obligados a brindarle un uso adecuado a los bienes mencionados (...)"

De la misma manera, es indispensable el mantenimiento y reparación de los equipos, así como contar con una mano de obra calificada, esto implica que las empresas mineras tengan un plan de capacitación de personal, especialmente de personas que trabajan en áreas potencialmente peligrosas. Por ello el Convenio establece:

*4.9 Actividades de seguridad.*- "Conscientes de que la seguridad es el pilar de su bienestar, el de sus compañeros de trabajo y familiares, los trabajadores asistirán y participarán en charlas y actividades de seguridad que programe y convoque la empresa, con la finalidad de minimizar y eliminar los riesgos y accidentes personales y de equipo, tal como se viene practicando y de acuerdo a ley".

*4.14 Capacitación.*- "La empresa se compromete a continuar capacitando a su personal para el mejor desempeño en su puesto de trabajo y línea de carrera, por ser el capital más valioso con el que cuenta".

**c) Derecho a la salud y apropiada alimentación.**

Como tercera condición, el Test establece determinar si la empleadora otorga adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.

La importancia de una correcta alimentación radica en que los trabajadores, al realizar jornadas mayores a la ordinaria, puedan resistir dichas jornadas y recibir una saludable y balanceada alimentación. Al respecto, el Convenio Colectivo establece:

*4.6 Alimentación y Loncheras.*- 1. Alimentación: La empresa otorgará a sus trabajadores la alimentación completa, según corresponda conforme a los turnos de trabajo y en los comedores establecidos para el efecto en las áreas industriales. De la misma forma, la empresa acentuará, a través de la Gerencia de Administración, mecanismos de control destinados a verificar que

el concesionario de alimentación brinde sus servicios conforme a adecuados estándares de calidad e inocuidad, higiene y nutrición, efectuando una rigurosa evaluación del cumplimiento de los compromisos contractuales contraídos por el respectivo concesionario; 2. Loncheras: Asimismo, la empresa otorgará a sus trabajadores turnistas al inicio de sus labores, una lonchera, teniendo dos alternativas, a elección del trabajador; la especificación de las mismas se encuentra en el propio Convenio.

Asimismo, Miski Mayo cuenta con un centro médico en la unidad minera, de tal forma que ante cualquier molestia que presente el trabajador, podrá ser atendido, respetando su derecho a la salud.

**d) Descansos adecuados y, e) tratamiento especial al trabajo nocturno.**

El test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros, dispone como cuarta y quinta condición determinar si la empleadora otorga los descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria; y si la empleadora otorga el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno.

Al respecto Miski Mayo precisa en su Convenio lo siguiente:  
*4.3 Tiempo de refrigerio/Descanso:* El tiempo de refrigerio/descanso tiene una extensión de 45 minutos, de acuerdo a ley. Asimismo, en el Convenio se indica el turno diurno y nocturno dentro del cual se puede disfrutar del tiempo de refrigerio/descanso.

Adicionalmente, aunque no esté establecido en el Convenio, Miski Mayo cuenta con un “Programa de prevención de fatiga y sueño”<sup>67</sup>, mediante el cual, los operadores de maquinaria del trabajo nocturno cuentan con un descanso adicional.

---

<sup>67</sup> Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Compañía Minera Miski Mayo S.R.L

**f) El máximo de 8 horas diarias de trabajo, establecidas en el convenio.**

Finalmente, la última condición establecida por el Test es la referente a si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo, esta condición sólo se exige alternativamente, es decir no tiene carácter obligatorio, sino que dependerá exclusivamente del Convenio.

Para el presente caso, el Convenio Colectivo entre Miski Mayo y el Sindicato único de sus trabajadores indica, *4.4 Horario de trabajo*.- “es facultad de la empresa establecer y modificar el horario de trabajo, entendiéndose por tal, la hora de ingreso y salida. De igual forma, la empresa tiene la facultad de establecer la hora de refrigerio/ descanso, de acuerdo a Ley. (...)”

Si bien en el Convenio no se indica el máximo de horas diarias, no es indispensable que esta condición se encuentre en el Convenio, como ya lo explicamos anteriormente. Tampoco se indica qué jornada es la empleada, sin embargo recurrimos al anterior Convenio Colectivo 2012 – 2014, donde se indicó:

*Cláusula 32. Jornada de Trabajo*.- “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias efectivas, que significa laborar desde el inicio hasta el término de la jornada en el lugar específico de trabajo y/o equipo. La empresa podrá establecer jornadas atípicas (como 4x4 + 5x3) o acumulativas de trabajo conforme a lo establecido en la Constitución y la ley”.

El análisis de las jornadas lo haremos de acuerdo al **“Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo”**, señalado en el primer apartado<sup>68</sup>, el mismo que establece en su artículo 9: “(...) En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o

---

<sup>68</sup> Ver apartado I.2.3 del presente trabajo.

período completo, incluyendo los días de descanso. (**El subrayado es nuestro**)”.

El promedio de horas trabajadas en cada jornada de Miski Mayo, de acuerdo al Reglamento, se calcula de la siguiente manera:

- 4 x 4 (cuatro días de trabajo y cuatro días de descanso)
  - Total de horas laboradas en la jornada: Doce horas de trabajo al día y cuatro días de trabajo ( $12 \times 4 = 48$  horas)
  - Número de días del ciclo o período: Cuatro días de trabajo y cuatro días de descanso ( $4 + 4 = 8$  días)
  - Total de horas laboradas / N° de días del período ( $48 / 8 = 6$  horas diarias)
  
- 5 x 3 (cinco días de trabajo y tres días de descanso)
  - Total de horas laboradas en la jornada: Doce horas de trabajo al día y cinco días de trabajo ( $12 \times 5 = 60$  horas)
  - Número de días del ciclo o período: Cinco días de trabajo y tres días de descanso ( $5 + 3 = 8$  días)
  - Total de horas laboradas / N° de días del período ( $60 / 8 = 7.5$  horas diarias)

El total de horas trabajadas, de acuerdo al cálculo establecido por el Reglamento, es de 6 horas diarias en el primer supuesto de jornada 4 x 4; y de 7,5 horas diarias en el segundo supuesto de jornada 5 x 3. Por ello, Miski Mayo no excede el límite diario de horas de trabajo de 8 horas diarias establecido por la Constitución, resultando que, ambas jornadas empleadas por la Compañía son plenamente legales.

Finalmente, concluimos que Miski Mayo cumple con el Test de protección de jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros de acuerdo al análisis hecho sobre su Convenio Colectivo; así mismo queda demostrado que las jornadas atípicas empleadas dentro de la Compañía son completamente legales, por tanto no trasgreden los derechos ni la dignidad de los trabajadores.

#### **4.2. Compañía Minera Yanacocha S.R.L: Convenio Colectivo 2013 – 2016.**

Yanacocha es la mina de oro más grande de Sudamérica ubicada en la provincia y departamento de Cajamarca a 800 kilómetros al noreste de la ciudad de Lima, Perú<sup>69</sup>.

Su zona de operaciones está ubicada a 45 kilómetros al norte del distrito de Cajamarca, entre los 3500 y 4100 metros sobre el nivel del mar, cuya actividad se desarrolla en cuatro cuencas: Quebrada Honda, Río Chonta, Río Porcón y Río Rejo<sup>70</sup>.

A continuación, analizaremos las condiciones que el empleador minero debe cumplir copulativamente de acuerdo al “Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros”, establecidas en el Convenio Colectivo suscrito entre la Compañía Minera Yanacocha S.R.L.; en adelante “Yanacocha” y los afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Yanacocha S.R.L.; en adelante “SITRACOMY”, vigente desde el 1 de marzo de 2013 hasta el 29 de febrero de 2016.

##### **a) Características de la actividad minera.**

La primera condición del Test nos lleva a explicar que, Yanacocha es una *mina de superficie a tajo abierto*, al igual que Miski Mayo, porque el proceso extractivo se realiza en la superficie del terreno.

Para poder realizar el Minado, consistente en la extracción del material que contiene oro y plata, es necesario iniciar con la perforación del terreno, para hacer unos agujeros, que luego son llenados con material explosivo. Estos al detonar, fragmentan la roca y remueven subterráneamente el material exponiéndolo a la superficie<sup>71</sup>, condición distinta a lo que ocurre en Miski Mayo; pues Yanacocha emplea la voladura y Miski Mayo no.

---

<sup>69</sup> Página Web de Yanacocha [Consulta: 29/05/2015]. Disponible en: <<http://www.yanacocha.com/quienes-somos/>>

<sup>70</sup> *Ibidem*.

<sup>71</sup> *Ibidem*.

Por voladura se entiende a la acción de fracturar o fragmentar la roca, el suelo duro, el hormigón o de desprender algún elemento metálico, mediante el empleo de explosivos.

**b) Medidas de seguridad adecuadas.**

Ahora bien, determinado que Yanacocha es una mina de superficie a tajo abierto, pasamos a analizar la segunda condición del Test, correspondiente a si la empleadora cumple o no, con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.

