

# ALCANCES Y DEFINICIONES DE LAS JORNADAS ATÍPICAS

## EN RELACIÓN CON LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

BRIAN ÁVALOS RODRÍGUEZ<sup>\*/\*\*</sup>

### INTRODUCCIÓN

Con motivo de la emisión una serie de resoluciones por parte del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) sobre jornadas atípicas aplicadas durante la pandemia, en el presente trabajo evaluaremos los fundamentos aplicables en dicho momento, pero además abordaremos la definición de la jornada atípica, condiciones y límites a su aplicación. La jornada atípica implica una extensión en el tiempo de prestación (saliendo del trabajo diario o semanal), sin que se afecte el promedio de ocho horas diarias en dicho ciclo y compensando los descansos semanales obligatorios, así como las horas extras, incluso -en algunos sistemas- feriados y vacaciones.

Es claro que el Perú es un país minero, pues conforme lo recoge Molina (2020), el resultado de dicha actividad equivale aproximadamente al 9% del Producto Interno Bruto, 60% de las exportaciones nacionales y 20% del Impuesto a la Renta de empresas entre 2009 y 2018. Es en la minería donde se aplican la mayoría de las jornadas atípicas en el Perú, básicamente porque esta actividad se desarrolla generalmente en zonas alejadas, de difícil acceso y requiere una prestación continua.

Sin embargo, no todas las empresas realizan actividades mineras, por ejemplo, encontramos actividades de explotación de hidrocarburos (gas y petróleo) o empresas contratistas cuya actividad no se encuentra vinculada al sector minero o actividades de extracción. Por otro lado, existen otras actividades -menos frecuentes- que también suelen utilizar jornadas atípicas o ciclos operativos con tiempo de trabajo y de descanso sustitutorio, por ejemplo, cultivos alejados (selva principalmente), actividades marítimas (cabotaje), mantenimiento de estaciones eléctricas, etc.

Por consiguiente, existe un espectro amplio donde se podría aplicar las jornadas atípicas y que no necesariamente estén vinculadas a la actividad minera; no obstante, se utilizan estas condiciones para limitar el ciclo de dicha jornada en todas las actividades. En este trabajo aprovecharemos los reiterados pronunciamientos del TFL respecto a la extensión de la jornada atípica como consecuencia de la pandemia

(COVID-19), a efectos de abordar de dónde proviene el límite de las tres semanas y si este necesariamente se aplica a todas las actividades que utilizan excepcionalmente la jornada atípica.

### JORNADA DE TRABAJO, JORNADA ATÍPICA Y EXCEPCIONES

#### 1. Definición de jornada de trabajo

Antes de entrar a analizar la jornada atípica, conviene entender qué es la jornada de trabajo. En la normatividad laboral peruana no existe una definición, simplemente se determina un tiempo diario y un tiempo semanal, lo que complica entender algunos supuestos.

La primera aproximación etimológica está relacionada con el día o la duración diaria de un trabajo (la palabra occitana *jorn* de día más la palabra latín *diurnus* que quiere decir duración de un día). El autor Jorge Aragón Medina (2012) señala que "(...) *En el marco del contrato de trabajo, el trabajador asume la obligación de desarrollar una prestación, prolongada en el tiempo, pero en ningún caso de forma ininterrumpida, sometiéndose igualmente esta actividad a limitaciones temporales, ya sea por razones naturales o legales*" (p. 21).

Podría cuestionarse la necesidad de la definición de la jornada de trabajo; sin embargo, es vital pues ayuda a entender en qué momento inicia y termina (horario), si comprende el traslado al centro de trabajo, si incluye el tiempo que demora en cambiarse, en qué momento se puede sancionar o cuándo comienza el tiempo de desconexión, las pausas entre la jornada, el traslado dentro del poder de sujeción, entre otros casos límites.

De esta forma, existen tres criterios a lo largo de la historia que se ha tenido en cuenta para definir la jornada de trabajo: (i) como trabajo efectivo, (ii) como tiempo a disposición dentro del centro de trabajo u operaciones y (iii) como tiempo a disposición general. En el Perú se entiende que la definición se enmarca sobre el tiempo a

/\* .....

/\*\* Agradecimiento especial a Rosita Muñoz, por el apoyo en el presente artículo.

disposición del empleador, es decir el estado de sujeción a las órdenes del empleador por un espacio temporal, donde el empleador asume el riesgo en la generación y control de la prestación.

No estamos en una jornada efectiva (donde se controla el tiempo real que se presta el servicio, excluyendo la inactividad), ni tampoco en el extremo opuesto de incluir hasta el tiempo de traslado. Así, la jornada de trabajo es aquel espacio de tiempo donde el trabajador está a disposición del empleador en un centro de trabajo u operaciones, tiempo que es utilizado -o no- por el empleador, pues es este último quien asume el riesgo de la operación y eso genera la posibilidad de control, dirección y sanción.

### 1.1. Normas vinculadas a la jornada de trabajo y sobre-tiempo

De conformidad con el artículo 25° de la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante CPP), la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas (48) semanales, como máximo.

En el desarrollo de la referida norma constitucional, el Texto Único Ordenado (TUO) del Dec. Leg. N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por D. S. N° 7-2002-TR (en adelante, la "LJT"), precisa que 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.

El trabajo en sobretiempo u hora extra, entendido como la labor efectuada en exceso de los límites de la jornada diaria o semanal establecida por el empleador, es retribuido con el pago de una sobretasa del 25% por las primeras dos (2) horas y del 35% por las restantes. Por otro lado, el D. S. N° 4-2006-TR establece que todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores.

Por tanto, todos los trabajadores están sujetos a la jornada máxima de 8 horas al día o 48 horas semanales, pudiendo combinar por día para no sobrepasar este límite semanal, en cuyo caso, el empleador deberá pagar la sobretasa por horas extras, las cuales son voluntarias y excepcionales.

