

De conformidad con el Reglamento del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo (Ley N° 27671)

Las características y exigencias del mercado, el crecimiento de las actividades extractivas y los procesos tecnológicos, hacen que los trabajadores se vean obligados a laborar bajo distintas modalidades y ritmos de trabajo. Algunas empresas requieren regímenes laborales especiales, muchas veces prolongados, con rotación de turnos diurnos/nocturnos en diferentes modalidades, labores en áreas de difícil acceso o lejanas del lugar de residencia.

Este tipo de jornadas son denominadas Jornadas Atípicas, y dependiendo de sus características pueden ocasionar efectos adversos en los trabajadores y sus familias.

NIOSH⁽¹⁾ ha descrito en diversos estudios, efectos adversos para la salud en trabajadores con jornadas prolongadas clasificándolos en:

Efectos generales a la salud: Una de las principales alteraciones descritas se relaciona con el ritmo y calidad del sueño. El no poder descansar y dormir en las horas acostumbradas conservando el ciclo biológico, hace que nuestro ritmo de sueño se altere y no se descansa efectivamente. El ritmo circadiano (ciclo biológico de reposo y vigilia) se altera, provocando sintomatología relacionada a trastornos cardíacos y trastornos músculo esqueléticos en diferentes regiones del cuerpo como en el cuello, hombros, columna lumbar, etc.

Otros efectos involucran: Molestias y fatiga visuales, asociadas a las demandas propias del trabajo y la falta de reposo y sueño. Déficit de atención y reducción de la precisión en las tareas habituales, lo cual puede incrementar el riesgo de accidentes y aumento de hábitos negativos (consumo de cigarro y alcohol).

Efectos en la performance: La alteración del ciclo de reposo-vigilia, asociado a las exigencias propias del trabajo, las condiciones de aislamiento y el estar lejos del lugar de residencia o familia, disminuyen la calidad del trabajo incrementando la posibilidad de errores y accidentes; paralelamente encontramos que el ritmo de trabajo y la productividad disminuyen.

Efectos psicológicos: Desde el punto de vista psicológico encontramos una alteración en el estilo de vida del trabajador, lo que genera conflictos internos que se asocian con ansiedad, depresión y estrés de distintos niveles y por periodos inversamente proporcionales a la capacidad de afronte del individuo. Estos estados pueden asociarse con cambios en la conducta como irritabilidad, intolerancia, baja autoestima, adquisición de hábitos nocivos como el consumo de alcohol o cigarrillos.

Efectos en la familia: La pérdida de contacto con la familia se asocia a sensaciones de aislamiento, carencias afectivas y falta de comunicación que pueden conducir a una alteración de la armonía familiar. Como consecuencia de ello se pueden ver afectados los hijos y las relaciones entre padres y las relaciones de los padres con los hijos.

(1) National Institute for Occupational Safety and Health

Disposiciones legales sobre las Jornadas Laborales Atípicas

El Reglamento del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo dispone que el empleador tiene la facultad de fijar jornadas de trabajo alternativas, acumulativas o atípicas, siempre y cuando esto resulte necesario por la naturaleza especial de la actividad de la empresa⁽²⁾. Sin embargo dicha jornada especial, cualquiera que sea la modalidad establecida, no puede exceder el límite máximo previsto por ley, que es el plazo de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

La norma antes citada también nos brinda el mecanismo por el cual se podrá calcular si las jornadas de trabajo atípicas establecidas por el empleador se mantienen dentro de los límites máximos permitidos, para lo cual deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o periodo completo, incluyendo los días de descanso:

$$\begin{array}{c} \text{Promedio} \\ \leq 8.00 \text{ horas} \end{array} = \frac{\text{Total de horas laboradas}}{\text{N}^\circ \text{ de días del ciclo completo}} \rightarrow = \frac{(\text{N}^\circ \text{ de días trabajados} \times \text{horas laboradas por día})}{(\text{N}^\circ \text{ de días trabajados} + \text{N}^\circ \text{ de días de descanso})}$$

Para mantenerse dentro de los límites permitidos, el promedio a obtener debe ser igual o menor a 8. Caso contrario se estaría excediendo el límite permitido e incurriendo en infracción laboral.