Al respecto, el Convenio que analizamos hace mención al tema de seguridad, únicamente en el capítulo 5. Condiciones de Trabajo:

*5.6. Implementos de Seguridad.-* “Los implementos de seguridad son otorgados por la Empresa de conformidad con los estándares de calidad establecidos en la normatividad vigente y continuarán siendo proporcionados de acuerdo al requerimiento específico de la tarea que realiza cada Trabajador, renovándose conforme a la vida útil de los mismos”.

Si bien es cierto, el Convenio hace alusión a “Implementos de seguridad”, estas palabras son muy genéricas y no precisan cuales son esos implementos que la empresa otorga a los trabajadores. Sin embargo, se podría entender como fundamental, la ropa de trabajo y los equipos de protección personal como orejeras, mascarillas, entre otros; los cuales deberían incluirse en los implementos de seguridad a los que la empresa hace mención.

Asimismo, Yanacocha cuenta con un Comité paritario, como se expresa en el Capítulo III del mismo Convenio: 3. Salud y Seguridad Ocupacional:

*3.1. Comité Paritario.-* “El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (CPSST), se conforma de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su respectivo reglamento D.S. N° 005-2012-TR, o a las

normas legales que lo modifiquen o sustituyan posteriormente, y tiene las funciones que de acuerdo a ley le corresponden”.

El Comité paritario es un grupo conformado por representantes de la empresa y de los trabajadores, que mediante la participación conjunta, desarrolla actividades relacionadas a contribuir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. El Comité paritario busca generar más y mejores condiciones de seguridad y salud ocupacional para todos los integrantes de la empresa.

El Convenio suscrito entre Yanacocha y SITRACOMY, no hace mayor alusión, aparte de lo ya mencionado, al tema de seguridad laboral; y aunque debemos tener en cuenta que tanto esta condición del test, como todas las demás, no necesariamente se incluyen en los convenios; esto no debe llevar a pensar que no se cumple dentro de la empresa; sin embargo, consideramos necesario dar mayor profundidad al tema de seguridad dentro del Convenio para reafirmar la preocupación por parte de la empresa.

**c) Derecho a la salud y apropiada alimentación.**

La tercera condición del test consiste en determinar si la empleadora otorga o no, las adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria.

Empezando por el derecho a la salud, el Convenio Colectivo establece que Yanacocha cuenta con un centro médico o tópico para la atención de los trabajadores, esto se refleja en el Capítulo 3 “Seguridad y Salud Ocupacional”, donde se establece lo siguiente:

*3.3 Servicio de tópico.-* “Para la atención primaria y de emergencias calificadas en los tópicos de salud ubicados en la zona de operaciones, la Empresa tiene contratada a una organización especializada y de óptimo nivel para la prestación de servicios médicos que brinda a su personal. Estos servicios se brindarán conforme a elevados estándares y con base a médicos y personal auxiliar debidamente calificados, lo que será fiscalizado por el Médico Auditor de la Empresa.

Las decisiones de evacuación de Trabajadores serán adoptadas por el médico de turno, en coordinación con el Médico Auditor de la Empresa. Las evacuaciones se efectuarán en ambulancia en todos los casos en que ello sea necesario desde el punto de vista médico. En caso que las vías de acceso al campamento se encontrasen bloqueadas, se dará prioridad a la evacuación por los medios disponibles”.

Asimismo, Yanacocha cumple con otorgar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a todos sus Trabajadores que desarrollan labores en ella sin excepción. (SCTR); y adicionalmente, brinda Seguro médico oncológico:

*3.5 Seguro Médico Oncológico.-* “La Empresa conviene en que conforme a su política otorgará un seguro oncológico a favor de sus trabajadores y sus familiares directos (cónyuge o conviviente e hijos) con una cobertura del 100% en el tratamiento médico”.

Tal parece que Yanacocha ha puesto énfasis en el tema de la salud, como se visualiza en su Convenio Colectivo, por ello, además de lo ya mencionado, también se establece la posibilidad de llevar acabo evacuaciones médicas en casos de emergencia:

*3.6 Evacuaciones Médicas.-* “La Empresa instruirá a la Compañía de Seguros a cargo del Seguro Médico Familiar vigente en la Empresa para que en aquellos casos en que deban efectuarse evacuaciones de emergencia debidamente autorizadas fuera de Cajamarca para algún afiliado al Seguro Médico Familiar (trabajadores o familiares inscritos en la respectiva póliza), estos se trasladen por vía aérea con un acompañante a quien se le cubrirá adicionalmente el alojamiento, la alimentación y traslados entre el lugar del alojamiento y el centro médico y viceversa hasta por 10 días; pudiendo extenderse, previa aprobación del Médico Auditor de la Empresa, por un periodo mayor en caso que la salud del afiliado se encuentre gravemente comprometida”.

Ahora bien, respecto a la adecuada alimentación, incluida también en la segunda condición del Test, Yanacocha ha establecido el tiempo que durará el mismo, respetando estándares

de calidad higiene y nutrición, por ello el Convenio contiene el siguiente apartado:

*5.1. Refrigerios.-* “El refrigerio en la Empresa tiene una extensión de 45 minutos efectivos y se otorga con estricta observancia al ordenamiento legal vigente. (...)

De la misma forma, la Empresa acentuará, a través de la Gerencia de Servicios Generales, mecanismos de control destinados a verificar que el concesionario de alimentación brinde sus servicios conforme a adecuados estándares de calidad, higiene y nutrición, efectuando una rigurosa evaluación del cumplimiento de los compromisos contractuales contraídos por el respectivo concesionario”.

**d) Descansos adecuados y, e) tratamiento especial al trabajo nocturno.**

Como cuarta y quinta condición corresponde determinar si la empleadora otorga los descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria; y el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno.

El descanso durante la jornada diaria, al que hace referencia el Test, puede desprenderse del capítulo 5 del Convenio: “Condiciones de Trabajo”, donde se establece:

*5.9. Implementación de módulos de descanso para el personal de mantenimiento y de otras áreas.-* “La Empresa continuará manteniendo módulos de descanso en las áreas de Mantenimiento Mina y Procesos a fin de que los mismos sean usados durante el periodo de 45 minutos de refrigerio previsto por la ley, tomando como modelo las instalaciones implementadas para los Trabajadores del área de operaciones mina (perforación, voladura, carguío, acarreo y equipo auxiliar).

Los Trabajadores del área de Manejo de Aguas (Dique Rejo, Presa Río Grande y Reservorio San José) que laboran en dichos lugares de trabajo, tendrán a su disposición un sillón reclinable para ser usado exclusivamente durante el período de refrigerio. Los

Trabajadores de campo de esta área podrán acceder a los módulos de descanso existentes en la zona de operaciones.”

Asimismo, los trabajadores de Yanacocha, concluida su jornada, gozan de tiempo libre en el campamento para realizar diversas actividades, por ello el Convenio establece:

*5.11. Tiempo Libre en el campamento Km. 37.*-“Concluida la jornada de trabajo dentro de las instalaciones de la Empresa, conforme a lo descrito en la cláusula 5.2 sobre Sistema Acumulativo de Trabajo y Descanso, el trabajador goza de tiempo libre en el campamento, el mismo que se encuentra destinado a actividades de recreación, descanso, alimentación y reunión, con sujeción a las Normas Generales para el Personal en Campamento, el Reglamento Interno de Trabajo y el ordenamiento legal vigente.

El uso del tiempo libre por los Trabajadores no podrá interferir con las actividades que se desarrollan en los ambientes destinados por la Empresa para fines predeterminados.”

Dicho esto, nos damos cuenta que Yanacocha cumple con otorgar descansos adecuados durante la jornada diaria, necesarios para el buen desempeño de cada trabajador y para preservar su integridad física.

Y, decimos “descanso adecuado” porque éste no consiste únicamente en dar el tiempo para dicho descanso, sino también en proporcionar el ambiente adecuado para ello, como es en este caso, mediante módulos de descanso y sillones reclinables de uso exclusivo para este período.

Para el caso del trabajo nocturno, se otorgará una bonificación: *2.5. Bonificación por trabajo nocturno.*- “La Empresa continuará otorgando 10% (diez por ciento) de sobretasa por hora real y efectivamente laborada entre las 10:00 p.m. y las 6.00 a.m.”

**f) El máximo de 8 horas diarias de trabajo, establecidas en el convenio.**

Finalmente, el Test establece que podrá exigirse alternativamente la siguiente condición: Si se ha pactado en el Convenio el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

Al respecto, en el Convenio no se estipula este máximo, sin embargo se indica que “el sistema de trabajo establecido en la empresa es uno acumulativo de trabajo y descanso estructurado de conformidad con el ordenamiento legal vigente y los criterios establecidos por la jurisprudencia vinculante expedida sobre esta materia” (5.2. *Sistema Acumulativo de trabajo y descanso*).

El sistema de trabajo en mención, consiste en jornadas de 4x4 y, 74 horas anuales; lo que se explica en las siguientes líneas del apartado 5.2 del Convenio en análisis:

“(…) Las partes dejan establecido que el sistema de trabajo 4x4, 5x3 (vigente en el año 2005) fue sustituido por el siguiente sistema acumulativo de trabajo y descanso:

(a) 4x4 (cuatro días de trabajo consecutivos seguidos de cuatro días de descanso consecutivos), con base a las mismas características y condiciones del sistema acumulativo de trabajo y descanso, conforme han sido antes descritas; y, (b) 74 horas anuales, las cuales forman parte de la jornada ordinaria de trabajo y se rigen adicionalmente por las reglas y forma de distribución que se detallan a continuación:

(i) 60 horas anuales destinadas a sesiones de capacitación, charlas de 5 minutos y/o requerimientos específicos que, en función a la necesidad de cada área y a la disponibilidad de recursos, podrán variar en cuanto al lugar y horario.

