

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU  
ESCUELA DE POSGRADO



**ANÁLISIS DE LOS PERIODOS DE TRABAJO SIN PRESTACIÓN EFECTIVA:  
EL CASO DE LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE TERRESTRE**

**Tesis para optar por el grado académico de Maestra en Derecho del  
Trabajo y la Seguridad Social que presenta:**

*Tatiana Patricia Palma Quiñones*

**Asesor:**

*Paul Carlos Elías Cavalié Cabrera*

**Lima, 2024**


## Informe de Similitud

Yo, Paul Carlos Elías Cavalié Cabrera docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis “Análisis de los periodos de trabajo sin prestación efectiva: El caso de los conductores de transporte terrestre”, de la autora Tatiana Patricia Palma Quiñones, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 30% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 23/08/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

23 de agosto de 2024

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Paul Carlos Elías Cavalié Cabrera	
DNI: 08853841	Firma 
ORCID: 0000-0002-0928-3495	

## Resumen

El presente trabajo aborde el análisis de los periodos de trabajo sin prestación efectiva de los conductores de transporte terrestre en Perú, donde la legislación actual no define de manera clara qué constituye la jornada laboral. Esto ha llevado a confusiones sobre el derecho a la jornada máxima de estos trabajadores, especialmente en lo que respecta a los periodos en los que están a disposición del empleador sin estar efectivamente trabajando. Diversos criterios doctrinales han intentado aclarar esta cuestión, pero la falta de regulación específica ha perjudicado a este grupo de trabajadores.

Nuestra investigación destaca que, a pesar de la existencia de convenios internacionales que consideran diversos periodos como parte de la jornada laboral, en nuestro país se ha adoptado la postura de que los conductores son trabajadores intermitentes, exonerándolos de la jornada máxima. Este enfoque ignora el tiempo que los conductores pasan en espera o en pausa, momentos en los que no tienen libertad para disponer de su tiempo, lo que plantea serios cuestionamientos sobre la protección de sus derechos laborales.

La hipótesis de esta investigación propone que la jornada laboral debe incluir no solo el tiempo de conducción, sino también los periodos de inactividad en los que el trabajador está a disposición del empleador. Al respecto, consideramos que estos tiempos deben ser remunerados, ya que no pueden ser considerados como tiempo libre. Así, concluimos que es necesario que se regule la jornada de los conductores a fin de alinear su tratamiento con las normas internacionales y a fin de garantizar el derecho a la jornada máxima.

## INDICE

<b>CAPÍTULO I: JORNADA DE TRABAJO, RELEVANCIA Y DEFINICIÓN</b>	<b>8</b>
1.1 Relevancia y necesidad de la jornada de trabajo	8
1.2 Desarrollo histórico de la jornada de trabajo	14
1.3 Definición de la jornada de trabajo	20
1.3.1 Jornada de trabajo según la OIT	24
1.3.2 Jornada de trabajo según otras normas internacionales	25
1.3.3 Jornada de trabajo según la doctrina	26
1.4 Jornada de trabajo en el Perú	27
1.4.1 Definición	27
1.4.1.1 Según la norma	27
1.4.1.2 Según la jurisprudencia	29
1.4.2 Tipos de jornada de trabajo	29
1.4.3 Excepciones a la jornada de trabajo y su constitucionalidad	32
1.5 El derecho al descanso	37
<b>CAPÍTULO II: EL TRANSPORTE URBANO COMO ACTIVIDAD LABORAL</b>	<b>38</b>
2.1 El sector transporte en el Perú	38
2.1.1 El transporte en el Perú	38
2.1.2 Regulación legal del transporte urbano	43
2.1.3 Informalidad del sector	44
2.2 El empleador en el sector transporte	49
2.3 El trabajador en el sector transporte	49
2.3.1 Identificación de la relación laboral estudiada: universo de trabajadores en empresas de transporte terrestre	49
2.3.2 El conductor de transporte y condiciones de trabajo.	51
2.3.3 Seguridad y salud de los conductores de transporte	51
2.4 El tiempo de trabajo de los conductores de transporte	53
2.4.1 Tiempo de trabajo	53
2.4.2 ¿Cuál es el problema jurídico relativo a la jornada laboral de los trabajadores de empresas interprovinciales?	60
<b>CAPÍTULO III: LOS PERIODOS DE TRABAJO SIN PRESTACIÓN EFECTIVA DE LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE</b>	
3.1 Tratamiento constitucional de las jornadas de conductores de transportes de vía terrestre	62
3.2 Tratamiento jurisprudencial de las jornadas de conductores de transportes de vía terrestre	63
3.2.1 Análisis del tratamiento jurisprudencial de la jornada de los trabajadores conductores	63
3.2.2 Análisis de los plenos jurisdiccionales laborales	63
3.2.3 Análisis de pronunciamientos de la autoridad administrativa laboral	64
3.3 Régimen laboral en la legislación comparada	65
3.3.1 España	65
3.3.2 Chile	66
3.3.3 Argentina	67
3.3.4 México	68
3.3.5 Colombia	69

3.4	Inconstitucionalidad del tratamiento de la jornada de los conductores de transporte	70
	3.4.1 Análisis de la inconstitucionalidad de la jornada actual	70
	3.4.2 Proyecto de ley	71
	<b>CONCLUSIONES</b>	75
	<b>Lista de Referencias</b>	77



## I. Tema problema

Análisis de los periodos de trabajo sin prestación efectiva: el caso de los conductores de transporte terrestre.

## II. Justificación de la elección del tema problema

La jornada laboral es uno de los componentes más importantes de todo vínculo laboral. Su tope ha sido regulado en nuestra Constitución Política y, mediante ley, se han regulado los grupos de trabajadores que no están sujetos a la jornada máxima como trabajadores de directivos, trabajadores no sujetos a fiscalización, trabajadores prestadores de servicios intermitentes de espera, trabajadores de vigilancia o custodia.

La importancia de la jornada de trabajo y sus límites está directamente vinculada a derechos fundamentales tales como el derecho al descanso, al aprovechamiento del tiempo libre y a la salud.

En nuestro ordenamiento jurídico, la legislación ha definido, de manera indirecta, el concepto de tiempo de trabajo, pero ha sido la doctrina la que ha brindado ciertas referencias para conocer qué debe entenderse por jornada de trabajo. Así, se han conocido distintas posturas doctrinarias que buscan definir la jornada del contrato de trabajo: (i) el criterio del **trabajo efectivo** señala que la jornada de trabajo es el periodo durante el cual el trabajador brinda sus servicios al empleador de forma efectiva y no aquel en el que el trabajador está a disposición del empleador, (ii) el criterio de **dependencia en sentido estricto** señala que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está dentro del centro de labores a disposición del trabajador y (iii) el criterio de la **dependencia en sentido amplio** señala que jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro y fuera del centro de trabajo, así como el tiempo que emplea para recorrer el trayecto que separa su domicilio del centro laboral (Castillo & Demartini, 2015, p.9).

El ordenamiento jurídico en el Perú no acoge de forma expresa y clara ninguna de las tres definiciones anteriores. Esto ha traído diversos cuestionamientos y un mal entendimiento de lo que debe ser considerado como jornada de trabajo, siendo que hay grupos de trabajadores que se han visto perjudicados por la falta de precisión de qué periodos son parte de la jornada laboral y cuáles no. Uno de estos grupos es el de los conductores de transporte terrestre, quienes realizan labores de conducción de vehículos bajo las órdenes de su empleador pero que pueden estar sujetos a periodos sin prestación efectiva de trabajo tales como turnos de descanso dentro del vehículo, recojo de pasajeros, interrupciones, periodos de simple presencia, entre otros. ¿Estos periodos deben considerarse como parte de la jornada laboral o solo se considerará como tal el tiempo en el que los trabajadores están conduciendo el vehículo?, ¿podría considerarse que los tiempos de espera, pausa o en general, cualquier interrupción dentro del vehículo también son parte de la jornada? Nuestra jurisprudencia ha dado respuestas contradictorias y, a diferencia de otros países que sí ha regulado el tratamiento de dichos periodos de tiempo, el nuestro no lo ha hecho.

Así, sin una definición normativa clara y con pronunciamientos judiciales contradictorios, es necesario que se analice la jornada de los trabajadores del sector transporte. Solo así podremos determinar con certeza cómo está conformada la jornada de trabajo de estos trabajadores y determinar si el tratamiento que se da a su tiempo de trabajo cumple lo estipulado por la Constitución y los tratados internacionales.

### III. Estado de la cuestión

Como se ha señalado, a la fecha no existe una definición normativa de la jornada de trabajo y, menos aún, una regulación sobre el tiempo de trabajo de los conductores de transporte terrestre. Aunado a ello, los pronunciamientos judiciales que han resuelto sobre la jornada de dichos trabajadores han sido contradictorios, de manera que no se conoce si a la fecha se les aplica la jornada máxima a dichos trabajadores o si, por el contrario, sus labores están exoneradas de dicho límite.

Dicho ello, se debe señalar que las labores de los conductores de transporte encuentran regulaciones en algunos tratados internacionales y normas administrativas, las mismas que serán analizadas en el presente trabajo a fin de poder estudiar la jornada y sustentar nuestra postura.

En efecto, a la fecha contamos con el Convenio OIT N° 67, Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), ratificado por Perú y vigente para nuestro país -según su artículo 27º-, y el convenio que lo revisó y reemplazó, el Convenio OIT N° 153, no ratificado por el Perú, ambos sobre el trabajo de personas que conducen automóviles dedicados al transporte por carretera de mercancías o personas.

De acuerdo con el Convenio OIT N° 67, las horas de trabajo son aquel tiempo durante el cual las personas interesadas están a disposición del empleador o de otras personas que puedan reclamar sus servicios e incluye el tiempo de circulación del vehículo, los descansos intercalados, interrupciones y los periodos de simple presencia.

Por su lado, el Convenio OIT N° 153 introduce cambios radicales y señala que la expresión *duración del trabajo* incluye el tiempo dedicado a la conducción y a los trabajos complementarios del transporte y que los periodos de tiempo de simple presencia durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo se considerarán parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país por la autoridad competente, por medio de contratos colectivos o por cualquier otro medio según la práctica nacional.

En relación con las normas administrativas que interesan a los fines de nuestra investigación, debemos mencionar al artículo 30.7º del D.S. N° 017-2009-MTC, que señala que la jornada de conducción se entiende como el **tiempo dedicado a dicha tarea** durante la circulación del vehículo, de manera que, en una interpretación de dicha norma, el tiempo de descanso dentro del vehículo o las pausas entre periodos de conducción no podrán considerarse como labor efectiva.

Asimismo, existen algunos pronunciamientos judiciales, los cuales en su mayoría han llegado a una misma conclusión: los conductores prestan sus servicios con importantes lapsos de inactividad y con prestaciones de servicios discontinuas, de manera que califican como **trabajadores intermitentes**, grupo que es excluido de la jornada máxima por el literal b) del artículo 10° del D.S. N° 008-2002-TR.

Por tanto, a la fecha, la posición jurisdiccional en nuestro país es que los conductores de transporte realizan actividades intermitentes y es debido a ellos que no están sujetos a la jornada máxima prevista en la Constitución.

Con esta postura se está asumiendo que la jornada de trabajo es únicamente el tiempo en el cual se realiza trabajo efectivo y no se considera el tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador.

Esto se da a pesar de la aparición -relativamente reciente- de una variada nomenclatura relacionada al tiempo de trabajo tales como “horas de espera”, “horas de guardia”, “situación de disponibilidad”, “puesta a disposición”, entre otros conceptos, y a la regulación específica de alguna de estas actividades mediante “jornadas especiales de trabajo”.

#### **IV. La hipótesis y los objetivos de la investigación**

Nuestra hipótesis implica, primero, reconocer que jornada de trabajo es aquel tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Definida así la jornada de trabajo, esta investigación se aboca a poner en manifiesto la problemática actual de los trabajadores del rubro de transporte terrestre y a evaluar cómo se les debe aplicar la jornada de trabajo, así como identificar los retos actuales y elaborar propuestas integrales desde un enfoque de protección al trabajador y su derecho fundamental a la jornada máxima.

Resulta interesante y apropiado analizar la regulación de la jornada en el país en el caso específico de los trabajadores de transporte, así como evaluar la jurisprudencia que han emitido los tribunales peruanos y que se ha pronunciado siempre en el mismo sentido, es decir, que solo el tiempo de trabajo efectivo está comprendido en la jornada de trabajo.

Para ello, realizaremos un análisis de los pronunciamientos judiciales y de la doctrina que ha abordado el tema a fin de determinar si la naturaleza de los trabajadores de transporte es intermitente como se ha afirmado en diversos pronunciamientos judiciales, si se debe remunerar el tiempo de espera como lo ha señalado el Convenio N° 67 de la OIT, si existe fiscalización a los conductores de transporte y estudiar la regulación y jurisprudencia comparada, la misma que tiene un tratamiento distinto a la peruana.

Hecho esto, este trabajo demostrará que las pausas o periodos de inactividad no son tiempo de conducción, pero tampoco es tiempo libre o de refrigerio y esto porque en dichos periodos el conductor no podrá utilizar su tiempo de forma libre, sino que está en el vehículo de su empleador y a disposición de este último; en

otras palabras, está a disposición de su empleador en el lugar de trabajo. Por tanto, la hipótesis que proponemos establece que para calcular la jornada laboral máxima se debe considerar los periodos de pausa y los tiempos de inactividad a fin de que sean debidamente remunerados. Señalar lo contrario supondría acoger el primer criterio de definición de la jornada de trabajo, según el cual para determinar la jornada laboral solo debe considerarse el tiempo efectivo de trabajo, definición que no está acogida ni en la legislación peruana ni en el Convenio N° 67 de la OIT. Por lo tanto, el tiempo efectivo de trabajo del conductor deberá incluir los periodos de tiempo dedicados a la conducción, a los descansos intercalados, a los trabajos realizados mientras el vehículo esté en circulación y a los trabajos complementarios efectuados a favor del vehículo, los pasajeros o la carga, así como cualquier tiempo de mera presencia que implique que el trabajador este a disposición del empleador.

En ese sentido, la actividad de los choferes no necesariamente es siempre intermitente y no siempre conjuga periodos de trabajo con lapsos de inactividad pues mientras espera el siguiente recorrido el chofer no tiene libre disposición sobre el tiempo de espera, sino que debe estar en continuo y permanente estado de alerta. Distinto sería el caso si el chofer tuviera libre disposición de ese tiempo de espera o “tiempo muerto” en cuyo caso sí podría estar excluido de la jornada máxima por ser un lapso en el que no tendrá que estar a disposición de su empleador (García, 2015, pp. 10-11).

Al respecto, resulta relevante considerar la postura de Renato Mejía cuando señala que los periodos de inactividad no califican como periodo de descanso sino como tiempo de trabajo:

*Aquellos tiempos de inactividad en los que el trabajador se encuentra a disposición de su empleador no califican como tiempo de descanso, al ser tiempo sobre el cual el trabajador no tiene libertad de disposición, de manera que al no ser tiempo de descanso sino de trabajo, dicho tiempo debe ser remunerado, aunque no como trabajo en sobretiempo al no estar sujeto el trabajador a jornada máxima (Mejía, 2012, p. 320).*

En el presente trabajo, asumiremos la posición internacional sobre el tratamiento de las jornadas de los conductores de transportes de vía terrestre y nos distanciaremos de la postura que han tomado los jueces peruanos: consideramos que el tiempo de mera presencia debe ser incluido dentro de la jornada de trabajo y que los conductores de transporte deben estar sujetos a la jornada máxima establecida en la ley a fin de garantizar su disfrute al descanso, al tiempo libre y a la salud.

## CAPITULO I: JORNADA DE TRABAJO, RELEVANCIA Y DEFINICIÓN

### 1.1 Relevancia y necesidad de la jornada de trabajo

Es bien conocido que el problema fundamental al que se enfrenta todo trabajador consiste en determinar si debe procurar o un aumento de salario o la disminución de la duración del trabajo (Patiño, 1975, p. 11). En efecto, todo trabajador buscará siempre o reducir las horas de trabajo o aumentar su salario, mientras que, por su lado, el empleador buscará justamente lo contrario y es ese, posiblemente, el mayor y principal conflicto entre las partes de toda relación de trabajo.