### 1.2. Excepciones a la jornada máxima legal

Como toda regla, la jornada máxima legal tiene excepciones, es decir circunstancias temporales o permanentes donde no se aplica el límite temporal de ocho horas diarias o 48 horas semanales. Adelantamos que, como toda excepción de un derecho constitucional y supraconstitucional, la interpretación debe ser siempre restrictiva.

Ahora bien, debemos identificar los tipos de excepciones. En principio, podríamos hablar de excepcio-

nes por el tiempo (permanentes o temporales), excepciones por la actividad o excepciones puntuales (que podrían ser generales o especiales). Incluso podrían existir supuestos donde no se aplique la excepción (trabajo insalubre, menores de edad, etc.). En la doctrina argentina se han elaborado distintas clasificaciones para las excepciones (similares en algunos aspectos a la normativa peruana). El autor De Manuele (2013, p.119) cita a Despontin, el que propone la clasificación en: 1) generales y permanentes, que responden al imperio de la ley y no necesitan autorización para existir. 2) Generales y transitorias (o accidentales), son aquellas que están condicionadas a la autorización de la autoridad.

En el Perú, se aplica una jornada distinta a la máxima legal por ejemplo en el caso de los menores de edad, en algunas modalidades formativas (preprofesional), jornada de médicos y personal de salud (seis horas diarias), etc. Se exceptúan de la jornada máxima legal a los trabajadores de dirección, no sujetos a fiscalización e intermitentes con lapsos de inactividad, es decir ellos no tienen jornada máxima, no registran asistencia y no se les paga horas extras. Respecto a la posibilidad de extender el ciclo semanal, tenemos específicamente a la jornada atípica, la cual trataremos a continuación.

## 2. Jornadas atípicas

### 2.1. Definición

Desde un punto literal, el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española define como atípico a aquello "que por sus caracteres se aparta de los modelos representativos o de los tipos conocidos", los cuales en el presente caso son el límite diario o semanal.

Al respecto, Elmer Arce (2008, p. 445) señala que la jornada atípica implica que el tope máximo ya no será el día o la semana, sino el llamado "periodo correspondiente", precisando más adelante que para que se pueda aplicar esta jornada excepcional se requiere que la naturaleza de la actividad empresarial sea especial (situación indispensable para la producción) y que no podrá exceder los límites previstos por la CPP. Más adelante evaluaremos estas condiciones excepcionales y los límites aplicables.

### 2.2. Normas vinculadas a la jornada atípica

Desde el ámbito constitucional, el artículo 25° establece la jornada máxima legal de ocho horas diarias o 48 horas semanales y precisa que, en caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Asimismo, indica que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados, precisando que su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

En el ámbito legal, el artículo 4° de la LJT señala que en los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar los máximos de ocho horas diarias o 48 horas semanales.

Por su parte, el artículo 9° del D. S. N° 8-2002-TR, Reglamento de la LJT (en adelante, el "RLJT"), precisa que 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, 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 periodo correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la LJT. En esta línea, para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o periodo completo, incluyendo los días de descanso.

Como se podrá observar en la normatividad laboral peruana, no existe ningún límite respecto al ciclo aplicable, es decir no señala que el ciclo solo puede ser de tres semanas, la única condición es que el promedio en dicho ciclo no sea mayor a ocho horas diarias<sup>71</sup>. La referencia al límite del ciclo de la jornada atípica se interpreta en función al ámbito supraconstitucional a raíz de una sentencia del Tribunal Constitucional (TC), como ya veremos más adelante.

### 2.3. Actividad especial

Conforme se indicó en la definición, este tipo de jornadas son aplicables en razón a la naturaleza especial de la actividad desarrollada por la empresa, pero, ¿qué tipo de actividades podrían considerarse como de naturaleza especial? El Informe N° 3-2013-MTPE/2/14, emitido por la Dirección General de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), señala que, para que la naturaleza de la actividad empresarial sea especial, debe entenderse que el régimen de jornada atípica resulta indispensable para su producción; asimismo, la naturaleza especial debe ser justificada suficientemente -en base a criterios técnicos- por parte del empleador.

Sobre la base de lo expuesto, Ferro (2019, p. 119) indica que: "(...) Existen múltiples actividades económicas que, en razón a la particularidad de la locación en la que ejecutan o la naturaleza de sus servicios no puede adecuar sus labores a una jornada típica de trabajo (...). Así pues, en los centros de trabajo ubicados en zonas inhóspitas o remotas, en los que el trabajador debe invertir tiempo excesivo en el

traslado o personal embarcado, entre otros supuestos, cabe la posibilidad de implementar sistemas de acumulación de días de trabajo consecutivo, seguido de días consecutivos de descanso. Así, los periodos de descanso compensan la labor prestada tanto en exceso de ocho horas diarias como durante el día de descanso semanal o durante días feriados".

Por su parte, Pasco (2003, pp. 626-627) señala que: "(...) Una de las conquistas emblemáticas de la clase obrera fue la fijación de una jornada máxima laboral. Resultó común desde entonces que la normatividad dispusiera que nadie debía trabajar más de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana (...) sin embargo (...) tales previsiones legales no podían ser rígidamente aplicadas en cierto tipo especialísimo de trabajo, como el que debe desarrollarse en campamentos petroleros o mineros, en faenas de pesca, y en un sinnúmero de situaciones que, por producirse en sitios alejados de los centros poblados y en situaciones de aislamiento, invertían la lógica de la alternancia rítmica de trabajo y tiempo libre (...)".