En caso que las sesiones de capacitación se realicen en la ciudad de Cajamarca, se llevarán a cabo luego de que los trabajadores hayan gozado de tres días consecutivos de descanso y se impartirán en un mínimo de 3 y un máximo de 5 días al año por trabajador, rigiéndose por los siguientes parámetros:

- Tendrán una duración entre 6 horas y 8 horas 30 minutos por día de sesión.

- Se otorgará una bonificación de S/.100.00 por día de sesión. Este pago tiene la denominación de "Bonificación por Sistema Acumulativo de Trabajo y Descanso".

(ii) 14 horas, destinadas a charlas de repaos anuales, Crew Meeting y Examen Médico Ocupacional Anual (EMOA), entre otras. Estas horas no están sujetas al pago de la bonificación antes mencionada.

(iii) El cómputo de las 74 horas se efectuara por año calendario.

La jornada de trabajo respecto de las labores productivas comienza desde el momento en que el trabajador da inicio a la prestación efectiva de sus servicios".

Teniendo claro que la jornada empleada en Yanacocha es de 4x4, pasamos a realizar el análisis para determinar el promedio de horas trabajadas en cada jornada, de acuerdo al "Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo", para ello el Reglamento establece que, deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

- 4 x 4 (cuatro días de trabajo y cuatro días de descanso)
  - Total de horas laboradas en la jornada: Doce horas de trabajo al día y cuatro días de trabajo ( $12 \times 4 = 48$  horas)
  - Número de días del ciclo o período: Cuatro días de trabajo y cuatro días de descanso ( $4 + 4 = 8$  días)
  - Total de horas laboradas / N° de días del período ( $48 / 8 = 6$  horas diarias)

Concluimos que el total de horas trabajadas es de 6 horas diarias. Por tanto, Yanacocha, al igual que Miski Mayo, no excede el límite diario de horas de trabajo (8 horas diarias).

#### **4.3. Compañía Minera Antamina S.A: Convenio Colectivo 2012 – 2015.**

Compañía Minera Antamina S.A, en adelante “Antamina”, es un complejo minero polimetálico que produce concentrados de cobre, zinc, molibdeno, plata y plomo.

La mina está ubicada en el distrito de San Marcos, provincia de Huari en la Región Ancash, a 200 km. de la ciudad de Huaraz y a una altitud promedio de 4,300 msnm. Además, también cuenta con el puerto de embarque Punta Lobitos, ubicado en la provincia costera de Huarney<sup>72</sup>.

##### **a) Características de la actividad minera.**

Ahora bien, a propósito del Test de Protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros; podemos decir que la primera condición del Test, “La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero, por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción”, nos lleva a manifestar que el método de explotación que realiza Antamina es el de tajo abierto conocido como open pit<sup>73</sup>, es decir, al igual que Miski Mayo y Yanacocha, es una *mina de superficie a tajo abierto*, porque el proceso extractivo se realiza en la superficie del terreno.

##### **b) Medidas de seguridad adecuadas.**

La segunda condición del Test es determinar si la empresa minera cumple con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad, para ello, recurrimos al Convenio Colectivo celebrado entre Antamina y el Sindicato Único de trabajadores de la Compañía Minera Antamina S.A, en adelante “SUTRACOMASA”; del cual podemos darnos cuenta que no existe ninguna cláusula prevista que regule la seguridad laboral; por tanto no se ha establecido que los titulares mineros

---

<sup>72</sup> Página Web de Antamina [Consulta: 22/06/2015]. Disponible en: <<http://www.antamina.com/sobre-antamina/quienes-somos/nuestra-empresa/>>

<sup>73</sup> *Ibidem*.

proporcionen y cuenten con equipos especializados así como equipos de protección personal para cada trabajador; asimismo que brinden un plan de capacitación de personal; lo que ayudará a contar con una mano de obra calificada.

Sin embargo, debemos recordar lo ya dicho en el análisis de los convenios anteriores; que alguna condición del Test no esté establecida en el Convenio no implica que la Compañía minera no cumpla con dicha condición.

**c) Derecho a la salud y apropiada alimentación.**

Dicho lo anterior, analizaremos la tercera condición del Test, la cual consiste en determinar si se cumple con la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.

Al respecto, debemos decir que Antamina y SUTRACOMASA dedican buena parte del Convenio a la salud, dentro del apartado *C. Bienestar*, donde se desarrollan temas como Salud ocupacional, seguro oncológico, subsidio a familiares de trabajadores que han sufrido un accidente o emergencia, movilidad por emergencias, entre otros.

Es importante que cada trabajador vea respetado su derecho a la salud mediante controles médicos rutinarios y que ante cualquier molestia, pueda ser atendido por el centro médico de la mina inmediatamente; por ello, Antamina cuenta con un Programa de Vigilancia Médica para todos sus trabajadores, lo que además incluye el dosaje de metales pesados en sangre y orina; cuestión que sorprende al estar regulado en un Convenio Colectivo y que demuestra la constante preocupación de la empresa por sus trabajadores. Asimismo el Convenio, específicamente en el apartado *21. Salud Ocupacional*, a propósito del dosaje en mención, establece que “Los trabajadores que presenten niveles de metales en sangre u orina, por encima del 50% del Valor de Referencia del examen que haya realizado la empresa, serán derivados a una evaluación por el especialista en Toxicología, quien luego de un examen clínico específico, podrá indicar exámenes auxiliares e interconsultas con otras especialidades según

el caso, teniendo en cuenta las normas nacionales referidas a intoxicación por metales”.

Además, el Convenio señala que “La empresa y el Sindicato coinciden en la necesidad que el programa Vigilancia médica se mantenga con la intención de prevenir y dar tratamiento a eventuales enfermedades ocupacionales, permitiendo la participación activa del Comité de seguridad y salud (...)”.

Ahora bien, respecto a la alimentación, el Convenio establece: A. Condiciones de Trabajo y Remuneraciones: 3. *Almuerzo caliente para trabajadores de Operaciones Mina.*- La empresa conviene en implementar en un plazo máximo de 180 días (...) el siguiente sistema para la provisión y consumo de alimentos durante el tiempo destinado al refrigerio: Comedores, los mismos que se instalarán en diversas áreas de operaciones para facilitar el consumo de alimentos. Los alimentos continuarán siendo entregados en “loncheras calientes”, conforme se han estado entregando hasta la actualidad. Asimismo, aquellas personas que no tengan acceso a la ingesta de sus alimentos, durante el horario de refrigerio, debido a circunstancias logísticas o de trabajo, recibirán un 8. *Bono de lonchera diurno*, ascendente a 12 soles por cada día efectivo de trabajo y un 9. *Bono de lonchera fría*, ascendente también a 12 soles, como refrigerio en su turno nocturno de trabajo, por no tener acceso a la comida caliente en el comedor.

Sería bueno que el Convenio establezca también, que la empresa estará obligada a seguir un control nutricional por un profesional, que supervise la calidad de los alimentos.

**d) Descansos adecuados y, e) tratamiento especial al trabajo nocturno.**

Como cuarta y quinta condición, corresponde determinar si la empleadora otorga los descansos adecuados durante la jornada diaria y el tratamiento especial del trabajo nocturno. Antamina y SUTRACOMASA no hacen alusión a este tema en su Convenio Colectivo, no está establecido el tiempo de los descansos durante la jornada diaria, sin embargo, como bien sabemos, ello no debe

llevar a pensar que no se cumplan dentro de la Compañía. Por otro lado, respecto al tratamiento especial del trabajo nocturno, lo único a lo que se hace referencia en el Convenio es al Bono de lonchera fría (refrigerio en turno nocturno), explicado en el párrafo anterior; y la 6. *Bonificación por trabajo nocturno*.- “La empresa conviene en seguir entregando a los trabajadores operadores con contrato de trabajo indeterminado, cuya jornada de trabajo se realice en turno de noche, cuando menos la mitad de sus días de trabajo, una bonificación mensual equivalente al medio por ciento (0.5%) de su sueldo básico mensual. Cuando la prestación del trabajo nocturno sea ocasional, la bonificación se aplicará proporcionalmente sobre la remuneración correspondiente a los días de labor nocturna”.

Pero, lo que realmente nos interesa no es el bono que se pueda dar a un trabajador de turno nocturno, sino que, por el contrario, lo fundamental es el descanso que deben gozar estos trabajadores y el tratamiento especial que debe recibir siendo una jornada menor a la diurna.

**f) El máximo de 8 horas diarias de trabajo, establecidas en el convenio.**

Como última condición, se podrá exigir alternativamente, si se ha pactado en el convenio el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

Al respecto, en el Convenio no se estipula este máximo, sin embargo se indica que los trabajadores realizarán turnos de 10 x 10 (*A. Condiciones de trabajo y remuneraciones*).