Por ello, no es extraño que el tiempo de trabajo siga siendo uno de los temas centrales del conflicto laboral, porque en la mayoría de los casos las cuestiones sobre la duración de la jornada implican, por un lado, tutelar el derecho al descanso del trabajador y una mayor o menor estabilidad de la remuneración y, por el otro, un mayor o menor costo empresarial, de manera que el factor tiempo y el monto del salario son dos elementos que aparecen en toda vinculación de trabajo subordinado y tienen la particularidad que ambos pueden cuantificarse, motivo por el que tanto el trabajador y empleador centraran su atención en dichos conceptos. Esta característica determinará que gran parte de la construcción de la promoción y las tutelas del derecho del trabajo tenga como eje central estos dos elementos (Raso, 2014, p. 14).

Como es conocido, en la regulación del tiempo de trabajo, como en otros muchos aspectos de las relaciones laborales, confluyen intereses de distinta índole, siendo probablemente el primero de ellos el interés de las personas que trabajan que, mediante la fijación legal de jornadas máximas de trabajo, se supriman las prácticas de sobreexplotación que parecían habituales en las primeras décadas de la revolución industrial. Asimismo, en la ordenación del tiempo de trabajo también está presente el interés de la empresa en el entendido que, sin un tiempo mínimo de dedicación al trabajo, no hay productividad posible, de modo que la determinación del tiempo de trabajo siempre ha venido acompañada de deberes básicos que buscan garantizar la productividad y el rendimiento a favor del empleador. En la misma línea, debemos mencionar también la existencia de un interés general en la ordenación del tiempo de trabajo, dado que sin esa intervención legal quedan seriamente amenazados bienes tan importantes como la paz, la convivencia o el progreso social, incluso, hasta el sistema económico y productivo podría resentirse con la dejación absoluta de los tiempos de trabajo en manos de la autonomía individual. Asimismo, debe mencionarse también las dimensiones del interés general mucho más modernas e igual de importantes tales como la conciliación de la vida laboral y familiar y la adaptación de la actividad de producción a su contexto o la coordinación de los tiempos de trabajo con los tiempos de la actividad social para una mejor ordenación de la vida ciudadana (García, 2008, pp. 110-124)

Con relación a la jornada de trabajo, esta trasciende largamente su carácter de condición de trabajo o su condición de elemento del contrato de trabajo pues el tiempo, desde una perspectiva antropológica, tiene una relevancia mayor en tanto es el marco en el que se desarrolla la vida y se considera que la propia

naturaleza humana debe buscar cambiar el modelo de “vivir para trabajar” por el de “trabajar para vivir” (Villavicencio, 2013, p. 228).

Por tanto, considerando que el trabajo es elemento esencial de la idiosincrasia humana, ya sea como medio de subsistencia o bien como forma de expresión de una necesidad de participar en la sociedad, el tiempo que los trabajadores puedan o deban dedicarle es un tema clave. Así, los humanos en sus interrelaciones siempre se organizan en “tiempos sociales”, es decir, en momentos determinados por las actividades que realizan: el tiempo para el trabajo, para la educación, para la religiosidad, para la familia, para el descanso, entre otros, de manera que la vida colectiva se rige en torno a la articulación de esos momentos (Vega, 2020, p.19).

El tiempo de trabajo, además, es un asunto complejo y con muchas aristas y no solo por su vinculación con las necesidades humanas tales como seguridad física y seguridad económica (fase micro) sino por su relación con la productividad (fase macro). Es por ello por lo que es necesario lograr el difícil equilibrio entre requerimientos económico-productivos y derechos humanos que habrá que sopesarse en cada momento y lugar, pero partiendo siempre de las premisas antes enunciadas, porque si nos aferramos a una visión puramente economicista se podría terminar encubriendo expresiones modernas de trabajo esclavo o servil reñidas con el Estado Constitucional (Villavicencio, 2013, p. 228).

En efecto, un capitalismo desregulado solo da lugar a un predominio de los intereses y decisiones empresariales por encima de derechos tan básicos como el de la jornada máxima de trabajo, descanso y otros. Incluso, tal y como señala Villavicencio, en los últimos tiempos estaríamos sufriendo lo que él denomina la “flexibilidad en la regulación del tiempo de trabajo” pues se vive una tendencia al crecimiento sin empleo y una mayor maleabilidad en la distribución del tiempo de trabajo: tránsito de la jornada diaria a la semanal y luego a la anual, flexibilización de la jornada atípica (2013, p. 229).

Esto tiene vinculación con lo que señala Alarcón Caracuel, quien, citando a Marx, indica que el capital es un vampiro que necesita imperiosamente succionar sangre para vivir y esa sangre no es otra cosa que la plusvalía que proporciona la fuerza de trabajo aplicada al proceso productivo: de ahí que ansíe la utilización de esa fuerza durante el mayor tiempo posible (Alarcón, 2011, p.36). La jornada mínima es una figura que empezó a ser analizada por los pensadores económicos del siglo XIX para lo cual basta observar la definición de jornada laboral de Marx, que la define como el tiempo mínimo durante el cual ha de trabajar una persona y que le permite obtener un salario con el que satisfacer sus necesidades naturales (Vega, 2020, p. 22).

Así, y considerando las implicancias sociales de la jornada de trabajo, es que la reducción de las horas de trabajo, un descanso suficiente y vacaciones pagadas constituyen una de las manifestaciones más características del progreso social, motivo por el que el rasgo distintivo de la historia contemporánea es justamente la disminución de la duración de la jornada de trabajo.

Incluso, tal y como lo señala Vega, regular el tiempo de trabajo es fundamental para el derecho del trabajo:

Esto se ha visto reflejado en las normativas de los distintos ordenamientos jurídicos. En efecto, el tiempo de trabajo es un tema fundamental desde las primeras regulaciones laborales y ha sido tradicionalmente abordado desde la idea de limitar el tiempo de actividad máximo, así como sobre la necesidad de establecer descansos, lo que significa instituir “fronteras” a la duración de la jornada laboral, de modo que la demarcación temporal del trabajo se convierte por tanto en un elemento esencial del derecho del trabajo y clave en su tipificación y regulación desde su origen. (Vega, 2020, p. 21)

Durante muchas décadas, la regulación efectiva del trabajo respondió a unas pautas bastantes simples: se regulaban horas de trabajo excesivas y desproporcionadas a fin de brindar una protección mínima a los trabajadores. A esta situación histórica respondió la institución tradicional de la jornada máxima de trabajo. La fórmula anhelada de ocho horas de trabajo diarias, ocho horas adicionales de descanso e igual tiempo para las necesidades vitales evidencia de manera muy clara el horizonte de las reivindicaciones de la clase obrera (García, 2008, pp. 110-124).

En la misma línea, Joaquín García señala que la regulación del tiempo de trabajo tiene un carácter preventivo a fin de evitar el descontento y un probable estallido social:

En el trabajo asalariado el tiempo de trabajo se convierte en problema social precisamente por la nota de subordinación que irremediablemente le acompaña, sin perjuicio de que también pudiera serlo por alguna otra razón más mediata o indirecta. En efecto, si en algún momento se ha hablado de “cuestión social” en relación con el tiempo de trabajo ha sido, desde luego, con referencia al trabajo asalariado, por las condiciones de sobreexplotación que se vivieron históricamente en las industrias y fábricas, afortunadamente superadas, aunque puede que no del todo erradicadas, bien es cierto que, en su caso, bajo nueva faz o con distinta presentación. En ese contexto, el calificativo “social” aludía naturalmente al riesgo que para la convivencia y estabilidad social podía entrañar el mantenimiento de unas condiciones insostenibles para un sector de la población que ya empezaba a tener una importancia reciente en el concierto social; la atención a la cuestión social era ante todo un expediente de carácter preventivo y “sanitario”, para evitar el descontento y un muy probable estallido social. (García, 2008, pp. 114-115)

Dicho lo anterior, la regulación del trabajo no tiene únicamente relevancia social, sino que también tiene un alto grado de importancia dentro del vínculo laboral. Al respecto, Ulloa Millares señala que el tiempo de trabajo constituye un elemento esencial de todo contrato laboral y su definición es necesaria para las partes implicadas por una serie de razones (2015, pp. 860-863):

- a. Para el acreedor del servicio, en tanto podrá conocer cuando tendrá satisfecha o cumplida la prestación contratada.

- b. Para quien brinda el servicio, en tanto podrá conocer el periodo por el cual se encuentra obligado frente al acreedor a cumplir sus prestaciones y, por ende, el tiempo que tiene libre para su propio descanso. Así, la definición de jornada tiene una incidencia directa sobre la medida de bienestar y sobre la seguridad y salud laboral del trabajador o prestador, así como su distribución, en especial si ella es irregular.
- c. Para las terceras partes, es relevante por temas de seguridad y salud pues la sociedad buscará recibir una prestación de servicios adecuada, puntual y eficiente.
- d. Para el Estado la regulación del tiempo es relevante por tener incidencia en cómo se reparte el empleo, influyendo incluso en la creación del mismo.

Por su lado, según Alfonso Medallo, citado por Ávalos, son cinco los criterios utilizados para justificar la regulación de la jornada de trabajo (Ávalos, 2019, p. 19):

- a. El tiempo de la jornada laboral como indicador para establecer el precio del trabajo: la regulación del tiempo del trabajo permite identificar el valor que tiene el trabajo en determinado tiempo de servicio, lo cual tendría efectos económicos en el campo individual y en el macroeconómico, en cuanto a la distribución de rentas en la sociedad, con lo que se produciría un efecto redistributivo.

Así, señala Ávalos que resulta necesario que se regule el tiempo de trabajo a fin de calcular el valor real de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo ya que, sin ese límite, sería complicado hallar el valor del trabajo de forma individual (calcular el valor hora), lo que tendría efectos macroeconómicos en tanto se afectaría directamente la relación con la distribución de la riqueza en una sociedad determinada. (Ávalos, 2019, p. 19)

- b. El tiempo de trabajo como política pública de empleo: dependiendo del número máximo de horas de trabajo permitido, se puede distribuir el empleo entre más o menos trabajadores, de manera que, si no hay un límite a la jornada, habrá un menor número de trabajadores en el mercado y habría problemas relacionados con el acceso al empleo, pues el empleador requiera que se realice la prestación con menos trabajadores o que el mismo trabajador aglomere los servicios bajo el incentivo del salario por rendimiento.

Sobre este punto, Avalos señala que la sobretasa por laborar horas extras, el descanso semanal obligatorio y las vacaciones anuales tienen por finalidad desincentivar la generación del trabajo en sobretiempo, y como consecuencia, busca distribuir el empleo e incentivar la contratación de otros trabajadores. Asimismo, señala el autor que la limitación de la jornada también beneficia la contratación a tiempo parcial, reducen la informalidad y promocionan la contratación juvenil. (Ávalos, 2019, p. 19)

Como bien señala Alarcón, la reducción del tiempo del trabajo es contemplada también como una política pública de empleo, consistente en

reducir las horas de trabajo de los que tenían un empleo para posibilitar la contratación de nuevos trabajadores que vendrían a trabajar en esas horas sobrantes buscando repartir el empleo en la forma más equitativa posible. (Alarcón, 2011, p.41)

- c. El tiempo de trabajo y su relación con el derecho al ocio: la regulación del tiempo de trabajo permite consolidar un equilibrio entre la vida personal y las obligaciones laborales. Así, la reducción del tiempo de trabajo supone un mecanismo de mejora de las condiciones de vida de los trabajadores en tanto disponen de mayores dosis de tiempo para el ocio. (Ávalos, 2019, p. 19)

Se ha señalado que las exigencias del capital y su necesidad de incrementar las ganancias han dificultado la posibilidad de reducir las jornadas de trabajo y dedicar mayor tiempo al ocio. Así, el aumento de la productividad, en lugar de ser aprovechado para una mayor conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, ha sido utilizado para aumentar la producción y el beneficio del capital. (Briñas, 2019, p. 146)

- d. La regulación del tiempo de trabajo y su relación con su ámbito local o regional: la regulación del tiempo de trabajo permite reconocer comportamientos y costumbres arraigadas en la sociedad.
- e. La regulación del tiempo de trabajo para evitar daños a la salud del personal: la regulación del tiempo de trabajo tiene un objetivo preventivo, según las normas de seguridad y salud en el trabajo. En efecto, la jornada excesiva tiene un impacto directo en la generación de accidentes de trabajo, genera un riesgo más propenso a adquirir enfermedades profesionales y a la disminución de la productividad del trabajador, lo cual generaría mayores costos para la empresa. (Ávalos, 2019, p. 20)

Se establece una jornada máxima porque se estima que superar esa jornada producirá daño a la salud (y también a la seguridad: muchos accidentes laborales tienen su origen en el cansancio y/o la falta de atención que produce una jornada laboral excesivamente larga) y, por lo tanto, se prohíbe trabajar por encima de ese límite legal. (Alarcón, 2011, p.40)

- f. Ávalos añade otra justificación a la regulación del tiempo de trabajo: como un método para evitar el dumping social. En efecto, según dicho autor, la regulación del tiempo de trabajo limita el dumping social, el mismo que consiste en la indebida ventaja competitiva entre mercados o empresas y que incluye el ahorro del costo laboral como un elemento para competir. Por tanto, sin controles y una clara regulación del tiempo de trabajo, las empresas utilizarán jornadas para beneficiar su ventaja competitiva (Ávalos, 2019, p. 21).

Además, cabe agregar que, desde una perspectiva jurídica y laboral, el tiempo de trabajo tiene como función medir la dependencia del trabajador, determinar los costos del intercambio de trabajo (salarios) y el poder de dirección del empleador. Esto permite determinar el grado de dependencia del trabajador a su empleador, y al mismo tiempo crea criterios para limitar esta dependencia jurídica. El tiempo de trabajo es un factor que determina la subordinación del

trabajador. El vínculo laboral no sólo está integrado por los resultados del trabajador sino que, además, es necesario que esta actividad se garantice con una eficiencia o rendimiento mínimos, de modo que la relación laboral no significa simplemente una cesión de los resultados o frutos del trabajo, sino también una cesión del tiempo de trabajo del trabajador, tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en una situación jurídica de dependencia o subordinación frente a la organización y dirección del empleador, que tiene derecho a poseer la utilidad patrimonial del trabajo y, por tanto, desde un punto de vista filosófico y político, la obra está alienada. El trabajador se pone a disposición del empleador por un período de tiempo, durante el cual el empleador puede ejercer autoridad laboral de dirección sobre los empleados, lo que demuestra que el empleado no tiene suficiente autonomía para organizar o realizar su trabajo. Así pues, existe una relación clara entre el tiempo de trabajo y la subordinación del trabajador (Moreno, 2014, p.46).

Asimismo, tal y como lo indica Henry Arvon, la subsistencia, el trabajo y el ocio no son fines en sí mismos, sino medios que tienden a preservar la existencia humana en condiciones de libertad y dignidad. El descanso constituye el presupuesto necesario para la existencia, el trabajo la esencia de la vida material y el ocio la fuerza de la vida cultural. La función principal del tiempo de subsistencia es la del reposo o recuperación de energía, de manera que el descanso protege el desgaste físico y las perturbaciones nerviosas que provocan las tensiones derivadas de las obligaciones cotidianas y particularmente las del trabajo. La racionalización productiva, la intensificación del ritmo de las tareas, el automatismo del trabajo en cadena, la movilidad y el dinamismo de las relaciones sociales y de las transacciones económicas crean una necesidad constante de relajamiento, de recuperación del equilibrio biológico (Patiño, 1975, p. 51-52).

Por otro lado, cabe señalar que, desde hace unas décadas, la limitación de la jornada laboral se considera uno de los derechos laborales cuyo cumplimiento se está exigiendo en el mundo del comercio internacional, en tanto este último busca sujetarse al cumplimiento de los estándares laborales básicos, a partir de lo cual se otorgan beneficios o se imponen restricciones comerciales. La primera disposición de este tipo de acuerdos estuvo prevista en la Ley de Fomento del Comercio de los Estados Unidos de América, que en 1974 creó el Sistema General de Preferencias Arancelarias y cuya normativa laboral tiene una cláusula idéntica a las cláusulas sociales de los Tratados de Libre Comercio que suscribe dicho país con otros estados, en virtud de las cuales cada parte se obliga a contar con condiciones mínimas sobre la remuneración mínima, jornada de trabajo y seguridad y salud en el trabajo.