En consecuencia, la aplicación de jornadas atípicas no es extensible a todo tipo de actividades, sino a aquellas que por la locación en la que se ejecutan -centros de trabajo situados en zonas inhóspitas o remotas, alejados de los centros poblados y en situación de aislamiento- o, la naturaleza de sus servicios demanda la implementación de jornadas excepcionales. Situaciones que deberán ser acreditadas por el empleador en base a criterios técnicos suficientes. Al respecto, Elmer Arce (p. 446) critica que el control de los requisitos de la naturaleza especial de la actividad empresarial es únicamente por vía judicial, es decir que simplemente se implementa y si se cuestiona, será la vía jurisdiccional quien evalúe dicha actividad. Si bien no propone que sea la Autoridad Administrativa del Trabajo quien autorice de forma previa la implementación de jornadas atípicas, consideramos que este requisito haría más engorroso la aplicación, sobre todo cuando ello se requiere por la naturaleza de las operaciones y condiciones del negocio.

En consecuencia, no son solo las actividades mineras quienes podrían ser consideradas como especiales, se incluyen además actividades indirectas a la minería -y actividad extractiva en general- así como otras no relacionadas, siendo lo relevante, identificar la necesidad operativa empresarial que justifique la implementación de la jornada atípica.

<sup>71</sup> Tener en cuenta que el Proyecto de Ley General del Trabajo de mayo de 2007 sí incluye dicho límite, tal como se verifica a continuación: "Artículo 257°. (...) El periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa no puede superar el ciclo o periodo de tres semanas". Asimismo, el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo de julio de 2002, incluye como límite a las jornadas atípicas, pero solo para el caso de personal nacional, en los siguientes términos: "Artículo 227: (...) En caso de jornadas atípicas o acumulativas, (...) El ciclo o periodo completo del personal nacional no puede exceder de seis (6) semanas".

## 2.4. Ventajas y desventajas

Creemos conveniente hacer un breve análisis de las ventajas y desventajas que tendría la implementación de la jornada atípica para las partes de una relación laboral, a efectos de aproximarnos a un justo medio en cuanto al periodo máximo aplicable a un ciclo de trabajo.

Previo a precisar las ventajas, resulta ilustrativo lo señalado por Pasco (2003, p. 627), referente a que es posible que la duración de la jornada –ordinaria de ocho horas– haya surgido del fraccionamiento del día –24 horas– en tres secciones iguales destinadas al trabajo, sueño y ocio; sin embargo, propone el siguiente ejemplo:

*(...) Ubicándonos (...) en una explosión petrolera en el corazón de la selva, a cientos de kilómetros de la ciudad más cercana y comunicada solo por vía aérea y fluvial, con temperaturas ambientales superiores a cuarenta grados centígrados, con precipitaciones pluviales frecuentes y muy intensas [se cuestiona si], ¿resultaría razonable para el propio trabajador contar con 16 horas de ocio cada día? En esa ubicación, ¿le reporta algún tipo de utilidad disponer de un domingo libre cada semana? Porque para que el ocio resulte útil debe permitir un descanso que apareje la total recuperación de las energías. La sola privación total de actividad, la pasividad absoluta, el ocio inerte no son provechosos y, en vez de generar disfrute, provocan aburrimiento y retroalimentan la fatiga.*

En ese sentido, podemos rescatar de lo citado que, resulta conveniente la aplicación de jornadas atípicas a efectos de generar ventajas tanto en el trabajador como en el empleador, a partir de utilizar el tiempo de ocio muerto en la producción de labores; a cambio de los siguientes beneficios:

- A favor de la empresa: (i) menores costos en el transporte del personal desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, (ii) reducción de los costos administrativos que demanda el trámite con terceros -como empresas de transporte terrestre, fluvial, aéreo, etc.- para el transporte de su personal, (iii) menores riesgos de accidentes u otras eventualidades durante el transporte de su personal, (iv) reducción de costos derivados de la implementación de campamentos destinados a albergar a la familia del trabajador, etc.
- A favor del trabajador<sup>/2</sup>: (i) ahorro en el tiempo que demanda su traslado desde su domicilio hasta su centro de trabajo o viceversa, (ii) mayor descanso consecutivo pues mientras mayor sea el ciclo de trabajo mayor será el periodo de descanso consecutivo, lo que generará que el trabajador recupere de mejor forma la fuerza despegada en el desarrollo de sus labores, (iii) menores riesgos de sufrir accidentes en su

transporte desde su domicilio hasta su centro de trabajo o viceversa, (iv) menor desgaste en el traslado, etc.

De otra parte, es ineludible que la implementación de este tipo de jornadas excepcionales podría acarrear consecuencias en las partes de la relación laboral, en los siguientes términos.

- En contra de la empresa: (i) caída de la productividad por la fatiga generada en los trabajadores -dependiendo de los ciclos que se instauren y las actividades que desempeñen-, (ii) riesgos en seguridad y salud asociados a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, (iii) aumento del riesgo de error por la fatiga de los trabajadores, etc.
- En contra del trabajador: (i) riesgos en su salud producidos por diversos factores como la exposición a agentes tóxicos, falta de ejercicio, alimentación deficiente, ingesta de alcohol, entre otros, (ii) riesgos sociales por el estrés generado a partir de pretender conciliar la vida laboral, familiar y social, (iii) exposición a mayores accidentes laborales y/o enfermedades profesionales, (iv) repercusión en la calidad de vida, etc.

Por tanto, el régimen de jornada atípica se sustenta en una necesidad operativa y excepcional, la misma que genera ventajas no solo al empleador sino también al trabajador. Si bien el análisis que se ha venido efectuando incluye aspectos negativos o perjudiciales de la jornada atípica, sobre todo aplicable a personal que realiza actividad minera, no debe dejarse de lado que las jornadas atípicas tienen también beneficios para el trabajador por ejemplo reducen los riesgos de asistencia (entre más corto sea el ciclo más riesgos podrían existir en el traslado), daños colaterales en la salud del trabajador como consecuencia del estrés en la asistencia y sobre todo, reduce el tiempo muerto en la asistencia entre el lugar de residencia y el centro de operaciones (si los ciclos son más cortos, en el año el trabajador tendrá que movilizarse más veces).