Por ello, realizaremos el análisis para determinar el promedio de horas trabajadas en cada jornada, de acuerdo al “Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo”, como lo hemos hecho en los apartados anteriores.

- 10 x 10 (diez días de trabajo y diez días de descanso)
  - Total de horas laboradas en la jornada: Doce horas de trabajo al día y diez días de trabajo (12 x 10 = 120 horas)

- Número de días del ciclo o período: Diez días de trabajo y diez días de descanso (10 + 10 = 20 *días*)
- Total de horas laboradas / N° de días del período (120 / 20 = **6 horas diarias**)

Concluimos que el total de horas trabajadas es de 6 horas diarias. Por tanto, Antamina, al igual que Miski Mayo y Yanacocha, no excede el límite diario de horas de trabajo (8 horas diarias).

#### **4.4. Compañía Minera Barrick Misquichilca S.A: Convenio Colectivo 2013 – 2016.**

Barrick es una compañía minera canadiense que desarrolla actividades de exploración y explotación minera en diferentes partes del mundo. La sede central se encuentra en Toronto, Canadá. La empresa, principal productora de oro del mundo, tiene actualmente operaciones en 17 minas y presencia en 12 países<sup>74</sup>.

En Perú, Barrick inició sus operaciones en el año 1998 con la mina Pierina, ubicada entre los 3.800 a 4.200 metros sobre el nivel del mar en el distrito de Jangas, provincia de Huaraz, en la Región Ancash. En agosto del 2013 se anunció el fin de actividades productivas en el tajo de esta operación, dándose inicio a las acciones de cierre de este componente de acuerdo al Plan de Cierre de Mina Pierina.

En 2005, entró en operaciones Lagunas Norte, mina que se encuentra en el distrito de Quiruvilca, provincia de Santiago de Chuco, en la Región La Libertad, a una altura de entre 3.700 y 4.200 metros sobre el nivel del mar. La construcción de esta operación demandó una inversión de 340 millones de dólares<sup>75</sup>.

La producción de Barrick ha contribuido a que Perú sea uno de los principales productores de oro del mundo y su activa presencia como una empresa comprometida con el ejercicio de una

---

<sup>74</sup> Página Web de Barrick [Consulta: 22/06/2015]. Disponible en: <http://barricklatam.com/barrick/presencia/peru/quienes-somos/quienes-somos/2014-06-16/172307.html>

<sup>75</sup> *Ibidem*.

minería responsable, contribuye con el progreso de las comunidades vecinas a sus operaciones a través de los programas de salud, educación y desarrollo económico que impulsa<sup>76</sup>.

El análisis que realizaremos a continuación sobre las condiciones que el empleador debe cumplir copulativamente de acuerdo al “Test de Protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros” son las establecidas en el Convenio Colectivo de trabajo entre la Minera Barrick Misquichilca S.A y el Sindicato Único de Trabajadores empleados de la minera (Huaraz – Trujillo), vigente desde el 19 de junio de 2013 hasta el 18 de junio de 2016.

**a) Características de la actividad minera.**

De esta manera, la primera condición consiste en la evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero, por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción; por ello señalamos que el método de explotación que realiza Barrick es *de superficie a tajo abierto*, en la cual, para obtener el mineral, se utilizan perforadoras que realizan taladros de 11 metros de profundidad para cargarlos con explosivos y fragmentar la roca a través del proceso de voladura<sup>77</sup>.

**b) Medidas de seguridad adecuadas.**

Ahora bien, la segunda condición del Test es determinar si la empresa cumple con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera. Al respecto, es poco lo que el Convenio señala sobre seguridad.

Sabemos que es importante que el titular minero proporcione ropa de trabajo y equipos de protección personal, sin embargo lo único que señala el Convenio es:

---

<sup>76</sup> *Ibidem.*

<sup>77</sup> *Ibidem.*

*3.2 Ropa de trabajo:* “Las partes convienen que la empresa entregue la siguiente ropa de trabajo al año: dos mamelucos de trabajo o dos camisas y dos pantalones, un mameluco térmico o un juego de ropa interior térmica, una casaca térmica, dos pares de medias de lana, una mochila, un juego de ropa impermeable, un pasamontañas, un par de zapatos de seguridad y una chompa tipo Jorge Chávez.”

Como vemos, no se hace mención a equipos de protección personal como orejeras, mascarillas, casco, lentes de seguridad, guantes, etc., lo cual no significa que la empresa no los proporcione, sin embargo, creemos que sería conveniente se encuentre indicado expresamente en el Convenio.

Asimismo, es indispensable contar con mano de obra calificada, para lo cual la empresa minera debe tener un plan de capacitación de personal. Al respecto el convenio establece: *3.6 Capacitación laboral.*- “Las partes convienen que la empresa otorgue al sindicato la suma de S/.27,000.00 (Veintisiete mil nuevos soles) anuales por cada año de vigencia del presente convenio colectivo, para que sea destinada a cursos de capacitación de sus trabajadores afiliados a ser recibidos fuera de la jornada de trabajo en temas relacionados con sus funciones en el trabajo y/o desarrollo personal, diferentes a maestrías, diplomados, carreras profesionales, ensamblaje de computadoras y similares”.

Finalmente sobre el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se indica: *5.8. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.*- “La empresa continuará otorgando las facilidades correspondientes al veedor designado por el sindicato”.

**c) Derecho a la salud y apropiada alimentación.**

Como tercera condición, el Test establece determinar si la empleadora otorga adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.

Es fundamental que cada trabajador vea respetado su derecho a la salud mediante controles médicos rutinarios y que pueda ser atendido por el centro médico de la unidad minera.

De acuerdo a ello, nos damos cuenta que Barrick y el Sindicato de Trabajadores han dedicado varios apartados del Convenio al tema salud, esto podemos apreciarlo en los siguientes puntos:

*4.4 Facilidades para Traslados de Pacientes y/o Trabajadores Accidentados.*-La empresa conviene en continuar con su política de traslado de aquellos pacientes que por razones de enfermedad y/o accidente, y por disposición médica, tuvieran que ser transferidos a un centro hospitalario, asumiendo directamente los gastos de traslado de Provincias a la ciudad de Lima y viceversa, hotel y alimentación. Estos gastos se harán extensivos a un acompañante en los casos de pacientes en condición de no valerse por sí mismos según disposición médica y a dos acompañantes en casos de menores de edad”.

*5.2 Enfermedades Profesionales.*- “La empresa continuará cumpliendo y desarrollando el Plan de Salud Ocupacional. Asimismo, reconoce como enfermedades profesionales las que corresponden de acuerdo a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y sus normas reglamentarias”.

*5.4 Tratamiento Ambulatorio y Trabajo Adecuado.*- “La empresa continuará otorgando este beneficio a los trabajadores que sufran de incapacidad menor al cincuenta por ciento (50%) y mayor al veinte por ciento (20%), de acuerdo a ley.

La empresa continuará brindando el servicio de salud ocupacional y otorgando trabajo adecuado a las restricciones del médico de salud ocupacional, dentro del marco de las normas legales vigentes”.

*5.6 Programa Médico Familiar y Seguros.*- “(...)Asimismo, una vez al año, la empresa convocará a una reunión a la Compañía de Seguros y a representantes del sindicato para un mejor entendimiento del funcionamiento, la cobertura y los alcances del Programa Médico Familiar. Adicionalmente, la empresa otorgará cada año a los trabajadores una copia del Plan de Salud vigente e informará por escrito sobre el tipo de póliza, cobertura y los montos

de aseguramiento de los seguros de Vida Ley y del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, coordinando por lo menos 2 reuniones al año con su bróker de seguros y representantes del sindicato.

La empresa conviene en continuar contratando la póliza de seguro que otorga cobertura en caso de muerte accidental o invalidez permanente derivada de accidente durante el trayecto hacia y desde la Mina”.

*5.7 Exámenes Médicos Obligatorios.-* “Los exámenes médicos obligatorios se realizarán respetando los estándares de salud e higiene y de acuerdo a las normas sobre seguridad y salud ocupacional vigentes. Estos exámenes serán supervisados por un especialista en medicina ocupacional y serán realizados por personal médico y técnico especializado, de acuerdo a ley”.

Con respecto a la adecuada alimentación el Convenio establece únicamente el apartado *3.1 Alimentación en comedores en mina Pierina.-* “(...) La empresa conviene en apoyar al sindicato en su negociación con el concesionario contratado en la Mina Pierina por la empresa que brinda los servicios de seguridad para mejorar la calidad y cantidad de los servicios de venta de alimentos a los trabajadores que opten por el uso de este servicio.

La empresa conviene en continuar manteniendo los comedores actualmente existentes en Minas Pierina y Lagunas Norte con los implementos y enseres adecuados, renovándolos periódicamente y cuando ello sea necesario por razones de desgaste, a criterio de la empresa y/o ante sugerencias del sindicato que serán revisadas en las reuniones mensuales”.

Sin embargo, de las líneas antes leídas no nos queda claro si Barrick proporciona alimentación a sus trabajadores de manera directa (el empleador entrega “alimentación caliente”) o indirecta (cuando los trabajadores reciben un plus dentro del sueldo correspondiente al “Pago por alimentación y refrigerio”).