Por tanto, debemos culminar este apartado realizando una breve reseña sobre la relevancia de la jornada de trabajo. Primero, debemos indicar que la necesidad de regular una jornada máxima de trabajo tiene una razón social no solo porque ha sido consecuencia de una lucha de la clase trabajadora sino, además, porque su relevancia radica en su vinculación directa con necesidades humanas tales como seguridad física y seguridad económica, preservar la existencia humana en condiciones de libertad y dignidad, así como la abolición de condiciones insoportables de trabajo que hubiesen podido suponer un riesgo para la

convivencia y estabilidad social. También resulta relevante en tanto es una forma de determinar cómo se distribuye el empleo en una sociedad determinada.

Del mismo modo, en términos del contrato laboral, la relevancia de la jornada de trabajo encuentra sustento en que otorga a las partes predictibilidad sobre cuándo se tendrá satisfecha o cumplida la prestación contratada y el periodo por el cual el trabajador se obliga a cumplir su prestación. También será relevante la imposición de un límite a la jornada en tanto aquel tendrá una relación directa con la productividad del trabajador (mientras mayores horas de trabajo, decae la productividad). Por último, la jornada de trabajo permite establecer la medida de la subordinación y actúa, a la vez, como criterio delimitador del sometimiento jurídico del trabajador al empleador.

## **1.2 Desarrollo histórico de la jornada de trabajo**

La jornada máxima de trabajo no es una situación que se analice recientemente pues cuenta con un amplio historial de sucesos, tal y como señala Alfredo Villavicencio:

La instauración de una jornada máxima de trabajo es una demanda histórica que surgió en los albores del capitalismo porque la libertad que vino con la revolución francesa sirvió para imponer desde el poder económico jornadas de 16 horas que reducían la vida de un significativo y creciente número de personas solamente a trabajar en condiciones infrahumanas (Villavicencio, 2013, p. 228).

La revolución francesa al proclamar la libertad absoluta en materia de trabajo impidió que, a través de reglamentos corporativos o a través de ordenanzas reales, se limitara la duración del trabajo. En tanto esta práctica dio lugar a los peores abusos, con el tiempo se fue generalizando la convicción de que el interés de la sociedad exigía que el Estado limitara la jornada de trabajo. En Francia, por ejemplo, las primeras reducciones se aplicaron al trabajo de mujeres y menores y con posterioridad a los demás sectores. Así, mediante el decreto del 2 de marzo de 1848, se limitó la jornada de trabajo en diez horas en París y once en las provincias; mientras que la ley del 30 de marzo de 1990 dispuso que en los establecimientos industriales que ocuparan menores, mujeres y adultos la duración de trabajo será de once horas al día. Este límite fue reducido a diez horas y media en 1902 y a diez horas en 1940. Después de la primera guerra mundial, las circunstancias políticas favorables y la presión ejercida por el movimiento obrero dieron como resultado la ley del 23 de abril de 1919, llamada ley de ocho horas, cuyo campo de aplicación se extendió a todas las empresas industriales y comerciales (Patiño, 1975, p. 74-75).

Hasta las épocas de la revolución industrial, el tiempo de trabajo venía aumentando muy lentamente en el cómputo anual vía supresión de festivos y por el crecimiento de la población urbana no supeditada a los ciclos naturales propios del trabajo rural. Sin embargo, con la revolución científica y sus métodos de observación comienza a tomarse real conciencia del tiempo de trabajo. Antes de la revolución industrial, podría decirse que el tiempo de trabajo era algo subjetivo y natural, pero a fines del siglo XVIII, tras la instauración de la fábrica y la extensión de la relación salarial, la concepción del tiempo social se vinculó

directamente con el tiempo de trabajo, trasladándose este último de la esfera privada a la esfera civil. La fábrica también ha sido un factor importante en lo que al tiempo de trabajo respecta pues, desde su consolidación, se ha manifestado un brusco ascenso de la jornada de trabajo cuando durante muchas décadas se llevaron a cabo ampliaciones de la jornada sin limitación mayor que el tiempo necesario para comer y dormir (Mugnolo, 2014, p. 148).

Lo anterior trajo consecuencias. En efecto, Villavicencio señala lo siguiente:

Esta situación, cuya dimensión quedó graficada en la denominada cuestión social, condujo al surgimiento de los sindicatos y, junto con estas organizaciones, al surgimiento del Derecho del Trabajo con sus dos vertientes: autónoma y legal, con una clara vocación protectora que buscaba incidir en la asimetría de poder entre trabajadores y empleadores. (Villavicencio, 2013, p. 228)

En otras palabras, la historia de la jornada máxima empieza cuando los trabajadores se vieron sometidos a largas horas de trabajo y empezaron una lucha por la reducción de estas.

Es así como la limitación del tiempo de trabajo comienza a ser parte fundamental de la legislación que regula las relaciones de trabajo. Desde temprano, las primeras leyes fabriles en Inglaterra (cuore de la Revolución Industrial) comenzaron a disminuir la jornada, tal como la ley fabril de 1833 que redujo la jornada de trabajo a doce (12) horas para los niños de trece (13) a dieciocho (18) años y establecía una jornada habitual que comenzaba a las 5:30 de la mañana y acababa a las 8:30 pm, también prohibía el trabajo de menores de nueve (9) años y permitía una jornada de ocho (8) horas para los niños de nueve (9) a trece (13) años. En 1844 una ley fabril también redujo la jornada de mujeres mayores de dieciocho (18) a doce (12) horas diarias. En 1847 se logró como conquista de la clase trabajadora, una reducción de la jornada para menores y mujeres a diez (10) horas; reducción aquella que fue acompañada por una consecuente reducción salarial de entre el 10 y 25%. Finalmente, en 1850, la última ley febril autorizaba diez (10) horas como duración media de trabajo: doce (12) horas los primeros cinco días y ocho (8) horas los sábados, en total (60) sesenta horas normales de trabajo.

Lafargue menciona en su libro que el perfeccionamiento de las máquinas redujo gradualmente el número de trabajadores de las fábricas, empujándolos a las calles y creando una superpoblación artificial de trabajadores, que Engels llamó "un ejército de reserva del capital, que solo es absorbida en el taller en los casos extremos". Este ejército de reserva del capital es el arma poderosa del capitalista para rebajar las remuneraciones al mínimo y extender la jornada de trabajo al máximo. Por tanto, la principal preocupación de la clase obrera es limitar al máximo este ejército de reserva del capital, y sólo hay dos maneras de hacerlo: la emigración y la limitación de la jornada máxima. (Lafargue, 1970, pp.119-120) En esa época ya había sectores – específicamente los industriales ingleses- que indicaban que reducir la jornada de trabajo a diez (10) horas era pedir la ruina de la industria. El senador republicano M. Claude señaló como una verdad irrefutable que "del número de las horas de trabajo dependía la cantidad de productos". Esta afirmación quedó desvirtuada con los hechos: M. Garden hizo

trabajar a los obreros en sus dos fábricas de Preston desde el 20 de abril de 1844 once (11) horas diarias en vez de doce (12). Luego de un año, se demostró que se obtenía igual cantidad de productos con los mismos gastos y que en once (11) horas los obreros que trabajaban por comisión no ganaban menos remuneración que cuando laboraban doce (12) horas. Esto se debió porque las labores de los obreros se volvieron más sostenida y uniforme. El factor moral desempeñó un papel motivador en tanto la expectativa de salir más temprano animó a los trabajadores de la fábrica, de manera que obtenían una hora de libertad sin ver disminuir su salario, mientras el empleador obtenía la misma cantidad de productos y la economía de una hora en el consumo de recursos como gas y carbón. Lo mismo ocurrió en otras fábricas como la de los señores Herrok y Jackson (Lafargue, 1970, pp. 119-120).

Lo mismo ocurrió en Francia, en donde monseieur Boucard, un industrial de Alsacia, declaró que la jornada laboral de doce (12) horas era excesiva y que debía quedar reducida a once (11) lo que dio como resultado que la producción media, lejos de disminuir, aumente (Lafargue, 1970, pp. 132-133).

Es en 1864 que aparece por primera vez en los escritos de la I Internacional, organización obrera supranacional, el planteo relativo a la reducción de la jornada a ocho (8) horas, aunque sería en EE. UU., en el Congreso General Obrero de Baltimore de 1866, donde el movimiento obrero incorporaría dicha reivindicación como objetivo universal. Posteriormente, las protestas de Chicago de 1886 fueron de tal magnitud (por lo sangrientas y por su significancia socio laboral) que dieron origen a la institución del primero de mayo como fecha conmemorativa de dicha lucha y de fiesta obrera. En 1887, la American Federation of Labour (AFL) – uno de los más importantes sindicatos de Estados Unidos de todos los tiempos – nació reivindicando un “*salario por una justa jornada de trabajo*”. Tal descontento puesto en acto en la lucha de la clase obrera organizada en EE. UU. y en Europa podría señalarse como el momento histórico en el cual la reducción de la jornada comienza un derrotero que encuentra un punto de inflexión en 1919, tras las manifestaciones contenidas en el Tratado de Paz de Versalles relativas a la necesidad de reducir la jornada a ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) semanales, y que en el mismo año, en el marco de la primera conferencia de la OIT (creada también tras dicho Tratado de Paz), aprobó el Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo de la industria. Así, se tiene que la acción normativa heterónoma relativa a la duración de trabajo se halla encerrada dentro de dos clases de límites legales: de un lado, la duración legal de la jornada, lo que no constituye ni un mínimo ni un máximo sino un umbral de referencia por debajo del cual el empleo es considerado de manera diferente (tiempo parcial si fuera una actividad desarrollada por debajo del mínimo, tiempo extra aquel otro laborado por encima de dicho mínimo legal); de otro, un límite que reside en las duraciones máximas autorizadas por la ley (Mugnolo, 2014, p. 149-150).

El 1° de mayo, fecha de la Huelga General por las Ocho Horas de Jornada, tuvo su origen en dos acuerdos congresales de los trabajadores de Estados Unidos: el de 1884, en Chicago, para reunir medios necesarios, y el de 1885, en la misma ciudad, señalando la huelga general en dicha fecha, exigiendo la jornada de ocho horas (Sabroso & Tejada, 2019, pp. 78-79).

En su lucha por conseguir la jornada de las ocho horas, los obreros americanos llegaron al año 1869 y adoptaron el programa del partido socialista para fundar "La Liga de las 8 horas". A mediados de 1870 y 1871, se declararon en huelga cien mil obreros en New York y al año siguiente, debido a la miseria en la que cayó dicha ciudad, unos ochenta mil obreros se manifestaron y su huelga fue disuelta brutalmente por la fuerza policial. Entre 1873 Y 1876, los obreros lograron algunas ventajas en New York, Ohio, Filadelfia, Maryland, Pensilvania y varios otros importantes estados, hasta que, en el 1877, inicio el verdadero conflicto entre el capital y el trabajo con la gran huelga de ferrocarrileros (Sabroso & Tejada, 2019, pp. 97-98).

Así, Sabroso señala que:

La influencia de las asociaciones obreras trascendió fuera de los Estados Unidos y se acordó en una reunión celebrada el año 1884 en Chicago declarar la huelga general por las 8 horas el primero de mayo de 1886. Antes de este acuerdo, que fue la causa primordial y generatriz de la epopeya de Chicago, algunos gremios ya disfrutaban en este mismo lugar la jornada que se pretendía; el gremio de canteros y doscientos mil obreros más diseminados por el resto de la república habían conseguido disminución de sus jornada o aumento de sueldo. De cien mil que aquel año se declararon en huelga, cuarenta y siete mil triunfaron sin gran esfuerzo. (Sabroso & Tejada, 2019, pp. 97-98)

Es así, en este escenario de luchas, que se comienza a notar la necesidad de regular un tope a la jornada de trabajo. Tal fue la trascendencia de la limitación de la jornada que el primer Congreso Internacional celebrado en Ginebra en 1866 declaró que:

La condición primera, sin la cual fracasaría toda tentativa de mejoramiento y de emancipación es el límite legal de la jornada de trabajo. Imponerse esta limitación era necesaria a fin de restaurar la salud y energía física de los obreros, asegurándoles la posibilidad de un desarrollo intelectual, de las relaciones sociales y de la acción política. El Congreso propone que la jornada legal de trabajo quede reducida a ocho horas. Este límite lo solicitan los obreros de los Estados Unidos, y el voto del Congreso lo inscribirá en el programa de las reivindicaciones de las clases trabajadoras de ambos mundos.

Los Congresos de la Internacional y de los socialistas celebrados desde entonces han venido consignando como lema de su programa mínimo la "*reducción legal de la jornada de trabajo a ocho horas para los adultos*" (Lafargue, 1970, p. 119).

Pero es recién en el año 1919 que se concreta una regulación sobre la jornada de trabajo. En efecto, con el propósito de que el trabajador dedicara un mismo número de horas al trabajo, que al descanso y a la superación individual, el artículo 27° del Tratado de Versalles de 1919 y la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo establecieron que la jornada de trabajo duraría ocho (8) horas (Patiño, 1975, p. 19).

El primer vocero de “los tres ochos” fue Denis Veires, quien señaló en 1635 que el día, según él, debía reducirse a tres partes iguales: la primera dedicada al trabajo, la segunda al placer y la tercera al reposo (Sabroso & Tejada, 2019, p. 77).

Posteriormente, empresarios y ministros de trabajo, con la intención de evitar los efectos nocivos de la competencia desleal, celebraron el Acuerdo de Londres de 1926, en el cual se acordó que por jornada de trabajo debe entenderse el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador dentro del centro de trabajo, criterio que luego hizo suyo la OIT a través del Convenio número 30 de 1933 y el Convenio número 46 de 1935, en los cuales se señala de forma expresa que el cómputo de la jornada legal comienza a partir del momento en que el trabajador ingresa al establecimiento o lugar en que debe prestar servicios y finaliza cuando sale de allí con libre disponibilidad para llevar a cabo la actividad que él decida y sin subordinación a la voluntad del empleador (Patiño 1975, p. 20).

Como señala Villavicencio, en la lucha obrera, históricamente se puede identificar una tendencia evolutiva pues la jornada de trabajo ha venido reduciéndose: en el año de 1919 las 48 horas de trabajo a la semana era una meta, mientras que, en Francia, en 1998, la Primera Ley Aubry la redujo a 35 horas. En esta última evolución se han tenido en cuenta los requerimientos de cada trabajador y cómo se ha convertido a la jornada en un instrumento efectivo de reparto del trabajo o de lucha contra el desempleo. Se observa que el fenómeno es ir del interés individual al general (2013, p. 228).

Villavicencio explica a detalle la reducción de la jornada laboral en este periodo en Francia:

Para finalizar esta reflexión inicial, consideramos necesario detenernos a explicar lo sucedido en Francia a finales del siglo pasado e inicios del presente, en materia de reducción del tiempo de trabajo. En el marco del gobierno del socialista Lionel Jospin, se aprobaron 2 leyes: el 13 de junio del 1998 y el 19 de enero del 2000, que se denominaron Leyes Aubry, debido a que fue la Ministra de Asuntos Sociales, Martine Aubry la impulsora de estas normas que tuvieron como finalidad reducir la jornada laboral de 39 a 35 horas como mecanismo de política laboral activa para la generación de empleo. Básicamente, los principales objetivos eran la creación de empleo, el aumento de la competitividad y la mejora de las condiciones laborales para obtener un mayor equilibrio entre la vida profesional y familiar. La norma planteaba la vigencia de la reducción en dos fechas: el 1 de enero de 2000 para las empresas de más de 20 trabajadores y el 1 de enero de 2002 para las demás (Villavicencio, 2013, p. 230).

La “Ley Aubry II” organizó un nuevo régimen de jornada laboral en el que se estableció lo siguiente: (1) una nueva forma de calcular el “tiempo efectivo” de trabajo, ya sea a través de la programación de los horarios a lo largo del año, la reducción de la jornada laboral sobre un límite diario, posibilidad de realizar trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente, cuenta ahorro-tiempo, nueve

modalidades específicas para ejecutivos según su grado de autonomía; el régimen de horas extraordinarias que contarían a partir de la hora número 36 o 1600 si el cómputo es anual, y (2) una garantía mensual de remuneración mínima para asegurar que los trabajadores continúen percibiendo la misma remuneración. Los principales efectos de las Leyes Aubry fueron que (i) no hubo pérdida de productividad ni competitividad, en tanto se intensificó el trabajo en un menor número de horas y (ii) aumentó la flexibilidad en los horarios de las personas menos cualificadas, (iii) dedicación a otras actividades, (iv) la afectación a mujeres y (v) se desvirtuó el objetivo de la ley (Villavicencio, 2013, p. 230-231).