(2) Artículo 9° del D.S. N° 008-2002-TR

Cálculo de horas en la Jornada Atípica

Ejemplo N° 1		Ejemplo N° 2		
<p>Para este caso tenemos una jornada con sistema 21 x 7, donde 21 son los días que el trabajador permanece en el centro de trabajo realizando sus labores de manera ininterrumpida los 21 días con una jornada diaria de 10 horas (sin considerar hora de refrigerio); y donde 7 son los días que el trabajador toma para descansar retornando a su lugar habitual de domicilio.</p>		<p>Para este caso tenemos una jornada con sistema 28 x 7, donde 28 son los días que el trabajador permanece en el centro de trabajo realizando sus labores de manera ininterrumpida los 28 días con una jornada diaria de 11 horas (sin considerar hora de refrigerio); y donde 7 son los días que el trabajador toma para descansar retornando a su lugar habitual de domicilio.</p>		
Ejemplo N° 1		Ejemplo N° 2		
<p>Promedio de horas laborales en el ciclo completo Para ser legal el promedio no debe superar las 8.00 horas</p>		<p>Promedio de horas laborales en el ciclo completo Para ser legal el promedio no debe superar las 8.00 horas</p>		
Concepto	N°	Concepto	N°	
N° de días trabajados	21 →	Días en obra o campamento ←	N° de días trabajados	28
N° de horas trabajadas por día	10 →	No considerar hora de refrigerio ←	N° de horas trabajadas por día	11
N° de días de descanso	7 →	Días fuera de obra o de campamento ←	N° de días de descanso	7
Promedio de horas	7.5	Promedio de horas	8.8	

Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones tienen la finalidad de brindar a las empresas algunas pautas a tomar en cuenta al momento de implementar jornadas atípicas en sus centros de trabajo, las cuales permitirán una mejor adaptación por parte de los trabajadores:

- Incluir en el sistema de vigilancia médica programas preventivo promocionales de la salud en general - aparte de los netamente ocupacionales - con el objetivo de detectar de forma temprana alteraciones en la salud de los trabajadores.
- Brindar soporte psicológico con el objetivo de detectar alteraciones en el comportamiento de los trabajadores. Esto debe incluir visitas a los trabajadores en sus lugares de trabajo, así como la implementación de talleres preventivos.
- Ejecutar mejoras en el clima laboral. Esto incluye la participación en reconocimientos, premios y actividades recreativas y deportivas colectivas e individuales.
- Implementar programas de "Fines de semana libres". A pesar de tener regímenes de permanencia en unidades laborales, se puede premiar a algunos trabajadores teniendo 1 ó 2 días libres.
- Elaborar programas de líneas de carrera que sirvan de estímulo a los trabajadores en su crecimiento profesional.
- Ofrecer una alimentación adecuada y acorde con los requerimientos calóricos de los trabajadores, según su tipo de trabajo, horario de trabajo. Debe incluir seguimiento nutricional estricto.
- Mejoras de condiciones laborales en sus puestos de trabajo (minimizar los riesgos laborales).
- Implementación y participación de los trabajadores en clubes internos así como en talleres de técnicas de relajación.
- Ofrecer acceso a viviendas que garanticen una calidad de sueño adecuada (lugar sin ruido).
- Garantizar puntualidad en el goce de las vacaciones y en la recepción de remuneraciones.

Sanciones por incumplir los límites de las jornadas de trabajo

El Reglamento de la Ley N° 28806 "Ley de Inspección General del Trabajo" establece las infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales.

Entre ellas, los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo son consideradas infracciones muy graves⁽³⁾ por lo que ante una actuación inspectiva por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la que se verifique que la entidad empleadora excede los límites permitidos por ley a las jornadas de trabajo, podrían imponerse multas por este concepto que podrían fluctuar entre S/. 2,035 hasta S/. 74,000.

(3) Artículo 25.6° del D.S. N° 019-2006-TR