**d) Descansos adecuados y, e) tratamiento especial al trabajo nocturno.**

Corresponde ahora, analizar la cuarta y quinta condición del Test consistente en determinar si la empleadora otorga los descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria; y si la empleadora otorga el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno.

Al respecto, el convenio señala: *3.5 Jornada de Trabajo.-* “(...) Las partes convienen que en el turno de día el tiempo de refrigerio y descanso continuará siendo de 30 minutos diarios, que forman parte de la jornada de trabajo. Asimismo, en el turno nocturno, las partes acuerdan que el tiempo de refrigerio y descanso sea de 45 minutos diarios, que forman parte de la jornada de trabajo. De presentarse casos excepcionales de espera, la Supervisión considerará dicha situación para no perjudicar el tiempo de refrigerio y descanso del trabajador”.

Consideramos que el tiempo de refrigerio y descanso de 30 minutos diarios en turno diurno y 45 minutos en turno nocturno es insuficiente, teniendo en cuenta el artículo 7° del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo modificado por Ley N° 27671, donde se indica que el tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos. Por tanto, esta cláusula deviene en ilegal, pues no cumple con el mínimo establecido por la Ley, la misma que prevalece sobre el convenio.

En todo caso, sería conveniente que la empresa rectifique esta cláusula y otorgue descansos adicionales, especialmente en la jornada nocturna.

Asimismo, en el Convenio se indica que se otorgará un bono por trabajo nocturno: *2.6 Bono por Trabajo nocturno.-* “La empresa conviene en pagar a partir del 19 de junio de 2013 la suma de S/. 15.00 (Quince Nuevos Soles) por concepto de Bono por trabajo nocturno por cada noche trabajada en turno noche”.

**f) El máximo de 8 horas diarias de trabajo, establecidas en el convenio.**

Finalmente, la última condición establecida por el Test es la referente a si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo, esta condición sólo se exige alternativamente, es decir no tiene carácter obligatorio, sino que dependerá exclusivamente del Convenio.

Para el presente caso, el Convenio Colectivo indica, 3.5 *Jornada de Trabajo*.- “Las partes reconocen la necesidad de tener establecidas jornadas de trabajo atípicas de 12 horas y en turnos rotativos en las operaciones”.

Como vemos, en este Convenio se indica que la jornada tendrá una duración de 12 horas diarias, evidentemente por ser atípica, sin embargo no se señala qué jornada es la utilizada (número de días de trabajo y número de días de descanso), razón por la cual recurrimos a Convenios Colectivos anteriores celebrados entre Barrick y el Sindicato Único de Trabajadores de la minera, donde tampoco se precisa esta información.

**4.5. Southern Peru Cooper Corporation: Convenio Colectivo 2012 – 2015.**

Southern Cooper Corporation es una empresa de clase minero – metalúrgico mundial, productora de cobre y subproductos valiosos; subsidiaria indirecta de Grupo México, el mismo que actúa como holding de acciones de otras compañías que se dedican al minado, procesamiento, compra y venta de minerales y otros productos<sup>78</sup>.

Southern realiza operaciones en Perú a través de una sucursal registrada como Southern Peru Cooper Corporation, en adelante “SPCC”, cuyo proceso productivo se ejecuta en las operaciones de Toquepala y Cuajone, ubicadas en el sur del Perú<sup>79</sup>. Además, opera

---

<sup>78</sup>Página Web de Southern Perú [Consulta: 22/06/2015]. Disponible en: <<http://www.southernperu.com/ESP/acerca/Pages/PGVistaRapida.aspx>>

<sup>79</sup>*Ibidem*.

una Fundición y una refinería de cobre ubicada a orillas del océano pacífico en Ilo<sup>80</sup>.

La mina Toquepala se encuentra en la región de Tacna, provincia de Jorge Basadre, distrito de Ilabaya y la mina Cuajone se ubica en el departamento de Moquegua, provincia de Mariscal Nieto, distrito de Torata. Ambas minas se encargan de la producción de cobre.

A continuación, analizaremos el Convenio Colectivo suscrito entre “Southern Peru Cooper Corporation”- SPCC y el “Sindicato Único de Trabajadores de SPCC-Ilo” - SUTI, “Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos” - STTA, “Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuajone” - SUTC, “Sindicato de Empleados de Toquepala y Anexos” - SETA y “Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos” – SUTOTA para determinar si el empleador minero cumple o no con las condiciones de acuerdo al Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros; cuyo inicio de vigencia es el 1 de setiembre de 2012 y concluirá el 31 de agosto de 2015.

**a) Características de la actividad minera.**

La primera condición del Test nos lleva a explicar que el método de explotación que realiza SPCC es de superficie, es decir tanto Cuajone como Toquepala son minas *a tajo abierto o cielo abierto*, al igual que todas las anteriores minas analizadas, porque el proceso extractivo se realiza en la superficie del terreno.

**b) Medidas de seguridad adecuadas.**

Ahora bien, la segunda condición del Test consiste en determinar si la empresa cumple con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera.

Al respecto, el Convenio establece:

---

<sup>80</sup> Recertificación de los Sistemas de gestión de refinería de cobre de Ilo-Southern Peru Cooper Corporation. [Consulta: 22/06/2015]. Disponible en: <[http://www.cdi.org.pe/pdf/Reconocimientos/experiencias\\_2014/Southern%20Peru%20-%20%20ExperienciaRefineriaSPCCRev0.pdf](http://www.cdi.org.pe/pdf/Reconocimientos/experiencias_2014/Southern%20Peru%20-%20%20ExperienciaRefineriaSPCCRev0.pdf)>

5. *Obligaciones de la empresa (sólo aplica para el SUTOTA y SETA).*- La empresa tiene las siguientes obligaciones:

“d) Velar por la seguridad industrial del trabajador, procurando la innovación de equipo y tecnología, capacitación de trabajador, así como la salud y bienestar social de él y su familia / Proporcionar la seguridad en el traslado del personal a sus centros de trabajo.”

Por ello, es indispensable que el empleador proporcione a los trabajadores ropa de trabajo y equipos de protección personal, de acuerdo a la naturaleza de la tarea asignada a cada uno de ellos, como lo señala el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en minería; por ello, el convenio analizado indica:

24. *Ropa de trabajo y equipo de seguridad.*- “Los trabajadores de Southern Peru recibirán anualmente: \* Empleados: 2 camisas, 2 pantalones y 2 pares de zapatos de seguridad que sean de calidad y cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad y confort a los trabajadores (...); \* Obreros: 2 mamelucos, 1 camisa, 1 pantalón y 2 pares de zapatos de seguridad que sean de calidad y cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad y confort a los trabajadores (...)” Asimismo, se especifica en esta cláusula la ropa que recibirá el personal femenino que realiza labores administrativas y personal de hospitales; así como también que “todos los trabajadores recibirán anualmente sin excepción 1 pantalón blue jean y 1 casaca. El uso de la ropa de trabajo es obligatorio; por medidas de seguridad ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo y equipo de seguridad, cuando esto va en contra de la normas de seguridad”.

Sin embargo, salvo los lentes de seguridad de uso obligatorio establecido en la *cláusula 30* del Convenio, no se precisa cuáles son los implementos o equipos de protección personal que la empresa otorga a los trabajadores como orejeras, mascarillas, guantes, casco, entre otros; los cuales son indispensables para velar por la seguridad de cada trabajador.

Adicionalmente a los equipos de protección y ropa de seguridad, también es necesario desarrollar programas de capacitación permanente para todos los trabajadores:

27. *Actividades de seguridad (sólo aplica para el SUTOTA y SETA).*- “La empresa se compromete a seguir cumpliendo con las Reglas y Principios exigidos por las técnicas de seguridad y protección del medio ambiente (...). Los trabajadores asistirán y participarán en charlas y actividades de seguridad industrial e higiene en forma obligatoria, con la finalidad de minimizar y eliminar los riesgos y accidentes personales y de equipo. En los casos que por razones de producción la charla se diera fuera de la jornada de trabajo será con el pago correspondiente como horas de entrenamiento; es decir, equivalente al 50% el valor hora del básico”.

**c) Derecho a la salud y apropiada alimentación.**

Como tercera condición, el Test establece determinar si la empleadora otorga adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación.

La garantía de una adecuada alimentación corresponde a que los trabajadores se encuentren en capacidad de resistir las jornadas mayores a la ordinaria, lo que a su vez obligará a las empresas a un control nutricional por un profesional. Sin embargo, en el caso de Southern se ha optado por proporcionar alimentación de manera indirecta mediante el “Pago por alimentación y refrigerio” y dejar de lado la entrega directa, a través de “alimentación caliente”. Esto lo vemos reflejado en la cláusula 10 del Convenio.

*10. Bonificaciones.-*

*b) Pago por alimentación y refrigerio.-* “Mediante esta cláusula, el SUTC y la empresa acuerdan discontinuar la entrega de alimentación caliente y sustituir este beneficio y el de Bonificación por refrigerio por un “Pago por alimentación y Refrigerio” que será de S/. 400 mensuales. Para los trabajadores afiliados al SUTI y al STTA se establece la opción de elegir entre el “Pago por alimentación y Refrigerio” de S/. 400 mensuales o continuar recibiendo la “Alimentación caliente” en la misma forma

que lo venían recibiendo. (...) Dentro de los 30 días de suscrito el presente convenio colectivo, los trabajadores deberán informar su elección a la Gerencia respectiva; esta elección permanecerá invariable durante la vigencia del presente Convenio. Para el SUTOTA y SETA, también existe la opción de elegir entre el “Pago por alimentación y Refrigerio” de S/. 400 mensuales o continuar recibiendo la “Alimentación caliente” en la misma forma que lo venían recibiendo”.