En Perú, la primera victoria de la reducción de la jornada laboral se produjo en 1913 en el Callao. La batalla de ocho (8) horas de 1913 fue el momento más importante en la lucha de clases en nuestro país. El 5 de enero de 1913, los jornaleros del Callao presentaron un pliego de demandas que incluía el pedido de las ocho horas diarias de trabajo, aumento de salario, asistencia en caso de accidentes y otras mejoras. La empresa Muelle y Dársena del Callao tuvo veinticuatro (24) horas para resolver los pedidos, vencido el cual comenzó una huelga que incluyó a metalúrgicos, siderúrgicos, panaderos, tipógrafos y trabajadores de la industria del gas y bebidas. El presidente Billinghurst declaró el estado de sitio en Lima. El 10 de enero de 1913, la empresa aceptó la jornada de ocho horas y otros pedidos. Al día siguiente, el presidente Billinghurst celebró la victoria de los estibadores emitiendo un decreto y prometió enviar al Congreso un proyecto de ley ampliando la nueva jornada laboral para todos los trabajadores (Lévano, 2019, pp. 71-72).

Algunos años más tarde, y nuevamente con la finalidad de demandar que su día de trabajo se limite a un máximo de ocho (8) horas, los trabajadores en Lima y Callao iniciaron una huelga general el 13 de enero de 1919. El movimiento fue exitoso en solo unos días: solo dos días después, el presidente de Perú, José Pardo y Barreda, promulgó un decreto dando las ocho horas diarias a trabajadores en industrias de propiedad del estado y en todas aquellas del sector privado que no lleguen a un acuerdo con sus empleadores. Desde ese momento, la huelga general de 1919 ha venido siendo vista como un hito para la clase obrera peruana. La huelga de enero de 1919 resonó fuertemente por dos razones: primero, las ocho horas de trabajo forma parte de la heráldica del trabajo organizado en todo el mundo, un legado de las huelgas del mercado de heno de Chicago de 1886. Además, el movimiento de las ocho horas ocupó un lugar importante en las mitologías del Partido Comunista y del Partido Aprista Peruano, los dos movimientos políticos con el historial más fuertemente vinculado a los trabajadores peruanos. Así, muchos intelectuales de izquierda han visto la huelga general como un movimiento decisivo de la formación de la clase trabajadora, como el primer momento en que militantes dirigieron el movimiento obrero como un todo, y el primer momento que los trabajadores de las industrias modernas, más que los artesanos, tomaron una posición central. En otras palabras, el movimiento de las ocho horas no fue solo una mayor victoria para el trabajo, sino además una señal de que el avance del capitalismo había transformado la economía de base del Perú y que un nuevo tipo de clase trabajadora, más revolucionaria en carácter, había alcanzado madurez (Parker, 1995, pp. 418-419).

La huelga fue instigada y dirigida por los operarios industriales, específicamente, por trabajadores textiles que buscaron expandir su movimiento y se encontraron con otros trabajadores y sindicatos dentro de Lima y Callao. Asimismo, los trabajadores peruanos sintieron el impacto económico de la Primera Guerra Mundial, que había traído despidos y recortes de salarios. Así, la combinación de pleno empleo y la caída de sueldos produjo la fórmula clásica y perfecta para el nacimiento de un nuevo militante movimiento obrero (Parker, 1995, p. 419).

### 1.3 Definición de la jornada de trabajo

Si bien la jornada de trabajo es normalmente conocida y entendida como el periodo en el cual el trabajador se encuentra obligado a prestar los servicios para el cual aceptó ser contratado, no cuenta con una definición común o indiscutible a nivel global y existen diferencias en su definición dependiendo de cada ordenamiento (Ulloa Millares, 2015, p.863).

A fin de encontrar una definición de jornada, debemos hacer referencia a un elemento esencial del vínculo laboral, esto es, la subordinación, que significa la disposición del trabajador frente al empleador no solo dentro del centro de trabajo, sino también fuera de él. Para aterrizar en este concepto, pondremos un ejemplo: el trabajador que sale de su domicilio con dirección a su centro de trabajo está cumpliendo una obligación laboral ya que necesariamente debe salir con una o dos horas de anticipación al horario de ingreso y retornará una o dos horas después, es decir, debe enajenar esa parte de su tiempo diariamente para cumplir con su obligación de asistencia puntual al centro de trabajo (Patiño, 1975, p. 58).

Así, se tiene que a la ley no le debiera resultar relevante que el trabajador esté produciendo o no un resultado de trascendencia económica inmediata a favor del empleador, sino que es suficiente con que no pueda decidir libremente sobre qué hacer durante el tiempo del trayecto al trabajo, ya que necesariamente debe realizarlo para poder cumplir con sus obligaciones (Patiño, 1975, p. 58).

En el ordenamiento jurídico peruano no se cuenta con alguna norma que defina de forma expresa la jornada de trabajo.

La Constitución Política del Perú señala en su artículo 25° lo siguiente:

*“Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.*

*Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”*

Por su lado, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR (en adelante, LJT) señala en su artículo 1° que:

**“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.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada 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.”

Como se observa, si bien las normas indicadas señalan cuál es la jornada máxima en el Perú, no definen lo qué es jornada de trabajo o tiempo de trabajo. Sin embargo, según Ulloa, la norma que regula el control de asistencia, el D.S. N° 004-2006-TR, podría indicarnos, de manera indirecta, el concepto de tiempo de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico (Ulloa Millares, 2015, p. 869):

**“Artículo 7.- Presunciones**

Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, **se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador**, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable. Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo. Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en caso el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma” (el subrayado y negrita son nuestros).

Así, según dicho autor, para la legislación peruana el tiempo de trabajo es definido como aquel periodo en el que **el trabajador se encuentra en el centro de trabajo**, salvo prueba en contrario, sin que sea necesario que pruebe que realizó una prestación de servicio efectivo durante dicho periodo. Esta definición coincide con lo regulado en el artículo 18 del Reglamento de la LJT, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante, RLJT), que señala que (Ulloa Millares, 2015, p. 871):

**“Artículo 18.-** El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo”.

Por tanto, el trabajo en sobretiempo se presume y no es necesario que se acredite la prestación efectiva de servicios a favor del empleador, sino únicamente que pruebe la **presencia física del trabajador en el centro de trabajo** (Ulloa Millares, 2015, p. 871), lo que nos da luces de lo que el legislador considera jornada o tiempo de trabajo: periodo por el cual el trabajador se encuentra en el centro de trabajo sin que sea necesario acreditar la prestación de servicio efectivo.

En este apartado, conviene tomar como referencia la diferencia conceptual entre jornada de trabajo y horario de trabajo: el horario de trabajo es un concepto vinculado al de la jornada de trabajo, pero no son sinónimos. La Corte Suprema ha señalado en el fundamento quinto de la Casación Laboral N° 14239-2015-Lima que el horario de trabajo es aquel lapso de tiempo en el que el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este emita sobre la forma en la que se ejecutará la prestación de servicios y se encuentra delimitado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal. Así, se tiene que cualquier variación a la jornada implica una modificación del horario, pero las variaciones del horario no implican necesariamente una modificación de la jornada de trabajo (Bernuy, 2012. p. VI-1).

#### Jornada de trabajo y remuneración

La jornada de trabajo y la remuneración mínima son dos instituciones claves del Derecho del trabajo al punto que, tal y como se ha dicho, el día que desaparezcan, el Derecho del Trabajo habrá muerto (Alarcón, 2011, p.39).

La relación entre ambas figuras es evidente: a la jornada de trabajo máxima le corresponde, por lo menos, la remuneración mínima regulada en cada ordenamiento.

La jornada laboral determina el quantum de la prestación, a través de la fijación del tiempo de duración de la prestación de servicios y constituye, por lo tanto, el criterio para fijar el salario debido por el empresario. El trabajador queda obligado no a un tiempo de trabajo, sino a un trabajo durante un cierto tiempo, por lo que la jornada de trabajo es lo que delimita el trabajo que tiene que realizar el empleado (el "quantum") y, en consecuencia, delimita también la contraprestación debida por el empleador. Aunque el tiempo es la medida utilizada más habitualmente para determinar la cuantía del salario, en nuestro ordenamiento se diferencian distintas modalidades de salario que distinguen, según el módulo de fijación de su cuantía, entre salario "por unidad de tiempo" y "salario por unidad de obra". A pesar de ello, ningún tipo de salario puede ser enteramente independiente del resultado de trabajo ni tampoco del tiempo de trabajo como parámetros para medir la retribución. En el salario por unidad de tiempo, el salario se fija atendiendo exclusivamente a unidades temporales - hora, día, mes- de prestación de servicios y sin consideración a los concretos resultados alcanzados. No obstante, el salario por unidad de tiempo no retribuye solo la puesta a disposición o simple presencia del trabajador en su puesto de trabajo, puesto que este está obligado a un deber de rendimiento. Pero la retribución queda delimitada por la jornada ordinaria de trabajo, y, en el caso de prolongación de la misma (horas extraordinarias, periodos de disponibilidad sin

presencia en el centro, etc.) las retribuciones percibidas por dicha prolongación también constituyen remuneración (Moreno, 2014, pp. 47-49).

Por tanto, se puede concluir que la regulación del tiempo de trabajo obedece también – además de delimitar la subordinación del trabajador y de determinar el cumplimiento del objeto del contrato – a la fijación de la retribución del trabajador (intercambio de trabajo por salario). Así, se puede señalar que el salario es determinable en base a dos factores: por obra o por tiempo de trabajo. En el caso del salario por unidad de obra – salario por rendimiento – en su formulación pura (la fórmula más genuina y tradicional es el “destajo”), el salario se fija atendiendo exclusivamente al resultado concreto producido, sin tener en consideración las unidades de tiempo. De esta forma, el criterio de referencia para determinar el salario es el rendimiento efectivo del trabajador y, por tanto, la fijación de la cuantía se efectúa en consideración a “piezas, mediciones, trozos o conjuntos determinados” independiente del tiempo invertido; sin embargo, en la delimitación del valor pieza, trozo, etc., se tiene en cuenta el tiempo de un trabajador normal en condiciones normales y con rendimiento normal invierte en la elaboración de dicha pieza, de manera que, incluso en la determinación del salario según el rendimiento, el salario se determina en función del rendimiento del trabajador. Como se observa, trabajo y tiempo aparecen necesariamente vinculados para determinación del intercambio retributivo (Moreno, 2014, pp. 47-49).

Al respecto, Ferro ha señalado que el origen legal de la remuneración cuenta con doble vertiente, esto es, como contraprestación y como obligación del empleador:

Desde nuestra perspectiva, la naturaleza jurídica de la remuneración cuenta con una doble vertiente: como contraprestación y como obligación. En tal virtud, el sustrato básico de la remuneración se explica como consecuencia de la prestación efectiva de servicios, de manera que en ausencia de esta solo se adeudará la remuneración cuando la fuente del derecho así lo establezca, esto es, cuando medie un mandato legal expreso (vacaciones, feriados, etcétera), o una obligación convencional prevista en el contrato individual o colectivo de trabajo. A su vez, el hecho de que se otorguen remuneraciones que no se encuentran vinculadas a la prestación de servicios es un correlato de esa concepción totalizadora a que alude el acotado artículo 24 de la Constitución y de ahí que prestaciones vinculadas a las condiciones subjetivas del trabajador tengan naturaleza de contraprestación. Nuestra legislación ha adoptado la tesis de contraprestación. (Ferro, 2019, p. 201)

Al determinar la definición de remuneración, la legislación peruana ha adoptado la tesis de la contraprestación. Al respecto, el artículo 6° de la LPCL señala que se considerará como remuneración todo aquel concepto monetario que perciba el trabajador por sus servicios, siempre que sea de su libre disposición. Es por ello que, en la determinación de la naturaleza jurídica de la remuneración, se recurre también al concepto de ventaja patrimonial, el que igualmente se encuentra desarrollado en el inciso i del artículo 19 del TUO del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR (Ferro, 2019, p. 201).

Dicho lo anterior, se debe señalar que para definir qué es la remuneración es necesario conocer cuál es el quantum de la prestación del trabajador, la misma que solo puede ser determinada por el tiempo de duración de dicha prestación.

### 1.3.1 Jornada de trabajo según la OIT

La regulación de las horas del trabajo aparece desde la creación de la OIT, específicamente, en el Tratado de Paz firmado en Versalles el 28 de junio de 1919, el mismo el que, en su introducción, indicó que una de las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo era la “reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo” para añadir una expresa referencia a la necesidad de consolidar la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Por su lado, la Constitución de la OIT señala en su preámbulo que *“existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria, privaciones para gran número de seres humanos, que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo...”* (Ackerman, 2014, pp. 1-2).

Ahora, respecto a la definición de la jornada de trabajo, si bien tanto el Convenio N° 1 como el N° 30 abordan el tema de las horas de trabajo, solo el segundo convenio las define:

#### *“Artículo 2*

*A los efectos del presente Convenio, la expresión **horas de trabajo** significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.”*

El concepto de las horas de trabajo brindado por la OIT recoge la precisión dada en el acuerdo de Londres de marzo de 1926 suscrito entre las entidades gubernamentales y los empleadores para poder aplicar idóneamente el Convenio N° 1, acuerdo en el cual se pactó definir por jornada de trabajo *“el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono”* (Ulloa Millares, 2015, pp. 860-864).

Este concepto se originó por medio de una propuesta presentada en la Conferencia de Ministros de Trabajo llevada a cabo en Londres en 1926 y, aunque solo se reprodujo expresamente en el Convenio N° 30, se entiende que en dicho convenio y en el Convenio N° 1, la regulación se refiere a las horas de trabajo como el tiempo en el que el trabajador se presta a criterios de disponibilidad para el empleador (Ackerman, 2014, p. 3).

Del mismo modo, este concepto incluye dentro de la jornada de laboral no solo al tiempo en que el trabajador efectivamente presta sus servicios, sino también aquel periodo en el que está sujeto del empleador bajo el “haz obligatorio” del poder de dirección de él. También vemos una expansión de tiempos muertos, que no son ni de descanso ni de trabajo. (Raso, 2014, p. 25).

Además de lo anterior, existen otros convenios que regulan las horas de trabajo. Al respecto, Villavicencio señala que:

Además de ello, existen 22 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones dedicados al tema horas de trabajo, muchos para sectores específicos, pero otros dirigidos además a temas como descanso semanal o vacaciones, trabajo nocturno o trabajo a tiempo parcial. (Villavicencio, 2013, p. 233)

### **1.3.2 Jornada de trabajo según otras normas internacionales**

A nivel internacional, la delimitación de las horas de trabajo se encuentra protegida por la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que señala en su artículo 24 que todas las personas tienen derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Por su lado, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, señala en su artículo 7 literal d) que los Estados Partes reconocen derechos como el descanso, gozo del tiempo libre, la demarcación razonable del horario laboral, las vacaciones periódicas pagadas y el reconocimiento con goce de haber de los días festivos no laborables.

El Protocolo de San Salvador, adoptado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos el 17 de noviembre de 1988, en su artículo 7 literales g) y h) establece que los Estados miembros garantizarán límites razonables a las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, así como a los períodos de descanso y el disfrute del tiempo libre. Esta disposición internacional también prevé explícitamente la reducción de la jornada laboral en circunstancias excepcionales como trabajos peligrosos, condiciones inseguras o trabajo nocturno.

Como puede verse, estos principios prevén el derecho a una jornada laboral razonable. Esto significa respetar el derecho al descanso y al entretenimiento, por lo que, al regular las horas de trabajo, los Estados miembros deben encontrar formas de equilibrar otros derechos como el descanso y la relajación.

En el ámbito europeo tenemos la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000, que estableció en su artículo 31 que:

#### ***“Artículo 31.- Condiciones de trabajo justas y equitativas***

- 1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.*
- 2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.”*

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de fecha 4 de noviembre de 2003, consolidó la regulación vinculada al tiempo de trabajo y en la actualidad se establece como parte de las disposiciones mínimas necesarias de seguridad y salud en este ámbito en lo que se refiere a periodos de descanso, pausas, duración máxima de trabajo semanal, vacaciones, aspectos del trabajo nocturno, entre otros. Esto resulta aplicable a todos los sectores de actividad, privados y públicos, con excepción de los trabajadores en zona marítima.