## ÁMBITO SUPRACONSTITUCIONAL

Como toda excepción, existen cuestionamientos respecto a la aplicación de la jornada atípica y las consecuencias en la salud y bienestar del trabajador que se deberán tomar en cuenta al momento de establecer los límites; sin embargo,

<sup>/2</sup> En este punto creemos convenientes citar el caso analizado mediante la Resolución N° 22-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala por el TFL, en el que se puede evidenciar que el traslado de un trabajador desde Lima hasta su centro de trabajo, ubicado en Mina la Zanja, le toma un aproximado de 16 horas y 30 minutos, haciendo un recorrido de 1023 km, lo que genera evidentemente desgaste físico y un tiempo que es castigado al trabajador, pues no sería considerado dentro de su jornada de trabajo al no enmarcarse en el tiempo a disposición del empleador.



consideramos que dicho análisis no se puede efectuar en base a una sola actividad, respecto a normas que han sido elaboradas hace más de 100 años (donde la tecnología y las condiciones laborales han cambiado) y en relación a otro contexto no vinculado a la jornada atípica (trabajo de grupo). A continuación, desarrollaremos estos puntos.

### 1. Incorporación del derecho internacional

Como lo hemos analizado en el punto 2.2., en la normatividad laboral peruana no existe ningún límite temporal a la jornada atípica salvo el promedio de las ocho horas. El ciclo de las tres semanas ha sido incorporado a raíz de la interpretación supraconstitucional por parte del TC. En ese sentido, debemos entender cómo se interpreta una norma internacional y cuál es el sustento para incorporarla al ámbito nacional.

En efecto, el artículo 55° de la CPP señala expresamente lo siguiente: "Artículo 55°. Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional".

Se debe tomar en cuenta que la CPP incorpora la Cuarta Disposición Final y Transitoria (DFT), la misma que es el mecanismo que nos permite incorporar el derecho internacional general y especial a nuestra CPP. La Cuarta DFT señala expresamente lo siguiente:

*Cuarta. - Interpretación de los derechos fundamentales. Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.*

El profesor Javier Neves Mujica (1999) ha tratado este artículo de la CPP desde una perspectiva laboral, y ha precisado que es una herramienta hermenéutica (de interpretación), que para poder utilizarse debe contar con los siguientes elementos:

- a) Un derecho regulado simultáneamente por la Constitución y un tratado de derechos humanos.
- b) Dicha regulación debe ser compatible y no conflictiva.
- c) El tratado de derechos humanos debe encontrarse aprobado y ratificado por el Perú. (p. 97)

Como lo ha señalado el propio autor (Neves Mujica, 1999, p. 62), para aplicar la Cuarta DFT de la CPP, se requiere que un precepto constitucional reconozca un derecho, el mismo que es regulado por un tratado sobre derechos humanos, aprobado y ratificado por el Perú, siendo ambas normas compatibles, por lo que para entender el sentido de la norma constitucional se debe acudir al tratado, precisando además que este tratado puede utilizar la jurisprudencia sobre el tratado (emitida por los órganos competentes).

### 2. Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), excepciones y límite de las tres semanas

El Convenio 1 de la OIT reguló la jornada de trabajo para la industria, convenio que ha sido ratificado por el Perú. En ese sentido, y en base a lo establecido por la Cuarta DFT de la CPP, el Convenio 1 de la OIT puede servir como herramienta hermenéutica para interpretar nuestra normatividad desde el ámbito de dicho convenio.

Así, el artículo 2° del citado convenio señala expresamente:

*"(...) Artículo 2°*

*En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:*

- (a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- (b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (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 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;
- (c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

*Artículo 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.*

*Artículo 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. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.*

Por consiguiente, el Convenio 1 de la OIT establece excepciones temporales y permanentes a la aplicación de la jornada máxima, las cuales se sustentan en hechos temporales o permanentes. Igual sucede con el Convenio 30 y la recomendación 116<sup>/3</sup> que, si bien no forman parte del ámbito de interpretación constitucional, sí es parte del sistema normativo de la OIT.

Como ya se ha analizado, tanto en la CPP como en la LJT y el RLJT no se establece ningún tipo de limitación al periodo de la jornada atípica salvo que cumpla con los promedios de ocho horas diarios o 48 horas semanales. Hasta este punto, se entendería que podrían establecerse múltiples supuestos de jornadas atípicas, siempre que el promedio de horas en un ciclo no supere los máximos previstos; sin embargo, a nivel jurisprudencial, el TC a través de la sentencia (STC), recaída en el expediente N° 4635-2004-AA, estableció como precedente vinculante su fundamento 29, el mismo que señala:

*Tratándose de jornadas atípicas, en cualquier tipo de actividades laborales, no pueden superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana, ya sea que se trate de un periodo de tres semanas, o de un periodo más corto, como lo dispone la Constitución y el Convenio N° 1 de la OIT.*

En ese sentido, de la revisión completa de la citada Sentencia, el TC funda el parámetro máximo de tres semanas para todas las actividades -independientemente de que sus fundamentos de hecho y derecho hayan sido desarrollados en el marco de la actividad minera- como periodo aplicable a una jornada atípica en base al literal c) del artículo 2° del Convenio 1 de la OIT. El autor Elmer Arce (p. 446), coincide con este criterio al señalar que la LJT debe respetar el límite de las tres semanas en base a lo establecido en el punto 2.c del Convenio 1 de la OIT; sin embargo, no realiza un análisis de por qué debemos aplicar este límite. En todo caso, más adelante evaluaremos la limitación de las tres semanas y si el trabajo en grupo es equivalente necesariamente a la jornada atípica.