*23. Alimentación en sobretiempo.*- “La empresa conviene en entregar a sus trabajadores una ración alimenticia de buena calidad por cada cuatro horas de sobretiempo consecutivas, consistente en: una gaseosa de ½ litro de coca cola, fanta o sprite, dos paquetes de galleta, una conserva de fruta y una lata de leche gloria chica; o una asignación sustitutoria en efectivo de S/. 10.68 a elección del trabajador”.

Con respecto al derecho a la salud, es necesario que cada trabajador vea respetado su derecho mediante controles médicos o que ante las molestias que presente, pueda ser atendido por el centro médico de la empresa. Por ello, el Convenio establece los siguientes artículos:

*17. Servicio en el trabajo, higiene, salubridad y comedores.*- “La empresa conviene en continuar dando prioridad al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emita el Comité de Seguridad e Higiene Minera. (...) Asimismo, la empresa dotará de agua de mesa en los comedores establecidos, casa de cambio en Ilo, pase T1 en mina Toquepala y edificio de cambio de guardia en mina Cuajone”.

*26. Examen médico anual.*- “Se continuará efectuando el examen médico anual conforme a Ley. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetarán a las normas técnicas establecidas por la Superintendencia Coordinadora de Hospitales”.

*48. Servicios Médicos.*- “La empresa continuará brindando los servicios médico-hospitalarios y farmacéuticos a los

trabajadores y sus dependientes debidamente registrados, en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas conforme se viene otorgando”.

Asimismo SPCC establece la atención para jubilados que se retiren durante la vigencia del presente convenio y no tengan vínculo laboral con otra empresa, se extenderá la atención hasta 12 meses después de su retiro; así como también la atención médica para hijos de trabajadores en estudios superiores y para trabajadores y esposas durante el período vacacional del trabajador.

*49. Atención Médica en horas de trabajo y postas.-* “La empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los servidores que lo requieran por razones de enfermedad o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido”.

**d) Descansos adecuados y, e) tratamiento especial al trabajo nocturno.**

Como cuarta y quinta condición corresponde determinar si la empleadora otorga los descansos adecuados durante la jornada diaria superior a la jornada ordinaria; y el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno.

Es poco lo que establece el Convenio sobre los descansos; así la cláusula *15. Trabajo en días de descanso*, señala que “Al trabajador que a solicitud de la empresa, labore en forma voluntaria en su día de descanso semanal, sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria”.

Si bien es cierto, cuando el trabajador labora un día extra se debe cumplir con el pago correspondiente, sin embargo, el problema que salta a la vista es que de ser el caso que el trabajador labore incluso el día de descanso semanal, impide que pueda gozar de dicho descanso, generando un perjuicio en la integridad física del trabajador.

Ahora bien, la cláusula 18. *Jornada de Trabajo (sólo aplica para el SUTOTA y SETA)*, señala: “En las jornadas atípicas de trabajo de dos turnos seguidos, el tiempo de refrigerio es de treinta minutos en el turno diurno y de 45 minutos en el turno nocturno. El tiempo de refrigerio está incluido dentro de la jornada de trabajo. En los horarios de trabajo no continuos, el tiempo de refrigerio es de 45 minutos fuera de la jornada, salvo en aquellas secciones que a criterio de la Dirección respectiva decida mantener el refrigerio de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo”.

Southern comete el mismo error que la empresa Barrick, al establecer en su convenio 30 minutos de refrigerio, lo cual es contrario al artículo 7° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, donde se indica que, como mínimo la empresa debe otorgar 45 minutos de refrigerio y/o descanso.

Nos damos cuenta que en este Convenio no se hace alusión a descansos adicionales, sólo los correspondientes al tiempo de refrigerio, mucho menos se señala descansos durante el turno nocturno o algún tratamiento especial. Sin embargo, insistimos que, si bien no se establece en el Convenio, no quiere decir que la empresa no los proporcione, nos queda la disyuntiva sobre ese tema.

**f) El máximo de 8 horas diarias de trabajo, establecidas en el convenio.**

Finalmente, el Test establece que podrá exigirse alternativamente la siguiente condición: Si se ha pactado en el Convenio el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

Al respecto, en el Convenio no se estipula este máximo, sin embargo se indica que “Las partes convienen en establecer jornadas atípicas de trabajo conforme a Ley, para lo cual declaran que la empresa ha cumplido el Test de Protección para los trabajadores mineros exigido por la sentencia aclaratoria del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC” (18. *Jornada de Trabajo*).

Al parecer SPCC junto al SUTOTA y SETA para evitar algún problema posterior, se adelantó a afirmar que la empresa cumple con el Test de Protección para los trabajadores mineros, de tal manera que todas las condiciones establecidas por este Test son cumplidas copulativamente. Lamentablemente el Convenio no indica cual es la jornada de trabajo que emplea, días de trabajo y días de descanso, así que no podemos determinar si el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no excede los límites máximos previstos por la Ley, pues no podremos aplicar la fórmula establecida por “Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo”.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Las jornadas atípicas o acumulativas son permitidas por nuestra legislación y por tanto, son plenamente legales siempre que resulte necesario utilizarlas en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa, es decir en los trabajos cuyo funcionamiento continuo deba ser asegurado por equipos sucesivos como es en el caso de la minería; así como también que los trabajadores cumplan con jornadas en las que se trabaje más de ocho horas diarias pero respetando el límite de doce horas, donde se intercalan días de trabajo efectivo y días de descanso. Adicionalmente a ello, es necesario que se respeten los límites máximos previstos por la ley, de tal manera que el promedio respectivo de la jornada de trabajo no supere las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales; para establecer dicho promedio deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso (Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo). Su promedio se computa en períodos de tres semanas.

**SEGUNDA.-** En la actualidad, muchas personas muestran su desacuerdo con la actividad minera, fundamentando que la minería es una actividad de alto riesgo, el trabajo se realiza en soledad, la alimentación de los trabajadores es deficiente, su salud puede verse afectada y las jornadas de trabajo son muy amplias. Sin embargo, a través del presente trabajo se demuestra que dichas condiciones no necesariamente son un factor determinante para calificar a la minería como una actividad negativa, por el contrario,

consideramos que cada una de las condiciones antes mencionadas y señaladas por el Informe sobre las condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud ocupacional en la minería del Perú, el mismo que es tomado en cuenta por el Tribunal Constitucional en su Sentencia de 17 de abril de 2006, pueden ser contradichas mediante alternativas para que los trabajadores de la actividad minera no vean vulnerados sus derechos y demostrar que la minería puede ir de la mano con el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Es decir, enfrentar cada una de estas condiciones dependerá de cada empresa minera como responsable de velar por el bienestar de sus trabajadores.

**TERCERA.-** Si bien es cierto que la actividad minera se realiza en zonas alejadas, lo que conlleva al trabajo en soledad; es un gran error pensar que esta soledad pueda ser neutralizada con jornadas típicas, pues el aislamiento sería mayor si se fuerza una jornada ordinaria, donde el tiempo libre de cada trabajador se vería limitado al viajar todos los días para retornar a su hogar. Por ello, las jornadas atípicas son la mejor opción para el sector minero, ya que estas jornadas a pesar de ser amplias, contribuyen al disfrute de la familia a tiempo completo durante los días consecutivos de descanso.

**CUARTA.-** Consideramos que el Tribunal Constitucional comete un error al basar su sentencia en el discutido Informe sobre las condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud ocupacional en la minería del Perú, esto por tres razones: a) el fallo del TC da por ciertas una serie de afirmaciones contenidas en dicho informe que no guardan relación con el panorama actual en el sector minero, específicamente con la gran y mediana minería, ya que estas operan en nuestro país conforme a estándares internacionales, sustentada en tecnología de punta; b) el Informe conocido también como Documento de Trabajo N° 145 no es un documento oficial de la Organización Internacional de Trabajo – OIT, que haya sido publicado por la OIT no significa que este organismo internacional avale la información que se plasma en este documento, pues el mismo informe señala en su contracara que la responsabilidad de las opiniones expresadas incumben exclusivamente a sus autores; y c) este informe no fue puesto en conocimiento de las partes, tampoco fue debatido durante el proceso judicial entre la empresa

Southern Peru Cooper Corporation y el Sindicato de trabajadores de Toquepala, lo que impidió que éstas puedan contradecirlo u ofrecer pruebas alternativas, vulnerando el debido proceso.

**QUINTA.-** Llama la atención que el Tribunal Constitucional declare la incompatibilidad constitucional de los artículos 209°, 210°, 211° y 212° del Decreto Supremo 003-94-EM, cuando estos fueron dejados sin efecto por una norma posterior, específicamente por el D.S N°046-2001-EM, publicado el 25 de julio de 2001. Es decir, declara la incompatibilidad constitucional de las jornadas atípicas con disposiciones legales que ya no estaban vigentes.