El artículo 2 de dicha Directiva es una de las normas que ha definido de forma detalladas los principales conceptos relacionados al tiempo de trabajo, como detallamos a continuación:

- Tiempo de trabajo: es el periodo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador y en ejecución de su actividad o de sus funciones;
- Periodo de descanso: definido como el periodo que no sea tiempo de trabajo;
- Trabajo por turnos: es una forma de organización del trabajo en equipo en el que los trabajadores ocupan los mismos puestos de trabajo de forma sucesiva y en un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, de modo que los trabajadores laboran en distintas horas a lo largo de un periodo determinado de días o semanas;
- Trabajador móvil: personal de transporte de una empresa que realiza servicios de transporte de pasajeros o mercancías por carretera, vía aérea o navegación interior;
- Descanso adecuado: definido como los periodos de descanso de los trabajadores, en el que gozan de descansos suficientemente largos y continuos para evitar que el cansancio o ritmos de trabajo irregulares generen lesiones o perjuicios a su salud a los trabajadores, a sus compañeros o a terceros. (Directiva 2003/88/CE, 2003, art. 2)

Como señala Ulloa, para que se considere el concepto de tiempo de trabajo, según la Directiva, se requieren tres elementos (Ulloa, 2015, pp. 860-864):

- a. Que el trabajador permanezca en la zona de trabajo
- b. Que el trabajador se encuentre a disposición del empleador
- c. Que el trabajador este ejecutando de su actividad y sus funciones.

Dicho autor indica que esta Directiva no ha previsto categorías intermedias, sino solo el tiempo de descanso o el tiempo de trabajo, a pesar de las numerosas discusiones realizadas al respecto.

### **1.3.3 Jornada de trabajo según la doctrina**

Como se ha indicado al inicio del presente trabajo, ha sido la doctrina la principal fuente de definición de la jornada de trabajo.

Ferrari ha señalado que a pesar de que usualmente se menciona que la principal obligación del trabajador es brindar la realización del trabajo, realmente la principal obligación consta en permanecer a la orden del empleador, siendo secundario que se preste o no el servicio acordado.

Asimismo, se ha indicado que el trabajador cumple con sus obligaciones cuando pone a disposición del empleador, a cambio de un salario, su tiempo de trabajo, tiempo que ya depende del empleador utilizar o no para la realización de las tareas acordadas. Lo fundamental es, por lo tanto, la apropiación del tiempo de trabajo por parte del jefe, cuya contracara es la puesta a disposición de ese tiempo por parte del trabajador y a favor de su contraparte (Raso, 2014, p. 14).

De acuerdo con Manuel Alonso Olea la jornada es *“el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario”* (1968, 113).

En la doctrina nacional, Jorge Rendón ha señalado que la jornada ordinaria diaria y semanal son el tiempo diario y semanal durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad de trabajo a cambio de una remuneración (2000, p.202).

Por su lado, Jaime Beltrán Quiroga ha indicado que jornada de trabajo es la extensión de las horas o días que están dedicadas al trabajo y que generan la compensación retributiva, sobre todo los momentos en los que se inicia, se prolonga y se concluye la labor subordinada (2006, p.52).

Renato Mejía, por su lado, ha señalado que la jornada de trabajo es *“el tiempo que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador para cumplir con las actividades para las que ha sido contratado”* (Mejía, 2012, p.52).

Como se puede observar, la doctrina nacional ha definido a la jornada de trabajo como la **puesta a disposición del trabajador frente al empleador**, independientemente de si durante dicho tiempo el trabajador desarrolla trabajo efectivo o no y esto en razón a que el periodo en el que el trabajador está a disposición del empleador constituye tiempo que solo puede ser destinado al trabajo y no a otro tipo de actividades (descanso, educativas, etc).

## 1.4 Jornada de trabajo en el Perú

### 1.4.1 Definición

#### 1.4.1.1 Jornada de trabajo según la norma

El proceso de ajuste y liberalización que empezó en 1990 con la llegada de Alberto Fujimori a la presidencia, requirió cambios en la normativa de máximo nivel, lo que se ejecutó mediante la sustitución de la Constitución de 1979 por la de 1993 (Villavicencio, 2013, p. 228), que estipula en esta materia lo siguiente:

*“Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo*

*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.*

*Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.”*

De una lectura del primer párrafo podemos entender lo siguiente (Ulloa, 2019, p. 176):

- En el trabajo existen jornadas ordinarias y extraordinarias. De este modo, se reconoce implícitamente la existencia del trabajo en sobretiempo u horas extras.
- La jornada ordinaria de trabajo básicamente consta de dos límites: de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- Se permiten las jornadas acumulativas o atípicas, pero el número de horas en promedio semanal no puede superar el límite anteriormente mencionado.

Asimismo, según dicha norma constitucional, se podrán establecer por ley, convenio colectivo, contrato o decisión unilateral del empleador jornadas máximas o jornadas ordinarias menores a la jornada máxima establecidas en la Constitución (Mejía Madrid, 2012, p.45).

El segundo párrafo de la norma constitucional establece que los trabajadores tienen derecho a dos descansos remunerados: el semanal y el anual. Es la ley la que se ha encargado de fijar el alcance temporal o la compensación de dichos descansos. Resulta relevante mencionar que, mediante ley, se han regulado regulación de dichos descansos dependiendo de si el empleador es una microempresa o en una pequeña empresa (Ulloa, 2019, p. 176).

Se ha mencionado que esta norma constitucional es muy flexible en la jornada ordinaria, ya que se puede utilizar únicamente el límite semanal y no el límite diario y, además, da por sobre entendidas las jornadas acumulativas y atípicas, indicando que la única condición es que el promedio de horas de este tipo de jornadas no supere el máximo semanal de cuarenta y ocho horas. Bajo esta premisa, actualmente en el Perú se ha cambiado el modelo de explotación de actividades en el sector minero, petrolero, de hidrocarburos, etc., cuyas actividades han pasado de ser realizadas privilegiando jornadas favorables para los trabajadores a el uso intensivo de jornadas atípicas y acumulativas de más de ocho horas diarias, por dos o tres semanas según el régimen manejado, con descansos en campamentos que tienen solo habitaciones para que los trabajadores duerman, seguidas de diez o catorce días de descanso continuado, lo que vulnera el límite semanal de máximo de cuarenta y ocho horas sino que se realiza en actividades de corte peligroso, con condiciones usualmente insalubres y horarios inclusive nocturnos deberían merecer a una reducción que las lleve por debajo de las ocho horas diarias de prestación efectiva; de acuerdo con el artículo 7 del Protocolo de San Salvador que señala que los Estados partes garantizarán en sus legislaciones la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos (Villavicencio, 2013, p. 230). Al respecto, se debe señalar que, justamente por cuestiones de salud, los trabajadores del sector salud (médicos, enfermeras,

técnicas en enfermería y otros) brindan servicios en una jornada reducida de horas diarias, 36 semanales o 150 mensuales. Caso similar ocurre con los menores de edad pues es un grupo que recibe una protección especial; el artículo 56° del Código de los Niños y Adolescentes señala que el trabajo de una persona entre los doce y catorce años no debe superar las cuatro horas diarias ni veinticuatro horas semanales y que el trabajo del adolescente de quince a diecisiete años no será mayor de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.

Del mismo modo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución ha establecido que los dispositivos sobre derechos y libertades constitucionales se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias que hayan sido ratificados por el Perú, motivo por el que; para comprender los alcances y límites del derecho constitucional a la jornada máxima de trabajo se deben tener en cuenta dichas normas internacionales y, en especial, el Convenio N° 1 de la OIT que regula de manera específica la jornada de trabajo y ha sido revalidado por el Perú.

#### **1.4.1.2 Jornada de trabajo según la jurisprudencia**

El Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente N° 04635-2004-AA, ha regulado el parámetro constitucional que debe aplicarse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias:

- a. Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son determinadas como el límite de duración de la jornada.
- b. Es posible que en determinados supuestos el trabajador pueda laborar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculadas en un periodo de tres semanas, o más corto, no exceda de ocho horas diarias ni cuarenta y ocho semanales.
- c. El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.
- d. Las jornadas deben durar menos tiempo en el caso de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- e. En el Perú, la Constitución aplica la jornada máxima de cuarenta y ocho horas de trabajo semanales y, siendo esta la norma más protectora, prevalecerá por encima de cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor como, por ejemplo, el artículo 4 del Convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, que señala que podrá sobrepasarse el límite de ocho horas de trabajo diarias o cuarenta y ocho semanales 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.

#### **1.4.2 Tipos de jornada de trabajo**

La jornada de trabajo ha sido clasificada en la vía normativa, mediante la LJT y su reglamento.

En dichas normas podemos encontrar la regulación a los siguientes tipos de jornadas:

- a. La jornada máxima legal, que es la que se rige por el límite máximo de 8 horas diarias u 48 horas semanales.
- b. La jornada ordinaria, que es la normalmente se maneja para todos los trabajadores del centro laboral o para un determinado sector de la empresa e implica el cumplimiento de horas de trabajo igual o menor a la jornada máxima (Ferro, 2019, p. 75.).
- c. Las jornadas atípicas, que son aquellas reguladas en las normas de jornada en tanto la Constitución brinda la posibilidad de realizar jornadas acumulativas u otra jornada atípica que calculada en periodos mayores al diario o semanal no excedan la jornada máxima en promedio.

Sobre estas jornadas atípicas se ha pronunciado el Tribunal Constitucional (TC), quien inicialmente indicó que las jornadas de trabajo atípicas tenían validez y no contaban con un límite específico en cuanto a su extensión y duración. Sin embargo, posteriormente, dicho órgano constitucional declaró inconstitucional la aplicación de jornadas atípicas para luego cambiar su postura y establecer una delimitación de los supuestos de procedencia de la misma. En efecto, inicialmente el Tribunal Constitucional no declaró constitucional la existencia de jornadas atípicas en el sector minero e indicó que un trabajador minero no podía laborar más de ocho horas diarias; esto último por la necesidad de proteger su salud e integridad personal y conciliar la vida personal y familiar del trabajador con sus labores. Esta sentencia resuelve el caso de un sindicato que cuestionó una jornada atípica aplicada a los trabajadores mineros, fallo recaído en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC. En este proceso, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la jornada atípica minera, que supone compensaciones de días y horas de trabajo (por ejemplo, laborar 12 horas en 4 días continuos y luego descansar 3 días seguidos o trabajar 15 días seguidos y descansar los 15 siguientes). Con este pronunciamiento, el Tribunal Constitucional estableció que las jornadas en el sector minero tendrían que mantener un límite de 8 horas diarias y consideró como inconstitucionales el régimen laboral atípico presente en las empresas mineras (Toyama, 2009, p.72).

El Tribunal Constitucional sustentó dicho fallo alegando que la posibilidad de aplicar jornadas atípicas debe ser limitada en tanto a ellas deben aplicarse los límites acordados en el Convenio N° 1 de la OIT pues estos forman parte del contenido del derecho constitucional a la jornada de trabajo máxima regulada en el artículo 25 de la Constitución, en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución (Mejía, 2012, p.316).

En relación a dichos límites, el literal b) del artículo 2° del Convenio señala que:

*“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”.*

La sentencia comentada generó interrogantes e incertidumbres sobre cómo conciliar lo declarado por el Tribunal Constitucional con las realidades económicas y sociales de la industria minera, así como con los convenios internacionales de trabajo ratificados por el Perú. Es por ello que, mediante una resolución del 11 de mayo de 2006, el Tribunal Constitucional, delimitó los alcances de la sentencia e indicó que solo serán inconstitucionales las jornadas atípicas o acumulativas cuyo promedio sea mayor a las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales calculados en un período de tres semanas o, en su caso, un período menor, de conformidad con el artículo 25 de la constitución Política del Perú y el Convenio 1 de la OIT. Por lo tanto, el ciclo o período para calcular la validez constitucional de una jornada atípica o acumulativa debe ser igual o menor a las tres (3) semanas y dentro de dicho ciclo o período el número de horas trabajadas no debe exceder las cuarenta y ocho (48) horas semanales (Mejía, 2012, p.320). Con esta sentencia aclaratoria, la Corte Constitucional garantizará la posibilidad de que las empresas mineras apliquen jornadas laborales atípicas, siempre y cuando se respete el método de cálculo de las horas de trabajo.

Así, el Tribunal Constitucional estableció que eran válidas las jornadas atípicas siempre que no se exceda las cuarenta y ocho (48) horas semanales en un ciclo que no fuera mayor a tres (3) semanas, limite que se aplicaría de la siguiente manera (Mejía, 2012, p.320):

<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(48 x 3)	12	12 / 9
2 / 14	96(48 x 2)	12	8 / 6
1 / 7	48(48 x 1)	12	4 / 3

Asimismo, el Tribunal Constitucional señaló que para aplicar una jornada atípica en minería también deberán de cumplirse los siguientes requisitos: (i) evaluar caso por caso (en un proceso judicial o administrativo) la aplicación de la jornada atípica en cada centro de trabajo, tomando en consideración las características del centro minero: subterráneo, a tajo abierto o centro de producción; (ii) cumplir con las condiciones de seguridad laboral; (iii) garantizar la adecuada protección de la salud de los trabajadores incluyendo su alimentación; (iv) conceder descansos razonables con el esfuerzo físico desarrollado en jornadas superiores a la ordinaria; (v) brindar tratamiento especial para el trabajo nocturno (que sea menor a la diurna); y, (vi) pactar mediante convenio colectivo que la jornada no puede exceder de ocho horas (Toyama, 2009, p.74).

Estas jornadas atípicas son beneficiosas no solo para el empleador en el entendido que puede organizar mejor los tiempos de trabajo, sino también para

el trabajador en tanto le permiten retornar a su hogar en los días de descanso y compensar el trabajo realizado en zonas alejadas con el descanso y tiempo de calidad con la familia, lo que comprueba la existencia de razonabilidad y necesidad para fijar jornadas atípicas. En vista de ello, tanto el Estado como las empresas deben orientar sus políticas con un enfoque de conciliar la vida familiar y laboral, además de proteger la salud del trabajador, esto teniendo en cuenta que las jornadas atípicas son una realidad alrededor del mundo y son reconocidas tanto en normas internacionales como nacionales pues se tratan de jornadas que respetan en promedio las cuarenta y ocho horas semanales en supuestos específicos y particulares (Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial. Jorge Toyama M. Fondo Editorial PUCP. 2009, p.72).

En relación con la jornada compensatorias, se debe señalar que es aquella que puede establecerse de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor de ocho horas y en otros sea menor pero que en ningún caso exceden en promedio las cuarenta y ocho horas semanales. La posibilidad de aplicar jornadas compensatorias en nuestro ordenamiento jurídico se debe a que pueden existir jornadas diarias menores a las ocho horas y a la decisión de compensarlas con jornadas diarias mayores a las ocho horas en los restantes días de la semana (Mejía, 2012, p.316).

#### **1.4.3 Excepciones a la jornada de trabajo y su constitucionalidad**

Nuestro ordenamiento jurídico ha establecido excepciones a la jornada de trabajo máxima, esto es, hay determinados grupos de trabajadores que no están sujetos a la jornada máxima legal de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

Cabe mencionar que la Constitución del Perú no ha regulado excepciones a la jornada laboral máxima, sino que las exclusiones reguladas en el ordenamiento están a nivel legal, lo que requiere una necesaria evaluación sobre la constitucionalidad de estas, como bien señala Renato Mejia (2012, p. 314).

Así, de acuerdo con el artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, no están comprendidos dentro de la jornada máxima los siguientes trabajadores:

- a. El personal de dirección.
- b. Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.
- c. Trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

En efecto, dicha norma señala que:

*“No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.”*

El reglamento de dicha norma, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, define cada una de estas categorías:

El personal de dirección:

El artículo 2 del Convenio 1 de la OIT regula como excepción a la aplicación de la jornada máxima *“a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza”*. Tomando en consideración que, a través de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los tratados sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú dan contenido a los derechos reconocidos por la Constitución, la exclusión legal de dichos trabajadores de la jornada máxima no calificaría como inconstitucional. La justificación de la exclusión a la jornada máxima del personal de dirección es que, al representar al empleador frente a otros trabajadores, sus intereses se encuentran vinculados con los intereses del empleador, además de que este grupo de trabajadores cuenta con capacidad de gestión y organización sobre el trabajo de terceros y sobre el suyo propio y, al estar en capacidad de organizar su tiempo de trabajo, no estarían sujetos a la jornada máxima (Mejía, 2012, p.314).

Según el artículo 10° de la LJTS, Decreto Supremo N° 007-2002-TR y el artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, los trabajadores de dirección son aquellos que ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o frente a terceros, personas que lo pueden sustituir, personas que comparten funciones de administración o control de la empresa, y cuyo nivel de responsabilidad se refleja en el resultado de la actividad de la empresa.