Por otro lado, la citada STC genera una serie de dudas al considerar que el límite de tres semanas es aplicable a toda actividad laboral. Esta interpretación ha generado incertidumbres respecto al ámbito de aplicación, dado que dicha STC se fundamenta en informes de la actividad minera. En ese sentido, conviene recurrir a lo establecido por el mismo TC respecto a las condiciones para el uso de un precedente vinculante, así, la STC, recaída en el expediente N° 24-2003-AI, recoge que la aplicación de un precedente vinculante depende de: a) *la existencia de similitudes fácticas entre el caso a resolver y aquel del que emana el precedente y b) la existencia de similitudes y diferencias fácticas, las que en el caso de estas últimas no justifican un trato jurídico distinto. Por ende, es factible que a través del razonamiento analógico se extienda la regla del precedente vinculante.*

Así las cosas, conviene preguntarnos a qué se refiere el Convenio 1 de la OIT “por equipos” y de dónde se incorporó esta referencia. De Manuele (pp. 127-128) nos cuenta que este término proviene de la Convención de Washington, que al traducir al español significa “conjunto de obreros dedicados a un mismo trabajo” y que fue pensado para industrias que por la naturaleza de la actividad no permite la paralización del proceso productivo, realizándose durante día y noche. Así, se requiere la prestación de equipos sucesivos que cuando culmine uno, empieza el otro.

Aquí hay dos posiciones respecto a la definición, una literal que entiende al trabajo por equipos como un sistema rotativo donde una cuadrilla de trabajadores reemplaza a la otra a fin de asegurar la explotación sobre actividades que no pueden ser interrumpidas (definición explicada por Sáenz Valiente y Fernández Madrid) y, otra más flexible, que señala que es una forma de organizar el trabajo donde la rotación no es indispensable, aunque se puede presentar y puede ser por actividades interrumpibles, o no, es decir es más una forma de organizar la prestación en una actividad en concreto (definición del autor Carcavallo). Sin perjuicio de ello, el autor De Manuele (p. 130) considera que la necesidad de regular esta figura parte de la industria donde se busca organizar la prestación de los trabajadores en un establecimiento ante la imposibilidad de interrupción de la tarea (por las características y necesidades de la actividad).

A partir de ello podemos ensayar las siguientes conclusiones: (i) el límite de las tres semanas señalado por el Convenio 1 de la OIT y recogido como precedente vinculante por el TC, es aplicable a aquellos trabajos que se realizan en equipo, institución que no es equiparable a las jornadas atípicas y (ii) del tenor del artículo 2° del Convenio 1 de la OIT, se desprende que el trabajo en

/3 A propósito de la reducción de jornada, la Recomendación 116 de la OIT, establece las siguientes excepciones:

*“(…) 14. La autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo:*

*(a) en forma permanente:*

*(i) para los trabajos esencialmente discontinuos;*

*(ii) en ciertos casos excepcionales, por razones de interés público;*

*(iii) para los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo;*

*(b) en forma temporal:*

*(i) en caso de accidente o grave peligro de accidente;*

*(ii) en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o talleres;*

*(iii) en caso de fuerza mayor;*

*(iv) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo;*

*(v) para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros;*

*(vi) en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional;*

*(c) en forma periódica:*

*(i) para la preparación de inventarios y balances anuales;*

*(ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.*

*15. En los casos en que la duración normal del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas por semana, la autoridad o el organismo competente, antes de autorizar excepciones para los casos previstos en los incisos (i) y (iii) del apartado a), en los incisos (iv) y (v) del apartado b) y en los incisos (i) y (ii) del apartado c) del párrafo 14, debería examinar con la mayor atención si esas excepciones son verdaderamente necesarias\*.*

equipo es aplicable a todas las empresas industriales -cualquiera sea su naturaleza-, mientras que las jornadas atípicas tienen como requisito esencial la naturaleza especial de las actividades de la empresa que demandan la implementación de estos regímenes especiales como indispensables para su producción.

Una vez analizado cada uno de los tópicos propuestos en el presente trabajo, a nuestro entender existen tres posiciones respecto al periodo o ciclo máximo en el cual puede enmarcarse una jornada atípica que, a continuación, explicamos:

- Ciclo máximo de tres semanas: el acogido por el TC como precedente vinculante en la STC, recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, el cual señala que cualquier tipo de actividad laboral no puede superar el promedio de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas por semana, ya sea que se trate de un periodo de tres semanas o uno más corto.
- Ciclo sin límite máximo de semanas: partiendo de la premisa que el precedente vinculante establecido por el TC en la STC, recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, toma como referencia el periodo regulado en el inciso c) del artículo 2° del Convenio 1 de la OIT y este supuesto es aplicable únicamente para aquellos trabajos en equipo que no pueden ser equiparables a la jornada atípica; se podría concluir que no existe un periodo o ciclo máximo aplicable a este tipo de jornadas excepcionales, rigiéndose únicamente porque el promedio de los ciclos no superen las jornadas de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.
- Ciclo limitado por las características propias de la actividad empresarial: dado que la STC, recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, hace un análisis respecto del trabajo en actividades mineras, entendiendo por trabajadores mineros, como lo señala su Resolución Aclaratoria, a: (i) los que laboran en minas subterráneas, (ii) los que realizan labores extractivas en minas de tajo abierto y (iii) 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, el tope máximo de ciclos de tres semanas debería aplicarse únicamente a ellos siempre que cumplan con el test de protección recogido en la Resolución Aclaratoria de la STC citada<sup>4</sup>.

Ahora bien, como hemos podido evidenciar las jornadas atípicas no son solo aplicables a las actividades mineras, sino a todas aquellas que su producción demanda que se realicen en lugares alejados de los centros poblados o aquellos de difícil acceso; encontrándose dentro de estos, los campamentos petroleros o mineros, faenas de pesca en alta mar, la producción maderera y de alimentos en el centro de la amazonía, etc. Sobre el particular, consideramos que podría ser cuestionable que sea aplicable los ciclos máximos de tres semanas, sino más bien debe implementarse un test de protección a efectos

de determinar un límite en razón a la naturaleza de cada una de estas actividades y condiciones particulares.

## PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

A continuación, detallaremos las resoluciones que se han emitido en relación con la jornada atípica en el TFL:

### 1. Resolución N° 1-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Resumen del caso: Tawa Perú S.A.C. presta servicios de destaque de personal, donde sus trabajadores laboran en jornadas atípicas por realizar la actividad de hidrocarburos. La empresa implementó jornadas atípicas de 14x14, 21x14 y 20x10 durante 2019 en mérito a convenios individuales celebrados con sus trabajadores en los que se acordó otorgar días de descanso adicional en compensación de días feriados y trabajo en sobretiempo. Entre los principales actos procedimentales, tenemos a los siguientes:

- 1a Instancia: se emitió la Resolución de Subintendencia mediante la cual se multó a la empresa con S/ 76 275,00 por haber incurrido en las siguientes infracciones: (i) incumplimiento de las disposiciones legales respecto a labores en sobre tiempo adicionales a las 48 horas semanales o 144 horas del ciclo de tres semanas, (ii) incumplimiento de las obligaciones relacionadas con las jornadas de trabajo, pago de la sobretasa del 100% por labor en feriado y (iii) incumplir la medida de requerimiento. Asimismo, la Sub-Intendencia en una nueva Resolución: declara infundado el recurso de reconsideración.
- 2a Instancia: declara infundado el recurso de apelación.
- TFL: declara infundado el recurso de revisión en mérito a que, si bien es posible que un número horas pueda ser objeto de una condonación por los acuerdos celebrados con los trabajadores, se exige que se distinga de forma justa y adecuada las horas extras y feriados trabajados que se pretenden compensar, lo que no ocurre en este caso.

Es interesante que el TFL abra la posibilidad a que se establezcan jornadas atípicas superiores a las de tres semanas como de 14x14, 21x14 y 20x10, en el enten-

<sup>4</sup> El fundamento 15 de la Resolución Aclaratoria señala que las siguientes condiciones constituyen el test de protección para los trabajadores mineros:

a) La evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; por ejemplo, si se trata de una mina subterránea, a tajo abierto, o si se trata de un centro de producción minera.

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

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

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

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

Alternativamente, también podrá exigirse la siguiente condición:

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

dido que lo que se cuestiona es la falta de distinción de las horas extras, días de descanso y feriados que se pretende compensar. Adquiriendo mayor relevancia el hecho de que dicha Resolución resuelva respecto a una situación del año 2019, periodo en el que no nos encontramos en pandemia, situación que ha sido tomado como fundamento para la aplicación de jornadas atípicas por considerarse una situación excepcional.

## 2. Resolución N° 10-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Resumen del caso: Proseguridad S.A. presta servicios de seguridad a las instalaciones de la empresa principal COGA (Compañía Operadora de Gas). La empresa implementó jornadas atípicas de 20x10 con 11 horas de trabajo, durante el periodo comprendido entre el 15 de marzo y 15 de junio de 2020, al presuntamente restringirse el desplazamiento de su personal por el contexto de pandemia.

Entre los principales actos procedimentales, tenemos a los siguientes:

- 1a Instancia: se emitió la Resolución de Subintendencia mediante la cual se multó a la empresa con S/ 149 124,00 por haber incurrido en las siguientes infracciones: (i) incumplimiento de las disposiciones legales respecto a labores en sobre tiempo adicionales a las 48 horas semanales o 144 horas del ciclo de tres semanas, (ii) incumplimiento de las obligaciones relacionadas con las jornadas de trabajo, pago de la sobretasa del 100% por labor en feriado e (iii) incumplir con la medida de requerimiento.
- 2a Instancia: declara infundado el recurso de apelación.
- TFL: declara infundado el recurso de revisión en mérito a que: (i) el régimen atípico implementado supera el límite legal de 144 horas en 3 semanas y (ii) no es coherente que se señale como razón para impedimento del descanso acumulado la vigencia del Estado de Emergencia, pues el Gobierno otorgó medidas para el transporte de personal.

El TFL acoge el límite de las tres semanas mencionado en el precedente vinculante del TC señalado en el punto 3.2. del presente trabajo, a pesar de que como ya hemos comentado, dicha STC se desarrolla en el marco de actividades mineras, distinto al supuesto de este caso -labor de vigilancia en actividades de hidrocarburos-, perdiendo así una oportunidad para analizar si este tope legal le sería aplicable al margen de la pandemia.

## 3. Resolución N° 22-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Resumen del caso: Minera La Zanja S.R.L. presta servicios de minería. Se implementó una jornada atípica temporal de 30x15 a razón de 10 horas de trabajo efectivo, tras acuerdo arribado con el Sindicato, en mérito al estado de emergencia. Anterior a la pandemia los trabajadores tenían jornada atípica de 9x5.

Entre los principales actos procedimentales, tenemos a los siguientes:

- 1a Instancia: se emitió la Resolución de Subintendencia mediante la cual se multó a la empresa con S/ 133 300,00 por haber incurrido en las siguientes infracciones: (i) instaurar jornadas atípicas no compatibles con la jornada máxima establecida en la CPP, (ii) no otorgar descanso semanal obligatorio e (iii) incumplir la medida de requerimiento.
- 2a Instancia: declara infundado el recurso de apelación.
- TFL: declara fundado en parte el recurso de revisión en mérito a que: (i) el estado de emergencia constituye un evento excepcional que genera que el pacto celebrado entre la empresa y el sindicato que extiende la jornada laboral se ajuste a derecho, (ii) el test de protección sea realizado en otros parámetros cuantitativos (días) y cualitativos (propagación del virus), (iii) el ordenamiento peruano no prohíbe el trabajo que supere la jornada máxima sino exige que pague la sobretasa o se compense, (iv) la empresa ha cumplido con pagar los días libres y (v) la autoridad no ha precisado el número de trabajadores afectados por extender la jornada más allá de lo pactado.