**SEXTA.-** Si el empleador minero desea acogerse al esquema flexible de jornadas atípicas o acumulativas, deberá acreditar el cumplimiento de manera copulativa de las condiciones establecidas en el Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros, el mismo que es creado por el Tribunal Constitucional mediante Resolución aclaratoria solicitada por Southern Peru. Las condiciones a las que nos referimos son: a) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero, b) si la empleadora cumple con las condiciones de seguridad laboral necesarias para el tipo de actividad minera, c) si la empleadora otorga adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación, d) si otorga los descansos adecuado durante la jornada diaria superior a la ordinaria, e) si otorga el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno, es decir menor jornada a la diurna; y f) alternativamente, si se ha pactado en el convenio colectivo el máximo de ocho horas diarias de trabajo.

**SÉTIMA.-** Atendiendo al principio protector que inspira el Derecho del Trabajo, en esta investigación se ha elaborado un nuevo concepto de “trabajador minero” para efectos de delimitar adecuadamente el grupo de trabajadores a quienes se puede imponer jornadas atípicas. Son “trabajadores mineros” aquellos que trabajan de manera directa en una empresa minera, pero también ciertos trabajadores de las contratistas mineras. Serán “trabajadores mineros” por tanto: aquellos que laboran en minas subterráneas en forma permanente, los que realizan labores directamente extractivas en las minas a tajo abierto, los que laboran en centros de

producción minera, siempre que en la realización de sus labores estén expuestos a los riesgos de toxicidad, peligrosidad e insalubridad, según la escala establecida en el reglamento de la ley de jubilación minera; adicionalmente será considerado trabajador minero aquel que labora para una empresa contratista que brinda servicios a la empresa minera, pero no todos los trabajadores de dicha contratista sino únicamente los que realizan actividad que corresponda a los trabajos de exploración, desarrollo, explotación y beneficio.

**OCTAVA.-** Del análisis realizado en los Convenios colectivos de cinco empresas mineras reconocidas internacionalmente, con la finalidad de determinar si se cumple con las condiciones del Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros, concluimos que, de acuerdo a la primera condición sobre las características del centro minero; Miski Mayo, Yanacocha, Antamina, Barrick y Southern Peru son minas de superficie a tajo abierto porque el proceso extractivo al que se dedican es realizado en la superficie del terreno.

**NOVENA.-** Conforme a la segunda condición del test, cuatro de las empresas mencionadas, señalan en su convenio cláusulas sobre la seguridad laboral necesaria para el tipo de actividad. Miski Mayo, Yanacocha, Barrick y Southern establecen la necesidad de proporcionar ropa de trabajo, equipos de protección personal, dictar charlas y capacitaciones laborales, aunque no precisen a qué implementos o equipos se refieren; sin embargo, nos sorprende que Antamina no dedique unas líneas de su convenio a una materia tan importante como es la seguridad.

**DÉCIMA.-** Las cinco empresas mineras le han dado importancia al tema de la salud, pues los cinco convenios regulan la presencia de un centro médico o tópico en la unidad minera y brindarles a cada uno de sus trabajadores un seguro de salud; Yanacocha, Antamina, Barrick y Southern han señalado con mayor profundidad este tema, pues adicionalmente establecen otorgar facilidades de traslado de pacientes, movilidad por emergencia, subsidio a familiares por accidente, vigilancia médica, etc. Sin embargo, lo que más aplaudimos es que Yanacocha y Antamina otorguen seguro médico oncológico a sus trabajadores y que en el caso de Yanacocha la

cobertura sea del 100 %. Además, como parte del buen cuidado de la salud debe considerarse a la alimentación. Esta puede ser brindada por la empresa de dos maneras: directa (cuando el empleador entrega “alimentación caliente”) o indirecta (cuando los trabajadores reciben un plus dentro del sueldo correspondiente al “pago por alimentación o refrigerio”). Miski Mayo, Yanacocha y Antamina otorgan alimentación directa, contrario a lo que ocurre con Southern que ha optado por brindar alimentación indirecta; para el caso de Barrick no se deja claro en su convenio el tipo de alimentación que proporciona.

**DÉCIMO PRIMERA.-** Respecto a los descansos adecuados durante la jornada diaria que debe otorgar cada empleador y el tratamiento especial que demanda el trabajo nocturno; solo Miski Mayo y Yanacocha señalan que el tiempo de descanso/ refrigerio diario será de 45 minutos, Antamina no hace referencia al tema; Barrick y Southern otorgan un tiempo de descanso/ refrigerio de 30 minutos en el turno diurno y 45 minutos en el turno nocturno, contrario a lo que establece el artículo 7° del Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, donde se indica que el tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos. Se ha detectado entonces que dichas cláusulas establecidas por Barrick y Southern devienen en ilegales. Asimismo, ningún convenio colectivo señala el tratamiento especial que debe darse a la jornada nocturna, Miski Mayo cuenta con un programa de prevención de fatiga y sueño, pero que no se establece en el convenio sino en el Reglamento interno de Seguridad y Salud en el trabajo; las otras empresas lo único que señalan es el otorgamiento de un bono por trabajo nocturno, lo cual no compensa el descanso.

**DÉCIMO SEGUNDA.-** Miski Mayo, Yanacocha y Antamina no exceden el límite diario de ocho horas de trabajo en promedio, establecido por la Constitución, por tanto las jornadas que emplean son plenamente legales. En el caso de Miski Mayo, el total de horas trabajadas, de acuerdo al cálculo establecido por el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, es de 6 horas diarias en la jornada 4x4; y de 7,5 horas diarias en jornada de 5x3. De igual forma ocurre con Yanacocha, donde también el promedio de horas trabajadas es de 6 horas

diarias, en la jornada de 4x4. Para el caso de Antamina, la jornada que se emplea es de 10x10, por tanto aplicando lo establecido por el Reglamento en mención, el promedio de horas laboradas es de 6 horas. Barrick y Southern no establecen en su convenio la jornada a aplicar en cada empresa, por ese motivo no podemos determinar si exceden o no el límite diario de trabajo.

Cabe recalcar que, el hecho de que no se haya señalado en el Convenio la jornada que se emplea o alguna condición del Test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros, no debe llevar a pensar que se sobrepase el límite o que no se cumple con alguna de las condiciones.

**DÉCIMO TERCERA.-** De los cinco convenios colectivos analizados, para determinar si se cumplen o no las condiciones del Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los Trabajadores Mineros, creado por el Tribunal Constitucional, hemos verificado que se insertan tales condiciones en los convenios respectivos, sin embargo, reiteramos que su presencia o ausencia no son un factor determinante para asegurar su cumplimiento.

Por ello, consideramos que además del análisis de los convenios colectivos, es necesario que la autoridad competente realice inspecciones constantes para asegurar el cumplimiento de las condiciones; y fundamentalmente, creemos que el Tribunal Constitucional, además de señalar en la sentencia aclaratoria las condiciones que deben cumplirse para que la jornada atípica sea legal, debió también precisar cómo realizar el análisis o la supervisión respectiva para determinar si se cumple o no con dichas condiciones. El TC debió haber sido más específico en ese aspecto.

## BIBLIOGRAFÍA

ARBULÚ ALVA, Luis. “Una interpretación equivocada del TC no puede alterar convenios colectivos”. *Revista Jurídica. Suplemento de Análisis Legal del Diario Oficial “El Peruano”*. Lima, Perú. Mayo de 2006.

CALDERÓN FERNÁNDEZ - PRADA, Carlos. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas en el sector minero: La Historia de un nuevo retroceso, a propósito del fallo del Tribunal Constitucional”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006.

CASTILLO CÓRDOVA, Luis. “Los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional”. *Gaceta Jurídica*. Primera Edición. Perú. Febrero, 2014.

MAYOR SÁNCHEZ, Jorge Luis. “La jornada Atípica en el sector minero y el trabajo en soledad”. *Revista Peruana de Jurisprudencia*. Lima, Perú. Julio de 2006.

MORALES CORRALES, Pedro G. (SPDTSS). “Jornadas Atípicas de Trabajo.-Aspectos Generales.- Aspectos Específicos en el Sector Minero”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006.

PAREDES ESPINOZA, Brucy. Convenio Colectivo suscrito entre la Compañía Minera Yanacocha S.R.L. y el Sindicato de empleados de Minera Yanacocha S.R.L. “Soluciones Laborales para el Sector Privado”. *Gaceta Jurídica*. 2013, n. 65.

PUNTRIANO ROSAS, César A. (SPDTSS). “Protección Constitucional de la Dignidad del Trabajador. Comentarios al Precedente del Tribunal Constitucional sobre las Jornadas Atípicas o Acumulativas”. *Libro del II Congreso Nacional de la SPDTSS. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y justicia Constitucional*. Arequipa, Perú. 2006.

SÁNCHEZ ZAPATA, Ronni David. Convenio Colectivo celebrado entre la Compañía Minera Xstrata Tintaya S.A. y el Sindicato Único de trabajadores Xstrata Tintaya – Antapacay. “Soluciones Laborales para el Sector Privado”. *Gaceta Jurídica*. 2013, n. 67.