Según Avalos, la razón trascendental para no incluir a este grupo de trabajadores en la jornada máxima es que el empleador no puede ser quien maneje el control sobre sí mismo, algo que ha sido evidenciado también en los convenios de la OIT. (Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación, Brian Ávalos Rodríguez, Themis N° 75, 2019, p. 26).

Es decir, si bien es constitucional que los trabajadores de dirección no estén sujetos a la jornada máxima, pues así lo ha señalado el Convenio N° 1 de la OIT, norma que da contenido a los derechos reconocidos en la Constitución, lo relevante es determinar **qué trabajadores deben ser considerados como de dirección** pues, de este modo, no se afectará a aquellos trabajadores a los que erróneamente se les otorga tal calidad que y, por tanto, se los excluye inconstitucionalmente de la jornada de trabajo.

Por tanto, se debe de tener certeza sobre cuándo un trabajador es o no es de dirección. Según Renato Mejía, para que un personal de dirección califique como tal y se justifique su exclusión de la jornada máxima debe ser posible acreditar lo siguiente:

- a. Que realiza labores de gestión, administración y control antes que operativas y tiene personal bajo su dirección y control.

- b. La gestión, administración y control de la organización están a su cargo, cuenta con autonomía y mantiene relaciones de coordinación con el empleador o sus superiores, en caso esté sujeto a uno, antes que una relación de subordinación.
- c. Cuenta con experiencia y/o conocimiento en sus labores específicas mayor que su superior inmediato, en caso tenga uno; y,
- d. Controla y dirige directamente al personal a su cargo y les impone sanciones en caso de incumplimiento. (Mejía, 2012, p.315).

#### Trabajadores de confianza no sujetos a control efectivo del tiempo de trabajo

Según el artículo 11° del Reglamento de la LJT, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de confianza que no estén sujetos a un control efectivo de su tiempo de trabajo.

Por tanto, para excluir a este grupo de trabajadores de la jornada máxima que se deben cumplir ambos requisitos: (i) que el trabajador sea de confianza y (ii) que el trabajador no esté sujeto a fiscalización en su jornada de trabajo. (Mejía, 2012, p.45).

#### Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata

También están excluidos de la jornada laboral máxima aquellos trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. El artículo 10, inciso c) del Reglamento señala que son trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, también aquellos cuya jornada se desarrolle parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, comunicándose con su empleador únicamente para rendir resultados y informar temas específicos.

Renato Mejía considera que esta exclusión se basa en que, si bien los trabajadores no sujetos a fiscalización prestan servicios bajo subordinación, no están sujetos a supervisión sobre el cumplimiento de una jornada de trabajo y pueden organizar por su propia cuenta el tiempo en el que ejecutan sus funciones, lo que suele ocurrir en aquellas situaciones en que la empresa no supervisa el tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador, sino que emplea otros parámetros como el cumplimiento de objetivos o resultados, siempre que el trabajador organice su propio tiempo de trabajo para poder cumplir con el resultado prometido (2012, p.315).

Sin perjuicio de lo anterior, según Ávalos, el problema de excluir a los trabajadores de dirección se debe a la separación de su definición, pues esta incluye dos tipos incorporados (por un lado, los que laboran sin supervisión -total o parcial – y, por otro lado, los que realizan sus servicios o parte de ellos fuera del centro de trabajo). Ello hace que esta exclusión involucre a un número considerable de trabajadores y genera que su calificación como no sujeto a fiscalización dependa generalmente del propio empleador. Otro problema sería cómo determinar el porcentaje de permanencia en el centro laboral para excluirlo

-o no- de la jornada máxima, ya que es el empleador quien está habilitado para definir esta situación en base a su capacidad de dirección (Ávalos, 2019, p. 27).

Dicho ello, debemos señalar que, gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de comunicación digital y el permanente acceso a internet, la conexión y control del empleador traspasa las fronteras físicas o presencia in situ, de manera que a día de hoy es normal que una empresa verifique el cumplimiento de actividades desde otro lugar, sobre todo cuando dicha prestación inicia o termina generalmente en las instalaciones del empleador, siendo que en estos casos deberá considerarse que el trabajador se encuentra dentro del régimen de la jornada máxima. Sin embargo, existe una restringida categoría de trabajadores que laboran sin intervención del empleador y no requieren asistir al centro de trabajo, como son los casos del vendedor comisionista puro, un asesor de ventas, un geógrafo, un explorador, etc., trabajadores que sí podían estar exceptuados de la jornada de trabajo por el nivel de independencia y autonomía en la ejecución de sus labores en tanto estas no estarán sujetas al control del empleador (Ávalos, 2019, p. 27).

#### Trabajadores que prestan servicios intermitentes

El numeral 1 del artículo 6 del Convenio N° 1 de la OIT dispone que *“la autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesionales: a) las excepciones permanentes que puedan admitirse (...) para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente”*.

Ahora tomando en consideración que la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución señala que los derechos y libertades reconocidos por dicha norma se deben interpretar de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados sobre Derechos Humanos revalidados por el Perú, se puede afirmar que la exclusión de estos trabajadores de la jornada máxima legal sí califica como constitucionalmente válido.

El artículo 10° del Reglamento de la LJT señala que este grupo de trabajadores son quienes prestan servicios discontinuos o aquellos que regularmente brindan servicios efectivos de manera alternada con periodos de inactividad, como la vigilancia.

Los lapsos de inactividad son paradas a favor del propio trabajador, que tiene plena libertad para realizar actividades en beneficio propio. El trabajador no estaría frente a lapsos de inactividad si se ubica dentro del centro de trabajo o en el centro de operaciones a merced de las órdenes del empleador o si es el empleador quien determina cuándo se llevan a cabo las pausas (Ávalos, 2019, p. 28).

El Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en mayo del 2012 ha llegado al consenso de que se encuentran relegados de la jornada de trabajo aquellas personas que cuentan con tiempos de espera, incluso si se encuentran a disposición del empleador para efectuar dichas labores, tal y como observamos a continuación:

*“El sustento para excluir de la jornada máxima de trabajo a los trabajadores que prestan servicios de vigilancia o custodia radica en que sus labores se desarrollan de manera alternada con lapsos de inactividad, en los cuales no se realiza un trabajo activo en forma permanente, sino que el esfuerzo e intensidad para el desarrollo de su labor es menor en comparación con otras labores, lo que supone una indisponibilidad de tiempo diferente que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico y social; empero ello no obsta para que se acredite, en contrario, respecto a la real naturaleza de los servicios prestados por un trabajador con labores intermitentes, que éstos eventualmente (y en determinadas circunstancias) han sido desplegadas de manera permanente.”*

Dicho Pleno define al personal que realiza actividades intermitentes como aquel que realiza un menor esfuerzo o la intensidad de las labores es menor durante la jornada, lo que lo diferencia de otras actividades económicas, siendo las pausas en sí mismas una facilidad que permite exceptuarlo de la jornada laboral máxima. Sin embargo, esta posición responde a un criterio de flexibilización de esta figura, pues no importa que el trabajador esté a disposición del empleador y que no pueda utilizar ese tiempo para lo que estime conveniente, de manera que bajo esta definición no interesa si el trabajador realiza actos administrativos durante las pausas, o si permanece en el centro de trabajo o bajo disposición del empleador, ya que aun en todos estos casos, estaría exceptuado de la jornada por esta supuesta desvalorización de la prestación (Ávalos, 2019, p. 29).

Según Renato Mejía, la justificación de la exclusión de dichos trabajadores se basa en que estos no realizan trabajo efectivo durante todo el periodo en que se encuentran a disposición del empleador, de manera que excluirlos de la jornada máxima ocasionaría que el tiempo a disposición en exceso a dicha jornada no se pueda considerar como trabajo en sobretiempo; sin embargo, eso no afecta la remuneración de este trabajo, aunque no se utilizaría la sobretasa aplicable al trabajo en sobretiempo. En efecto, el autor considera que aquellos tiempos de inactividad en los que el trabajador se encuentra a disposición de su empleador no pueden ser contabilizados como tiempo de descanso, ya que es tiempo sobre el cual el trabajador no tiene libertad de disposición. Por tanto, al no ser tiempo de descanso, sino de trabajo, dicho tiempo debe ser remunerado, aunque no como trabajo en sobretiempo al no estar sujeto el trabajador a jornada máxima: dichas horas de trabajo adicionales deben ser remuneradas con la remuneración ordinaria por hora de trabajo, mas no se le debe aplicar la sobretasa del 25% o 35% por trabajo en sobretiempo. La prestación efectiva de servicios de los trabajadores con jornada intermitente debe estar sujeta a una llamada, lo que implica cierto grado de incertidumbre sobre la oportunidad en que prestará efectivamente sus servicios durante la jornada y un periodo de inactividad importante dentro de su jornada de trabajo, periodo que debe ser resultado de las características propias de su prestación de servicios y no de la voluntad del empleador de no asignar trabajo efectivo; asimismo, durante el periodo de inactividad los trabajadores no deben realizar otras actividades o labores salvo que sean ocasionales, mínimas, accesorias y complementarias a su servicio como el orden y limpieza de su estación de trabajo. En tanto no existen parámetros legales sobre la duración de los periodos de actividad e inactividad ni límites legales al tiempo total en el que el trabajador puede encontrarse a

disposición del empleador durante el día, debe aplicarse el límite general de razonabilidad establecido por el artículo 9° de la LPCL al poder de dirección. Asimismo, respecto a la ausencia de regulación de un límite en nuestra legislación al tiempo total en el que el trabajador puede encontrarse a disposición del empleador durante el día, o más bien de un tiempo mínimo de descanso diario, dicha omisión no solo tiene impacto en el caso de la jornada intermitente, sino también en la implementación de jornadas atípicas y la prestación de trabajo en sobretiempo. En estos supuestos la evaluación de límites deberá hacerse caso por caso y sobre la base de criterios cualitativos antes que cuantitativos, como la razonabilidad ya señalada para la jornada intermitente, los límites cualitativos a la jornada atípica, establecidos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la naturaleza del trabajo en sobretiempo (Mejía, 2012, pp. 316-317).

## **1.5 Derecho al descanso**

El artículo 24 del Tratado de Versalles reconoce que todo individuo posee el derecho a formar parte de la vida cultural de sus comunidades, lo que supone entre otros factores, la existencia de tiempo libre suficiente para ejercitarlo (Patiño, 1975, p. 51-52).

Por su parte, el inciso 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a disponer de su tiempo libre y descansar.

De acuerdo con Miguel Osorno el uso del tiempo libre es el uso constructivo que la persona hace de él en beneficio de su desarrollo personal y del disfrute de la vida en forma individual y colectiva. En otras palabras, el uso del tiempo libre se dedica al descanso, a la diversión, a la formación, a la socialización, al desarrollo personal, a la creatividad, a la recuperación socio biológica, entre otros de similar naturaleza. Por tanto, siendo que el tiempo libre es un medio para lograr el desarrollo pleno de la persona humana, se considera como un derecho fundamental (2001, p.70).

Por su lado, Elmer Arce señala que la delimitación de la jornada y horario de trabajo dentro de los límites amparados por la Constitución permite que el trabajador conozca con certeza los tiempos que empleará para realizar sus labores y la disposición de los tiempos libres de los que gozará, lo que tiene cuatro efectos importantes (2013, p. 432):

- a. Primero, el tiempo libre permite la consolidación de la persona como ciudadano. No se puede considerar una democracia sin personas que empleen sus tiempos libres en la participación social como miembros de la comunidad.
- b. Segundo, el tiempo libre permite que el trabajador se dedique al ambiente familiar, a la recreación y a las actividades culturales.
- c. Tercero, los tiempos libres son un factor fundamental en la protección de la salud del trabajador.
- d. Cuarto, los tiempos libres permiten el descanso del trabajador y la recuperación de su estabilidad física y mental.

Según Patiño, el tiempo libre posee dos funciones primordiales: distracción en el entendido de liberar las verdaderas y reales tendencias de la personalidad de la persona y la posibilidad de excluirse de la masificación; como desarrollar la individualidad, la capacidad intelectual, creativa, enriquecer su interacción con la comunidad y en la cultura de su tiempo (1975, p. 53).

Así, como ya se ha señalado, la jornada laboral máxima legal tiene como objetivo que el trabajador pueda gozar de su tiempo libre (derecho al ocio), obtener ingresos adicionales (horas extras), evitar daños en su salud (enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo) y otras actividades en beneficio del trabajador.

En conclusión, a lo largo de este capítulo hemos logrado analizar el interés de regular la jornada y sus efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral, así como su vinculación con las necesidades humanas tales como la seguridad física y seguridad económica, así como su relación con la productividad del empleador. Asimismo, hemos estudiado cómo la jornada máxima se constituye en un logro de la lucha de la clase trabajadora siendo que en el año 1919 se concretó una regulación internacional sobre la jornada de trabajo en el Tratado de Versalles y en el año 1912 se dio en nuestro país el primer triunfo de la conquista de la jornada máxima. Así, si bien a la fecha existen diferentes posturas sobre cómo se define la jornada máxima, lo cierto es que las posturas jurisprudenciales más modernas y la OIT la ha definido como aquel tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

## **CAPITULO II: EL TRANSPORTE URBANO COMO ACTIVIDAD LABORAL**

### **2.1 El sector transporte en el Perú**

#### **2.1.1 El transporte en el Perú**

El transporte en el Perú ha venido a considerarse hoy en día como un fenómeno: el transporte urbano, el transporte interprovincial y el transporte de carga tienen gran influencia en distintos ámbitos de nuestra sociedad.

En efecto, según “Lima y Callao según sus ciudadanos”, décima edición del Informe urbano de percepción sobre calidad de vida en la ciudad del año 2019, el transporte público es el segundo principal problema de la ciudad, solo luego de la inseguridad ciudadana (Observatorio Lima Cómo Vamos, 2019).

Luego de la pandemia la percepción sobre el transporte cambió en relación con otros fenómenos. En efecto, la versión del 2021 del informe anteriormente mencionado del observatorio ciudadano “Lima Cómo Vamos”, el transporte público es considerado como el quinto problema que afecta la calidad de vida en los ciudadanos y la insatisfacción de la ciudadanía con el transporte público en Lima asciende al 63.7% (Observatorio Lima Cómo Vamos, 2021). Antes que el transporte, los problemas principales para la ciudadanía son la inseguridad ciudadana, la limpieza pública, el acceso al sistema de salud y la corrupción de funcionarios.

Mariana Alegre, directora de “Lima Cómo Vamos”, señala que *“La mayor cantidad de viajes que se hacen en la ciudad son en vehículos asociados a un*

*sistema de transporte público y no necesariamente los sistemas modernos como el Metropolitano, ya que estos no cumplen con todas las rutas de los pasajeros*". Por su parte, la gerencia general del Centro de Investigación y de Asesoría de Transporte Terrestre (CIDATT), menciona que la cobertura actual no es eficiente y debería extenderse para que la ciudad pueda encaminar su desarrollo hacia un sistema integrado, en el que los ómnibus circulen por rutas que alimenten a un sistema central (RPP, 2018).

Según el Informe de víctimas fatales en siniestros de tránsito del Observatorio Nacional de Seguridad Vial del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, las personas fallecidas a nivel nacional por accidentes de tránsito fueron de 3,110 en el 2019, 2,159 en el 2020 y de 2772 en el 2021. Para el año 2021, se determinó que el 68.2% fueron ocasionado por la imprudencia del conductor, mientras que, el 9.1% de personas fallecidas se produjo debido a la imprudencia del peatón y la causa de los accidentes fue, principalmente, la alta velocidad, el estado etílico y/o bajo drogadicción, imprudencia del conductor, entre otros. La fatiga y/o cansancio tuvo incidencia solo en un 4.6% de los fallecimientos (Observatorio Lima Cómo Vamos, 2021).

Según las estadísticas presentadas en el reporte de tránsito N° 012-2022 ocurrido en carreteras a octubre de 2021, de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancía (SUTRAN, 2022) se puede observar que entre enero y octubre del 2021 se registraron 4,676 accidentes de tránsito ocurrido en las autopistas de todo el país y en el año 2020 se alcanzó una cifra de unos 3,096 accidentes.