Estamos de acuerdo con la decisión adoptada por el TFL al amparar la pretensión de la empresa, tomando en cuenta que la pandemia generó la necesidad de implementar medidas que salvaguarden en principio la salud de los trabajadores y que permitan operar bajo este tipo de jornada atípica. Sin perjuicio de ello, consideramos que conforme se señala en esta resolución, el ordenamiento peruano no prohíbe el trabajo que supere la jornada máxima, sino exige su compensación; en este sentido, consideramos que se ha perdido la oportunidad de evaluar la implementación de jornadas atípicas superiores a las tres semanas y en contextos distintos al de la pandemia.

## 4. Resolución N° 31-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Resumen del caso: la Cía. Minera Coimolache S.A. presta servicios de minería. Se implementó una jornada atípica temporal de 30x15 a razón de 10 horas de trabajo efectivo, tras acuerdo arribado con el Sindicato, en mérito al estado de emergencia.

Entre los principales actos procedimentales, tenemos a los siguientes:

- 1a Instancia: se emitió la Resolución de Subintendencia mediante la cual se multó a la empresa con S/ 182 922,00 por haber incurrido en las siguientes infracciones: (i) instaurar jornadas atípicas no compatibles con la jornada máxima establecida en la CPP, (ii) no otorgar descanso semanal obligatorio e (iii) incumplir la medida de requerimiento.
- 2a Instancia: declara infundado el recurso de apelación.
- TFL: declara fundado en parte el recurso de revisión en mérito a que: (i) el estado de emergencia constituye un evento excepcional que genera que el pacto celebrado entre la empresa y el sindicato que



extiende la jornada laboral se ajuste a derecho, (ii) el test de protección sea realizado en otros parámetros cuantitativos (días) y cualitativos (propagación del virus), (iii) el ordenamiento peruano no prohíbe el trabajo que supere la jornada máxima sino exige que pague la sobretasa o se compense, (iv) la empresa ha cumplido con pagar los días libres y (v) la autoridad no ha precisado el número de trabajadores afectados por extender la jornada más allá de lo pactado.

Coincidimos con el TFL en aceptar la jornada atípica en un contexto excepcional de la pandemia. Sin embargo, consideramos que se pudo haber analizado la validez del límite de tres semanas y la posibilidad de extenderlo en situaciones permanentes.

#### 5. Resolución N° 53-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Resumen del caso: Gold Fields La Cima S.A. presta servicios de minería. Se implementó una jornada atípica temporal de 20x20 a razón de 11 horas de trabajo efectivo, tras acuerdo arribado con el Sindicato en mérito al estado de emergencia.

Entre los principales actos procedimentales, tenemos a los siguientes:

- 1a Instancia: se emitió la Resolución de Subintendencia mediante la cual se multó a la empresa con S/ 149 124,00 por haber incurrido en las siguientes infracciones: (i) instaurar jornadas atípicas no compatibles con la jornada máxima establecida en la CPP, (ii) no otorgar descanso semanal obligatorio e (iii) incumplir la medida de requerimiento.
- 2a Instancia: declara infundado el recurso de apelación.
- TFL: declara fundado en parte el recurso de revisión en mérito a que: (i) el estado de emergencia constituye un evento excepcional de fuerza mayor que genera que el pacto celebrado entre la empresa y el sindicato que extiende la jornada laboral se ajuste a derecho, (ii) el test de protección sea realizado en otros parámetros cuantitativos (días) y cualitativos (propagación del virus) y (iii) el acuerdo tuvo por objeto disminuir los traslados y así prevenir el contagio de la COVID-19 y fue resultado de un acuerdo de partes en un supuesto excepcional previsto por la OIT.

En esta resolución se desarrolla con mayor extensión los fundamentos de la empresa minera, aceptando la jornada atípica de 20x20 siempre que en promedio no supere las ocho horas diarias en el ciclo de la jornada, situación que fue acreditada por la administrada. Ahora bien, este análisis de la posibilidad de la extensión de la jornada atípica sobre el límite establecido por el TC pudo generar la posibilidad de analizar su pertinencia o límites en su aplicación, sobre todo cuando fue incorporada en base a una interpretación del Convenio 1 de la OIT.

#### 6. Resolución N° 139-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Resumen del caso: FLSmith S.A.C. destaca personal para Gold Fields. La empresa implementó jornadas

atípicas de 15x15 por 12 horas diarias al restringirse el desplazamiento de su personal. Antes de la entrada en vigencia de emergencia tenía una jornada atípica de 4x3. Entre los principales actos procedimentales, tenemos a los siguientes:

- 1a Instancia: se emitió la Resolución de Subintendencia mediante la cual se multó a la empresa con S/ 67 725,00 por haber incurrido en las siguientes infracciones: (i) no otorgar el día de descanso obligatorio, (ii) no cumplir con el procedimiento establecido para la modificación de jornada e (iii) incumplir con la medida de requerimiento.
- 2a Instancia: declara infundado el recurso de apelación.
- TFL: declara infundado el recurso de revisión en mérito a que: (i) el régimen atípico implementado supera el límite legal de 144 horas en tres semanas, (ii) no es coherente que se señale como razón para impedimento del descanso acumulado la vigencia del estado de emergencia, pues el Estado otorgó medidas para el transporte de personal y (iii) la autorización dada por los trabajadores en sus contratos de trabajo para que el empleador modifique su jornada no se ajustan al mismo contrato y a la ley, pues superan las 48 horas semanales; asimismo, no se ha seguido procedimiento alguno para su implementación.

Lo resuelto nos genera dos opiniones en el contexto de pandemia: consideramos que debió analizarse que la situación excepcional habilitaba la implementación de la jornada atípica de 15x15, aunado a que el artículo 25° del Decreto de Urgencia N° 29-2020 abría la posibilidad de modificar la jornada de trabajo como medida preventiva al riesgo de contagio, sin que se menoscabe el derecho al descanso semanal, el que, en el caso bajo análisis, ha sido compensado. Ahora bien, en un contexto de normalidad, consideramos que el TFL pudo haber hecho un análisis del límite de tres semanas por los argumentos señalados en los comentarios anteriores.