## LINKOGRAFÍA

BITÁCORA DEL DERECHO LABORAL. *¿Tiene las jornadas atípicas acumulativas un tope máximo?: A propósito del informe N° 03-2013-MTPE/2/14*. Fecha de Publicación: 07 de marzo de 2013. [Consulta: 05/01/2015].

Disponibile en: <<http://bitacora-laboral.blogspot.com/2013/03/tiene-las-jornadas-atipicas.html>>

CASTILLO CÓRDOVA, Luis. *La interpretación iusfundamental en el marco de la persona como inicio y fin del Derecho*. España. 2012. [Consulta: 06/05/2015]. Disponible en: <[http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1912/Interpretacion\\_iusfundamental\\_marco\\_persona.pdf?sequence=1](http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1912/Interpretacion_iusfundamental_marco_persona.pdf?sequence=1)>

CHÁVEZ REVILLA, Oscar Nilton. *Tesis: Influencia de las Jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera*. Fecha de Publicación: 2010. [Consulta: 20/11/2014].

Disponibile en:

<[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/208/chavez\\_ro.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/208/chavez_ro.pdf?sequence=1)>

DAMMERT LIRA, Alfredo; y MOLINELLI ARISTONDO, Fiorella. *Panorama de la Minería en el Perú*. OSINERGMIN. Setiembre 2007. [Consulta: 26/03/2015] Disponible en:<[http://www.osinergmin.gob.pe/newweb/uploads/Estudios Economicos/PANORAMA\\_MINERIA\\_PERU.pdf](http://www.osinergmin.gob.pe/newweb/uploads/Estudios_Economicos/PANORAMA_MINERIA_PERU.pdf)>

DE ECHAVE CÁCERES, José; Y OSPINA SALINAS, Estela. Informe sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la Minería del Perú. Fecha de Publicación: 2002. [Consulta: 20/02/2015].

Disponible en: [http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-145/dt\\_145.pdf](http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-145/dt_145.pdf)

DIARIO GESTIÓN, PERÚ. *Antamina y la mejor Jornada Laboral del sector minero nacional*. Fecha de Publicación: 09 de agosto de 2014. [Consulta: 06/02/2015].

Disponible en < <http://gestion.pe/empleo-management/antamina-y-mejor-jornada-laboral-sector-minero-nacional-2105179>>

ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. *Boletín Laboral: Jornadas Acumulativas y Atípicas*. [Consulta: 24/02/2015].

Disponible en:<[http://www.caballerobustamante.com.pe/plantilla/lab/ecb\\_lab.20070126.htm](http://www.caballerobustamante.com.pe/plantilla/lab/ecb_lab.20070126.htm)>

“Estudio de Impacto Ambiental – Proyecto de Fosfato Bayóvar”. Resumen Ejecutivo preparado para Compañía Minera Miski Mayo S.A.C. Piura, Perú. 2007. [Consulta: 29/05/2015]. Disponible en:

[http://intranet2.minem.gob.pe/web/archivos/dgaam/inicio/resumen/RE\\_1734747.PDF](http://intranet2.minem.gob.pe/web/archivos/dgaam/inicio/resumen/RE_1734747.PDF)

GUTIÉRREZ CAMACHO, Walter; y SOSA SACIO, Juan Manuel. “La Constitución Comentada”. *Gaceta Jurídica*. Segunda Edición. [Consulta: 20/03/2015]. Disponible en:

<[http://www.academia.edu/3827541/Dignidad de la persona com  
entarios al art%C3%ADculo 1 de la Constituci%C3%B3n](http://www.academia.edu/3827541/Dignidad_de_la_persona_comentarios_al_art%C3%ADculo_1_de_la_Constituci%C3%B3n)  
->

LUNA CÓRDOVA, Henry John. *Minería Subterránea y Superficial y beneficio de minerales en el Perú*. Ministerio de Energía y Minas. Marzo 2011. [Consulta: 26/03/2015]. Disponible en:  
<<http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/PRESENTACIONES/2011/EXPOMINA%20ECUADOR/MINERIA%20SUBTERRANEA%20Y%20SUPERFICIAL%20EN%20EL%20PERU.pdf>>

MARTICORENA, Manuel. Diario El Comercio. *Minería: Las razones de sus jornadas Laborales Atípicas*. Fecha de Publicación: 07 de octubre de 2014. [Consulta: 05/01/2015].  
Disponible en: <<http://elcomercio.pe/economia/peru/mineria-razones-sus-jornadas-laborales-atipicas-noticia-1762223>>

MEJÍA MADRID, Renato. Boletín de Trabajo. *La Jornada de Trabajo*. [Consulta: 02/03/2015]. Disponible en:  
<[http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_14/doc\\_boletin\\_14\\_03.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_14/doc_boletin_14_03.pdf)>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERÚ. *Preguntas Frecuentes: Jornada de Trabajo*. [Consulta: 20/11/2014]. Disponible en:  
<[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/faqs/PREGUNTAS\\_FRECUENTES\\_2012.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/faqs/PREGUNTAS_FRECUENTES_2012.pdf)>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERÚ. *Jornada de Trabajo: Sentencia Vinculante del Tribunal Constitucional de fecha 17 de abril de 2006 signado bajo el Expediente N° 4635 – 2004 – AA/TC*. Fecha de Publicación: 09 de mayo de 2006. [Consulta: 05/01/2015]. Disponible en:  
<[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/sentencias/SENTENCIA\\_VINCULANTE\\_bol\\_06\\_may\\_2011.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/sentencias/SENTENCIA_VINCULANTE_bol_06_may_2011.pdf)>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Informe N° 03-2013-MTPE/2/14. Fecha de Publicación: 08 de enero de 2013. [Consulta: 25/03/2015]. Disponible en:

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe\\_03\\_2013.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe_03_2013.pdf) >

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERÚ. *Texto Único ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*. Decreto Supremo N° 007-2002-TR [Consulta: 24/02/2015]. Disponible en:

<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/TUO%20del%20D.Leg.%20854%20-%20D.S%20007-02-TR-04-07-02.pdf>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, OIT. *Minería (Carbón, otra minería)* [Consulta: 06/02/2015].

Disponible en: < <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/mining/lang--es/index.htm>. >

Página Web de Antamina [Consulta: 22/06/2015]. Disponible en:

<http://www.antamina.com/sobre-antamina/quienes-somos/nuestra-empresa/>>

Página Web de Yanacocha [Consulta: 29/05/2015]. Disponible en:

<http://www.yanacocha.com/quienes-somos/>

Página Web de Barrick [Consulta: 22/06/2015]. Disponible en:

<http://barricklatam.com/barrick/presencia/peru/quienes-somos/quienes-somos/2014-06-16/172307.html>

Página Web de Southern Perú [Consulta: 22/06/2015]. Disponible en: <<http://www.southernperu.com/ESP/acerca/Pages/PGVistaRapida.aspx>>

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Contratos de Trabajo de Jornada Atípica. Atipicidad en los dos extremos: Jornada Parcial y Jornada Acumulativa*. [Consulta: 06/02/2015]. México 2003. Disponible en <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/35.pdf>>

Real Academia Española “*Diccionario de la Lengua Española*” [Consulta: 18/03/2015]. Disponible en: <<http://lema.rae.es/drae/?val=mina+subterr%C3%A1nea> >

Recertificación de los Sistemas de gestión de refinería de cobre de Ilo-Southern Peru Cooper Corporation. [Consulta: 22/06/2015]. Disponible en:  
<[http://www.cdi.org.pe/pdf/Reconocimientos/experiencias\\_2014/Southern%20Peru%20-%20%20ExperienciaRefineriaSPCCRev0.pdf](http://www.cdi.org.pe/pdf/Reconocimientos/experiencias_2014/Southern%20Peru%20-%20%20ExperienciaRefineriaSPCCRev0.pdf)>

TUSALARIO.ORG/PERU. *Acta de Acuerdo entre la empresa minera Yanacocha y el sindicato de trabajadores de Compañía Minera Yanacocha – Sitracomy*. [Consulta: 10/02/2015].

Disponible en <<http://www.tusalario.org/peru/portada/ley-laboral/convenios-colectivos-base-de-datos/acta-de-acuerdo-entre-la-empresa-minera-yanacocha-s-r-l-y-el-sindicato-de-trabajadores-de-compa-a-minera-yanacocha--sitracomy.>>

## **LEGISLACIÓN NACIONAL Y EXTRANJERA**

Constitución Política del Perú de 1993.

Decreto Supremo 003-94 EM - Reglamento de La Ley General de Minería.

Decreto Supremo N° 014-92-EM. Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería.

Decreto Supremo N° 005-2008-EM “Decreto Supremo que reestructura el registro de empresas especializadas de contratistas mineros”.

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en minería.

Organización Internacional de Trabajo, OIT. Convenio N° 1.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

## **JURISPRUDENCIA**

Sentencia Vinculante del Tribunal Constitucional signado bajo el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, 17 de abril de 2006.

Sentencia del Tribunal Constitucional signado bajo el Expediente N° 02332-2011-PA/TC.

Sentencia del Tribunal Constitucional signado bajo el Expediente N° 03286-2012-PA/TC, 18 de marzo de 2014.