Estos números estarían alejados de lo que ocurre en la realidad; según Bernd Fertig, especialista alemán en atención de emergencias médicas prehospitalarias, la cifra es de quince mil muertos por accidentes vinculados al transporte terrestre, siendo así, la más alta del mundo. Para este especialista, la diferencia entre ambos números se debe a que el estándar aplicado en el Perú difiere del de la Organización Mundial de la Salud (OMS): *"Esos casi 2 900 muertos solo son quienes murieron en el lugar de la emergencia. La OMS dice que el Perú no acepta el tiempo de 30 días después del accidente que establecen ellos. Según las cifras mundiales, las víctimas que mueren en el lugar del accidente solo representan el 8 % del total"*. Dicho de otra forma, en las carreteras de este país fallecen anualmente el mismo número de personas que en el conflicto de Irak, producto de la guerra contra el Estado Islámico (Cárdenas, 2019).

Incluso, en el año 2018, la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancía (SUTRAN) y la Asociación de Víctimas de Accidentes de Tránsito celebraron un convenio de cooperación entre instituciones a fin de consolidar una alianza estratégica con el objetivo de prevenir accidentes en las carreteras nacionales y capacitar de forma conjunta a los transportistas sobre la importancia del cumplimiento de la normativa de transporte (SUTRAN, 2018).

En las líneas siguientes, se abordará la problemática desde una perspectiva general, detallando los principales motivos que conllevan a que ocurran los lamentables sucesos como son los accidentes de tránsito en el Perú. Según el

Ministerio de Salud, las tres principales causas de accidentes de tránsito serían la imprudencia del conductor (29,37%), superar los límites de velocidad permitidos (28,85%) y el consumo de alcohol antes o durante la conducción (7,67%) (Ministerio de Salud, 2018). Las acciones imprudentes del conductor incluyen el exceso de velocidad, no respetar la señalización o sortear carriles para adelantar otros automóviles, acciones que son imprudentes de y podrían ocasionar un accidente de tránsito.

Con la finalidad de esta investigación, analizaremos desde la normativa laboral vigente la primera causa señalada como razón de los accidentes de tránsito: el respeto de las horas de conducción de los transportistas interprovinciales.

Según los médicos del sector de Salud que participan con la Policía Nacional del Perú – PNP y los agentes de la SUTRAN en los operativos (La República, 2018), explican que prácticamente un tercio (30%) de los accidentes de tránsito en las rutas terrestres se producen a causa del cansancio y somnolencia del conductor por exceso de trabajo. Los especialistas señalaron que "no dormir bien conlleva a perder la capacidad de concentración ante las condiciones que exigen reacciones inmediatas cuando se recorre la carretera".

Por su parte, el médico especialista Jorge Rey (Rey de Castro, 2011, p. 156), menciona que: *"Se estima que hasta el 30% de los accidentes de carreteras son causados por cansancio y somnolencia del conductor. En estas circunstancias, las características del escenario son siniestros habitualmente ocurridos durante la noche entre las 00:00-07:00 y 13:00-15:00 horas, en las que el conductor viaja solo, y la unidad se desvía inadvertidamente de la ruta o invade el carril contrario sin evidencia de haber intentado una maniobra evasiva para evitar la colisión"*. Asimismo, establece que los hallazgos de los estudios han generado propuestas generales a promover hábitos de sueño adecuados en los transportistas, que la conducción será igual o menor a cuatro horas consecutivas y no más de ocho en un período de 24 horas, limitar la conducción en horarios nocturnos, especialmente en la madrugada, promocionar la conducción durante el día, acondicionar ambientes para un adecuado descanso.

El referido estudio realizado por el Dr. Jorge Rey, cita datos del diario "El Comercio" en el cual se mostraron que el 58% de los artículos periodísticos vinculados a accidentes en carreteras en el país podrían ser ocasionados por somnolencia del conductor. En tal sentido, se mencionó que *"Un estudio cualitativo realizado en el terminal terrestre más informal del país halló que los choferes trabajan en jornadas prolongadas, sin programación de descanso ordenada, con alternancia de turnos laborales diurnos y nocturnos sin sistemática apropiada, además, privación crónica del sueño de los conductores y relatos de micro sueños durante la conducción sobre todo en la madrugada"*. De la misma manera, se menciona que se consideran condiciones inapropiadas de descanso las que se realizan en las bodegas del ómnibus tanto en la ruta como en los terminales de autobuses. Incluso se dio a conocer que los conductores no tenían beneficios sociales y visitaban a sus familias cada 7-15 días.

Por su parte, en una investigación realizada con 238 conductores de la misma terminal se demostró que el 40% tenía un periodo de sueño menor a seis horas

diarias y el 81% de los encuestados siempre dormía en la maletera del bus. Cuando se realizó la encuesta, el 31% de los conductores había dormido menos de seis horas en un periodo de 24; 80% conducía más de 5 horas ininterrumpidas; 56% reconoció que había sentido cansancio durante la conducción, específicamente en la madrugada; la tercera parte aceptó haber pestañeado durante la conducción y 45% reconoció haber estado involucrado en un accidente o estado muy cerca de generar uno debido al sueño durante la conducción. Estos resultados evidencian por primera vez en el país que los casi accidentes o accidentes reconocidos por los conductores sucedieron principalmente a altas horas de la noche (Rey de Castro, 2004, 12).

En la actualidad, las empresas de transporte interprovincial son fiscalizadas por la Superintendencia de Transporte de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN). Omar Narrea, especialista del rubro de transporte, menciona que, en los fines de semana largos, la cantidad de buses interprovinciales se puede llegar a triplicar, lo que ocasiona una gran congestión que se agrava por los buses de dos pisos que innecesariamente suelen circular por carreteras más importantes de la ciudad (Diario Gestión, 2018). Se debe recordar que la Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre permite que cada empresa de transportes tenga su propio terminal, a fin de incentivar la libre competencia entre dichas empresas. Es por ello que, dicha libre competencia, además de la necesidad recurrente de los ciudadanos de transportarse genera que las empresas dedicadas a este rubro abundan en la actualidad.

Sin embargo, con la masificación de las empresas del sector de transporte, también se hace necesario contratar masivamente a conductores especializados que, mayormente, terminan aceptando labores que no cuentan con las condiciones mínimas. Ejemplo de ello es caso de unos transportistas de ruta interprovincial que denuncian trabajar hasta dieciocho horas diarias (Diario La República, 2018). El secretario general de la Asociación Nacional de Choferes Interprovinciales de Pasajeros, Óscar Portilla Castillo, exigió a la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN) comprobar que los pilotos de las unidades de transporte estén cumpliendo con un descanso correcto antes de iniciar su recorrido: *“Los accidentes de ómnibus interprovinciales se deben en un 90% al cansancio de los choferes. Aquí no hay falla mecánica, sino humana, y eso es responsabilidad de las empresas de transporte que no dan el descanso reglamentario a sus pilotos. Todas las empresas que operan en La Libertad y el país cometen esa infracción”*, reveló.

Es debido a estos motivos que la normativa legal vigente ha regulado jornadas máximas de conducción.

Así, el artículo 30° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC, Reglamento Nacional de Administración de Transporte, ha regulado las siguientes jornadas de conducción:

Transporte	Ámbito	Regulación de jornada
------------	--------	-----------------------

Transporte de personas	Nacional	Jornadas de conducción no mayores de cinco (05) horas consecutivas diarias y cuatro (4) nocturnas.
	Regional	En caso de que el trayecto sea menor a cinco (5) horas, el descanso entre cada jornada de conducción no será menor de una (1) hora y si el viaje es menor de dos (2) horas, el descanso deberá ser de al menos media hora.
	Provincial	Para las jornadas de conducción no mayores de más de cinco (5) horas continuas, con un tiempo de descanso entre cada jornada de conducción no menor de una (1) hora.  Si la jornada de conducción efectiva es menor de dos (2) horas, entonces el tiempo de descanso debe ser como mínimo de treinta (30) minutos.
Transporte de carga	-	-

Asimismo, se debe de mencionar que, según los numerales 30.2 y 30.9 del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC la duración acumulada de la jornada de conducción de transporte público de personas no debe sobrepasar las diez (10) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas. Sin embargo, la aplicación de estos numerales se ha venido suspendiendo desde la promulgación de la norma en el 2009 (Séptima Disposición Complementaria Transitoria de dicha norma) hasta hace poco. En efecto, el Decreto Supremo N° 016-2022-MTC es la última norma que ha prorrogado la suspensión de la aplicación de dicha jornada hasta el 30 de junio de 2023 y ha indicado que la jornada máxima acumulada continuará siendo de doce (12) horas en un intervalo de veinticuatro (24) horas. El sustento de esto podemos encontrarlo en el Decreto Supremo N° 025-2017-MTC, que indicó que se otorgaron licencias a conductores para el servicio de transporte de pasajeros, pero el incremento de la compra de vehículos originó un déficit de choferes profesionales, lo deriva en que el Ministerio de Transportes y Comunicaciones consideró que, a fin de incrementar el número de conductores, era necesario ampliar la jornada máxima acumulada de conducción de diez (10) a doce (12) horas en un intervalo de veinticuatro (24) horas.

Al respecto, se debe de señalar que el Convenio 153 del año 1979 de la Organización Internacional del Trabajo, "Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera)", establece en su Artículo 6 que el total de horas de conducción, incluyendo las horas extraordinarias, debe ser como máximo de nueve horas por día y de cuarenta y ocho horas semanales. A la fecha, el país no ha ratificado este Convenio.

Asimismo, dicho convenio y la Recomendación N° 161 -que no es vinculante, pero posee el valor de orientar la regulación de horas de trabajo en el Perú – ambos del año 1979, señalan que es necesario que la autoridad de cada país

consulte con las organizaciones que representan a los empleadores y a los trabajadores interesados previamente, a fin de acordar decisiones sobre cualquier observación de las disposiciones contenidas en dichas regulaciones; por ejemplo, la duración de la jornada máxima, lo cual no fue realizado por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

Mediante Decreto Supremo N° 016-2022-MTC, publicado el día 14 de setiembre de 2022, se ordenó la suspensión hasta el 30 de junio de 2023 de las disposiciones sobre jornada máxima diaria acumulada de conducción contenidas en los numerales 30.2 y 30.9 del artículo 30 del Reglamento Nacional de Administración de Transporte.

La norma señala, asimismo, que las empresas de transportes se encuentran en la obligación de brindarle a los conductores un ambiente adecuado para su descanso, mientras el copiloto toma el control del vehículo. Asimismo, en caso se compruebe un exceso en la jornada de conducción, se procederá a interrumpir de manera preventiva el viaje, salvo que el destino final esté dentro de treinta minutos.

Respecto a la normativa, el Reglamento Nacional de Administración de Transporte, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 017-2009-MTC, muestra la siguiente clasificación del servicio de transporte terrestre:

<b>Clasificación del servicio de transporte terrestre</b>	
<b>Criterios para clasificar el servicio de transporte terrestre</b>	<b>Clasificación por el ámbito territorial</b>
1) Por el ámbito territorial. 2) Por el elemento transportado. 3) Por la naturaleza de la actividad realizada.	1) Servicio terrestre de ámbito provincial. 2) Servicio de terrestre de ámbito regional. 3) Servicio terrestre de ámbito nacional.

### **2.1.2 Regulación legal del transporte urbano**

Proteger la integridad física y mental de quienes utilizan la Red Vial Nacional es el principal motivo y razón de trabajo de la SUTRAN. La seguridad civil incluye muchos aspectos interrelacionados. Uno de ellos está íntimamente relacionado con la tranquilidad que necesitan las personas al utilizar las vías existentes en el país, ya sean locales, regionales o nacionales. Hace pocos años se creó la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancía (SUTRAN) para realizar actividades de supervisión, inspección, control y sanción en las carreteras nacionales, así como en rutas fuera de las vías urbanas y no bajo la jurisdicción de autoridades regionales o locales. Al gran trabajo que viene realizando la SUTRAN, se suma la colaboración de empresas de transporte y usuarios del servicio; conductores de vehículos y peatones; autoridades regionales y locales, así como la policía nacional y la sociedad civil en general, incluyendo el uso responsable de la vía en el marco de la normativa aplicable, basado en el respeto mutuo necesario para convivir en sociedad.

La labor de los conductores de transporte está regulada en las siguientes normas:

- a. La Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre, Ley N° 27181.
- b. El Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Tránsito o Código de Tránsito, Decreto Supremo N° 016-2009-MTC.
- c. El Reglamento Nacional de Administración de Transporte, Decreto Supremo N° 017-2009-MTC.
- d. Toda norma que regule las relaciones laborales tales como el T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR; Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783: Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 713; entre otros.

### **2.1.3 Informalidad del sector**

El presente apartado se enfoca en dar en manifiesto el actual problema de la informalidad del transporte urbano. Para aterrizar en cifras, se debe mencionar que la informalidad de los conductores interprovinciales alcanza casi un 80% del total de trabajadores del sector y se estudiará esta informalidad desde la “cuestión laboral” y cómo la informalidad en el sector no es solo perjudicial o riesgosa para los trabajadores sino también para la sociedad en su conjunto. Asimismo, veremos cómo la informalidad laboral en el sector es una consecuencia de la heterogeneidad estructural y los posibles cambios políticos, económicos y sociales que podrían reducirla en cierto grado.

La informalidad está compuesta por las empresas y los trabajadores que realizan sus actividades fuera del marco legal y normativo que regula la actividad económica, usualmente guiados por la intención de esquivar responsabilidades tributarias y normas legales, pero sin tener en cuenta que no contarán con la protección y los servicios que el estado puede brindar (De Soto, 1987, p. 89).

La informalidad ocurre cuando los costos de cumplir con el marco legal de un país son mayores que los beneficios de dicho incumplimiento. En principio, los trámites conllevan costos, tanto en términos de ingresar al campo (procesos de solicitud y registro largos, complicados y costosos) como de permanencia en él (pagar impuestos, cumplir regulaciones sobre beneficios y salarios, gestión ambiental y atención médica) (Loaiza, 2009), p. 49).

Según Sulmont, la informalidad se refiere a actividades, individuos y organizaciones que operan fuera de las normas organizativas de las regulaciones legales formales (registro, obligaciones tributarias, laborales y otras obligaciones). La mayoría de las actividades informales corresponden a estrategias de grupos desfavorecidos que intentan afianzarse en la economía y la sociedad, y son parte del "efecto derrame de difusión" discutido por "Otros Caminos" de Matos Mar y Hernando de Soto.

El empleo informal en Perú incluye al 73.3% de los trabajadores según cifras de la ENAHO para el año 2015 y de 77.3% en el año 2020 según la INEI y es

especialmente alta en los sectores de transportes y comunicaciones (82%) (Cavero, 2017, p. 36).

La tasa de informalidad laboral se define como el porcentaje de los asalariados del sector empresarial privado que no se encuentran registrados en planilla a pesar de tener derecho a ello y que no tienen acceso a los beneficios laborales que son obligatorios por ley, ni protección social en salud y pensiones (Sánchez, 2020, p. 145).

Según la OIT, las actividades informales no se limitan a las pequeñas organizaciones, sino que también ocupan una posición importante en las medianas y grandes empresas altamente rentables (OIT, 2004, p. 45).

Como señala Sulmont, la expansión del capitalismo en América Latina no pudo fortalecer las economías nacionales ni sustentar a poblaciones enteras, y el capitalismo se centró en exportar materias primas sin tener en cuenta el desarrollo de una economía integrada y la expansión del mercado interno motivo por el que la economía peruana sigue siendo muy desigual y fragmentada. Esta situación también va acompañada de una alta movilidad social, lo que lleva a la migración, el bajo acceso a la educación, el acceso al trabajo formal e informal y una combinación de otros tipos de trabajo entre sí para sobrevivir y progresar (Sulmont, 2012, p. 205).

En los países tercermundistas en vías de desarrollo, los trabajadores y empleados que trabajan en compañías capitalistas y en las entidades del Estado (administración pública) constituyen un tipo de trabajo muy importante en términos económicos y sociales, pero no representan la mayoría de la población económicamente activa. El grupo más grande está asociado con la economía campesina y la economía popular urbana, incluidas las actividades informales, las pequeñas y microempresas, los trabajadores domésticos y otros medios de subsistencia y avance (Sulmont, 2012, p. 206).

En relación con las causas de la informalidad laboral, esta podría ser generada por las bajísimas tasas de productividad y no por el hecho que los beneficios laborales sean onerosos (Sánchez, 2020, p.140).

Al respecto, Cavero señala que en Perú la economía se caracteriza por una severa heterogeneidad estructural, reflejada en la existencia de enormes diferencias en productividad y empleo entre sectores manufactureros y entre unidades de negocio, así como poca conexión entre sectores económicos. De manera similar, el autor señala que el marco institucional y la estructura de poder del Perú van en contra de los intereses de la población trabajadora y alimentan mutuamente los rasgos estructurales de la economía (Cavero, 2017, p. 29).