#### 7. Resolución N° 180-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Resumen del caso: Shahuindo S.A.C. presta servicios de metalurgia y siderurgia. Se implementó una jornada atípica temporal de 20x10 a razón de 12 horas diarias durante enero de 2021.

Entre los principales actos procedimentales, tenemos a los siguientes:

- 1a Instancia: se emitió la Resolución de Subintendencia mediante la cual se multó a la empresa con S/ 34 716,00 por haber incurrido en las siguientes infracciones: (i) instaurar jornadas atípicas no compatibles con la jornada máxima establecida en la CPP, (ii) no otorgar descanso semanal obligatorio e (iii) incumplir la medida de requerimiento.
- 2a Instancia: declara infundado el recurso de apelación.
- TFL: declara infundado el recurso de revisión en mérito a que: (i) si bien existe un convenio suscrito

con el sindicato, no puede contradecir el estándar mínimo de jornada laboral y (ii) a la fecha en que se implementó la jornada atípica en cuestión (enero de 2021), no se reunía las condiciones necesarias para considerar al estado de emergencia como una causa excepcional.

A partir de esta Resolución queda claro que el criterio asumido por el TFL es permitir jornadas atípicas que superen las tres semanas solo en situaciones excepcionales como la de la pandemia; sin embargo, dado que en el caso bajo análisis se aplicó una jornada atípica superior en enero de 2021, no resulta viable pues, que en el contexto de la pandemia que, si bien persiste, se han adoptado medidas para paliar sus efectos. Así, es cuestionable que se considere que la pandemia y sus efectos se han reducido a partir de enero de 2021, cuando justamente en dicho mes comenzó la segunda ola y hasta el día de hoy se mantiene el estado de emergencia. El TFL no ha considerado que en la actividad minera –como en otras– existe absentismo pues el personal no desea laborar por ser de riesgo, son sospechosos o han contraído la enfermedad, situación que implica la necesidad de mantener una jornada extendida para evitar afectar la operación durante el estado de emergencia.

## CONCLUSIONES

De acuerdo con lo analizado, podemos esgrimir algunas conclusiones:

- El TFL ha resuelto validar las jornadas atípicas superiores a periodos mayores a tres semanas, evaluando la situación excepcional de la pandemia. Coincidimos con la justificación siempre que el promedio diario no supere las ocho horas de trabajo.
- Sin perjuicio de lo señalado, consideramos que el TFL pudo haber evaluado la validez del límite de las tres semanas en función a lo establecido en el Convenio 1 de la OIT, sobre todo considerando otras actividades no vinculadas a la minería.
- Desde nuestro punto de vista, si bien podría existir una justificación para regular un límite temporal en el periodo de la jornada atípica, este límite debería ser aplicable a actividades de riesgos o cuyas condiciones perjudiquen la salud del trabajador (actividades mineras de socavón, etc.). Incluso la sentencia del TC se sustenta en las condiciones propias de la actividad minera.
- Existen beneficios aplicables al personal en la reducción de traslados, reducción de riesgo en la salud y tiempos perdidos como consecuencia de la asistencia al centro de operaciones, situación que no se ha evaluado en el TFL ni menos en los pronunciamientos del TC.
- Fuera del tema de salud, establecer estos criterios excepcionales en base únicamente a la pandemia limita la posibilidad de que se implementen jornadas atípicas que podrían responder a otras situaciones límite o que se podrían justificar por necesidades operativas y hasta

de los propios trabajadores. Estamos de acuerdo en que se evalúen las situaciones particulares de cada empresa para evitar los efectos nocivos de la jornada atípica (sobre todo en la actividad minera), pero la misma también tiene aspectos positivos como los comentados anteriormente, jornadas atípicas que han permitido mantener la operación y que han beneficiado al personal al reducir los traslados y el tiempo muerto.

- Como lo hemos mencionado, en el anteproyecto de la Ley General del Trabajo se estableció como límite las seis semanas, lo que quizás podría abrir la discusión para ver si es necesario fijar un límite del ciclo mayor a tres semanas o que se sustente en una justificación razonable en función a las características particulares de la actividad (excluyendo las actividades de riesgo o que no pasen la prueba de proporcionalidad). El tema es discutible y consideramos que se debería abrir el debate y no quedarnos en una incorporación interpretativa que quizás no tenga relación directa con la naturaleza real de la jornada atípica.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN MEDINA, Jorge; y otros (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Madrid. Ed. Fundación 1º de Mayo.
- ARCE ORTIZ, Elmer (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima. Ed. Palestra.
- DE MANUELE, Abel Nicolás; FREM, Gabriel (2013). *Jornada de Trabajo y Descansos. Análisis Doctrinario y Jurisprudencial*. Santa Fe. Ed. Rubinzal-Culzoni.
- FERRO, V. (2019). *Derecho Individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- MOLINA, R. (2020, 26 de agosto). "¿Perú país minero? El asunto es cómo". En: *Diario Gestión*. 30 de setiembre de 2021 (<https://gestion.pe/peru/politica/peru-pais-minero-el-asunto-es-como-noticia/>).
- NEVES MUJICA, Javier (1999). La Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y los derechos laborales. En: *Revista Ius Et Veritas*; 19:197. Lima.
- PASCO, M (2003). *Contratos de Trabajo de Jornada Atípica. Atipicidad en los dos extremos: Jornada Parcial y Jornada Acumulativa* (<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/35.pdf>).
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*, 23ª edición, [versión 23.4 en línea]. <<https://del.rae.es>> (s.f.).
- SÁNCHEZ, C. (2013). Informe N° 2-2013-MTPE/2/14. *Dirección General de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo*.