Comprender la heterogeneidad estructural implica entender qué significa la coexistencia de formas de producción y relaciones sociales correspondientes a etapas y modos de desarrollo regional diferentes, pero dependientes, entre sí respecto de sus dinámicas dentro de un país políticamente unificado (Cavero, 2017, p. 32).

La heterogeneidad estructural tiene tres dimensiones:

- a. Estructura productiva: es la a heterogeneidad de los procesos de producción técnica, es decir, procesos de producción, herramientas de producción y niveles laborales, ampliamente dispersos entre los campos económicos y en él. Según CEPAL, es necesario reducir la brecha y el rendimiento tecnológico en la región, porque trabajar en los grupos de trabajo y representar una serie de acoplamientos con otras áreas de producción de la economía, con resultados bajos y profundos.
- b. Relaciones sociales: la concentración de la inversión y la tecnología en actividades con poca capacidad de generación de empleo da como resultado una demanda de trabajo asalariado bastante estrecha, menor a la oferta de fuerza de trabajo, de manera que una amplia cantidad de la población trabajadora se vincularía con la producción global de la economía a través de actividades no solo de baja productividad sino también que involucran formas de producción distintas a las típicamente capitalistas
- c. Plano institucional: el ordenamiento institucional consagra y garantiza las modalidades y el funcionamiento del sistema de poder, es decir, reproducen la estructura heterogénea y las posiciones que esta genera.

Además de ello, la heterogeneidad estructural tiene un origen histórico, lo que se comienza a notar con claridad desde la década de 1960 con la generación de un polo marginal y de una mano de obra marginal en la economía latinoamericana, es decir, por una parte, la expansión y diferenciación de un nivel de organización de la actividad económica caracterizado por contar con precaria tecnología, ingresos mínimos, una articulación interna consistente o ambigua y una relación subordinada con los niveles productivos y de acumulación dominantes y, por otra parte, el aumento y diferenciación de un área de los trabajadores que labora en condiciones deplorables, fuera del trabajo asalariado y con ingresos bajos que se desempeña en el nivel marginal de actividad (Cavero, 2017, p. 30). La fuerza de trabajo disponible sería mayor que la que puede ser adecuadamente empleada bajo relaciones salariales.

La heterogeneidad estructural de la economía peruana es un rasgo patente y la recuperación económica de la década de los noventa y el crecimiento sostenido en los últimos quince años han mantenido una economía de rasgos fuertemente marginales (Cavero, 2017, p. 31).

En las sociedades neoliberales contemporáneas, a través de la mercantilización de los derechos sociales y las necesidades básicas, se dice que la inclusión social ocurre a través del mercado laboral, que a su vez se caracteriza por la provisión de puestos de trabajo precarios a importantes segmentos de la población. La caída del empleo también irá acompañada de cambios estructurales en cuestiones macroeconómicas. Así, el crecimiento de la población activa en un mercado laboral incierto parece estar relacionado con los

patrones actuales de organización y regulación del trabajo, en los que los acuerdos institucionales son frágiles y asimétricos. La simetría en el campo de las relaciones laborales estructura el proceso y diferencia las capacidades del capital. para dar forma al lugar de trabajo. Al mismo tiempo, este proceso se formaliza mediante modelos de seguridad y protección social desarrollados, promovidos y apoyados por el aparato político de cada estado (Dasten, 2017, p. 273).

En relación con el sector objeto de estudio, el Consejo Nacional de Transporte Terrestre indicó en el año 2014 que más del 50% del transporte interprovincial de pasajeros operaba informalmente (El Comercio, 2021). La Confederación de Transportistas Terrestres del Perú indicó en abril de 2019 que aproximadamente el 89% de las empresas de transporte interprovincial trabajan en la informalidad (Diario Gestión, 2021).

Esta informalidad en el sector no se condice con los altos ingresos que genera: según la Fundación Transitemos, en el 2019 se habrían movido unos S/ 1,600 millones (Diario Gestión, 2021).

En relación con las consecuencias de la informalidad en el sector bajo estudio, podemos señalar que esta no solo trae consigo una precariedad laboral y el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del sector, sino que constituye también un peligro constante para los usuarios del servicio y para la ciudadanía en general. Esto, teniendo en cuenta que en el país los transportes interprovinciales representan un peligro constante por la alta tasa de accidentes de tránsito.

Se puede señalar que la informalidad en el sector es causa directa de la heterogeneidad estructural de la economía peruana, economía que es altamente marginal. En efecto, esta informalidad evidencia las tres dimensiones de la heterogeneidad:

- (i) Hay una heterogeneidad en la estructura productiva, esto es, en los procesos técnicos de producción y en la calificación de la fuerza de trabajo en tanto, si bien el sector tiene una alta productividad, los procesos productivos se encuentran al margen de la formalidad y esto a causa de una institucionalización de la informalidad. Asimismo, hay una heterogeneidad en la calificación de la fuerza de trabajo entre los trabajadores conductores de transporte interprovincial y aquellos otros trabajadores que son considerados como “calificados” en tanto los primeros están subvalorados y son considerados como un grupo que no tiene derechos o que, en todo caso, un grupo cuyos derechos pueden ser vulnerados sin mayores consecuencias.
- (ii) Hay heterogeneidad en las relaciones sociales en tanto los trabajadores de transporte terrestre acceden a ser parte de un sector informal sin acceso a condiciones dignas de trabajo debido a la alta oferta de la fuerza de trabajo, lo que ocasiona que una amplia cantidad de la población trabajadora se vincularía con la producción global de la economía a través de actividades de baja productividad y que involucran formas de

producción distintas a las típicamente capitalistas (serviles o con condiciones precarias).

- (iii) Hay heterogeneidad en el plano institucional en tanto el ordenamiento institucional reproduce la estructura heterogénea y las posiciones que esta estructura genera, y en el sector del transporte interprovincial esto ocurre porque el sistema institucional ha permitido que se desarrolle un alto nivel de informalidad y que este sector sea considerado como uno marginal, que no debe ser reglamentado y fiscalizado.

Del mismo modo, en el caso específico del transporte terrestre interprovincial no se puede dejar de señalar que las relaciones laborales también han respondido a cómo se desdoblaron intereses y estrategias en este campo específico, de modo que no solo responden a la “falta de desarrollo” propias de la industria, sino también a la manera en que ellas se han venido ejecutando y consolidando en el presente de la institucionalidad neoliberal.

A fin de paliar las altas tasas de informalidad, se han buscado distintas formas de mitigar la misma y sus efectos.

En el caso de estudio nos encontramos ante una precariedad laboral en trabajadores asalariados en un sector de alta productividad, de manera que las políticas de reducción de informalidad deberán de ser más específicas que generales. Esto, en tanto la finalidad es que este sector informal deje de constituir una suerte de refugio o estrategia de subsistencia para los grupos marginados y deje de generar o reforzar la exclusión y las tensiones sociales

En el Perú se ha optado por reducir de beneficios o costos laborales no salariales como herramienta para impulsar la formalización empresarial, en desmedro de la búsqueda del incremento de la productividad mediante acciones como la promoción de la inversión en capital físico, innovaciones, tecnología, capital humano y mejora de la organización del trabajo. Lo anterior se ha dado a pesar de que se conoce que el fomento de la productividad laboral beneficiaria no solo a los trabajadores, sino también a las empresas y a la reducción sostenida de la informalidad laboral (Sánchez, 2020, p.140).

Según el economista Fernando Cuadros, para reducir la informalidad laboral es necesario atacar su causa principal: los bajos niveles de productividad registrados en los sectores empresariales de menor tamaño. Por tanto, lo que se necesita es que el Estado asuma un rol promotor y ejecute una serie de mecanismos concretos y articulados que impulsen la productividad de las micro y pequeñas empresas, tales como: i) servicios de desarrollo empresarial que promuevan y faciliten su acceso al financiamiento, capacitación, asistencia técnica, nuevos mercados, compras estatales, innovaciones y nuevas tecnologías; y ii) simplificación administrativa para la formalización de las empresas; y iii) beneficios tributarios (Cuadros, 2021).

Según Sánchez y Cuadros, para lograr la reducción y eliminación de la informalidad laboral en las empresas de mayor dimensión y desarrollo se requiere empoderar la inspección laboral, fortaleciendo económicamente a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a través de (i) el incremento

de la cantidad y la calidad de fuerza inspectiva, (ii) la adecuación de los programas de fiscalización a las características particulares de la informalidad laboral por cada actividad económica, utilizando la data estadística, coordinando actuaciones inspectivas con otras entidades fiscalizadoras, fortaleciendo la inspección a cargo de las Direcciones Regionales de Trabajo, entre otras medidas (Sánchez, 2020, p.147).

De manera similar, los autores sugieren utilizar la libertad sindical como mecanismo para promover la formalidad porque permitiría a los trabajadores organizarse como contrapeso a los malos empleadores que evitan poner dependientes en la nómina para reducir costos y aumentar las ganancias de sus negocios de manera indebida (Sánchez, 2020, p. 147). Esto, en tanto los sindicatos son "fuerzas niveladoras" que ayudan a equilibrar los intereses reales de los empleadores. Este es un contrapeso incómodo pero necesario (Sulmont, 2012, p. 216). De 1990 a 2007, la afiliación sindical cayó del 21% al 8% debido a la flexibilidad laboral y las limitaciones a la capacidad de acción colectiva de los trabajadores introducidas por el gobierno de Fujimori (Sulmont, 2012, p. 1). 218).

Así, se requiere la necesaria articulación de los esfuerzos realizados por la SUNAT (recaudadora de las contribuciones al seguro social de salud y al sistema de pensiones), Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, Oficina de Normalización Previsional y Ministerio de Salud (a cargo de la política de aseguramiento universal en salud). Otra medida puede ser adoptar esquemas de presupuesto por resultados que vinculen el cumplimiento de metas concretas en la reducción de la informalidad con el incremento de presupuesto al MTPE, la creación de incentivos económicos para los funcionarios de la inspección del trabajo vinculados al cumplimiento de metas en la reducción de la informalidad y la articulación de información que poseen las entidades públicas (Sánchez, 2020, p.143).

## **2.2 El empleador en el sector transporte**

El artículo 38° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC establece una serie de condiciones, requisitos y habilitaciones administrativas para acceder y permanecer en la prestación del servicio de transporte.

En efecto, es obligación de la empresa de transportes contar con los vehículos necesarios para la prestación del servicio, contar con personal para la prestación del servicio, sea este propio o de una empresa tercerizadora registrada y supervisada por el MINTRA y contar con un patrimonio mínimo.

Asimismo, debe contar con una organización apropiada para el servicio, cumplir con las rutas y frecuencias autorizadas, utilizar vehículos que se encuentren habilitados, contar con el número suficiente de conductores para prestar el servicio, verificar que los conductores reciban las capacitaciones de ley y que cuenten con las capacitaciones necesarias y específicas para prestar el servicio, que no se exceda de la jornada máxima de conducción, entre otros.

## **2.3 El trabajador en el sector transporte**

### **2.3.1 Identificación de la relación laboral estudiada: universo de trabajadores en empresas de transporte terrestre.**

Como bien hemos adelantado anteriormente, el servicio de transporte terrestre se clasifica de acuerdo con tres criterios:

<b>Criterio</b>	<b>Detalle</b>
Ámbito territorial	Transporte terrestre de ámbito provincial, regional y nacional.
Por el elemento transportado	Transporte terrestre de personas, de mercancías o mixto.
Por la naturaleza de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transporte público: de personas, de mercancías o mixto.</li> <li>- Transporte privado: de personas, mercancías o mixto.</li> <li>- Transporte internacional.</li> </ul>

En este apartado es necesario aclarar las normas que distinguen entre transportistas y choferes/conductores: los transportistas son personas naturales o jurídicas que prestan servicios en el ámbito del transporte de personas y/o mercancías por mar con la correspondiente licencia. No obstante, el conductor o chofer es la persona autorizada para operar los vehículos con el fin de prestar servicios de transporte por carretera.

Los requisitos para realizar funciones de conductor son, principalmente, los siguientes<sup>1</sup>:

- a. Contar con una Licencia de Conducir de la categoría correspondiente.
- b. No tener más de ochenta (80) años.
- c. Tener aptitud física y psicológica para la conducción.
- d. Conducir vehículos habilitados por la autoridad competente.
- e. Someterse a una evaluación médica y psicológica a fin de acreditar su aptitud para conducir vehículos de transporte.
- f. Cumplir con las disposiciones que regulan el servicio de transporte.
- g. Realizar un curso de actualización de la normativa de transporte y tránsito cada cinco (05) años.

Los conductores tienen, principalmente, las siguientes obligaciones<sup>2</sup>:

- a. El conductor es responsable administrativamente de las infracciones vinculadas a su propia conducta durante la circulación.
- b. Ser responsable por el incumplimiento de sus obligaciones vinculadas a la conducción.
- c. Conducir con ambas manos.

<sup>1</sup> Requisitos regulados en artículo 107° del Decreto Supremo N° 016-2009-MTC y en los artículos 29° y 31° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC

<sup>2</sup> Obligaciones reguladas en el artículo 24° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC y N° 016-2009-MTC.

- d. No conducir bajo la influencia de sustancias toxicológicas, bebidas alcohólicas, estimulantes o disolventes y de cualquier otro elemento que reduzca la capacidad de reacción y buen manejo del conductor.
- e. No conducir si siente cansancio o si ha estado consumiendo medicinas que cause efectos secundarios o inducen al sueño.

### **2.3.2 El conductor de transporte y condiciones de trabajo**

A diferencia de otros profesionales, que pueden desempeñar sus funciones en espacios cerrados conocidos, predeterminados, definidos y adecuados, los camioneros desempeñan sus funciones en lugares públicos, donde el tráfico es caótico. El conductor no cuenta con un lugar específico para desempeñar sus funciones, sino que labora fuera de la empresa y en condiciones desfavorables.

En cuanto al tiempo legal de trabajo de los conductores, como hemos señalado, se prevé el aumento del tiempo de trabajo acumulado de los conductores de **transporte público de diez (10) a doce (12) horas dentro del plazo de veinticuatro (24) horas.**

#### **- Remuneración**

Los choferes deben percibir, como mínimo, la remuneración mínima vital (RMV) correspondiente para el año en curso a S/ 1,025.00 soles.

#### **- Beneficios sociales**

Son beneficiarios de los derechos laborales del régimen privado tales como asignación familiar, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, utilidades y otros.

#### **- Seguridad y salud**

Los trabajadores tienen derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador.

### **2.3.3 Seguridad y salud de los conductores de transporte**

La seguridad y la salud son derechos de los trabajadores que los empleadores están obligados a promover y garantizar, tales como la siguientes:

- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo o durante el trabajo.
- Desarrollar acciones para proteger la vida, la salud y la integridad de los empleados.
- Prevenir riesgos laborales mediante la identificación de riesgos.
- Contribuir a la seguridad social a las que tienen derecho los empleados según la ley.

En el caso analizado, el objetivo era impulsar el crecimiento de la productividad y la productividad de los trabajadores de la industria del transporte. Por ello, el objetivo debe ser implementar un plan de higiene laboral en la empresa para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y garantizar su seguridad. El resultado de lo anterior son trabajadores más seguros, cuidados y motivados, lo que ayuda a incrementar la productividad de la empresa.

Debido a la naturaleza de sus labores, los conductores de transporte terrestre enfrentan condiciones laborales difíciles. En efecto, durante la jornada laboral permanecen sentados por periodos prolongados, a menudo bajo presión, expuestos a ruidos, vibraciones constantes, posiciones incorrectas y, en ocasiones, incluso a malos tratos por parte de pasajeros u otros conductores.

El ruido de la calle puede provocar cambios en el sistema auditivo, las vibraciones pueden afectar la columna. Una mala postura puede provocar cambios de posición y, por tanto, cambios de presión en los discos intervertebrales, lo que puede provocar dolor e impotencia funcional o hernia discal. En ocasiones estos trabajos se realizan en un espacio limitado, que no cumple las condiciones para realizar el trabajo con cierta comodidad, además, la temperatura en el interior del vehículo cambia por el ingreso y salida de pasajeros.

Por lo tanto, la ubicación y el lugar de trabajo tienen muchas enfermedades potenciales y enfermedades profesionales que deben tenerse en cuenta al evaluar la salud del conductor.

Los principales problemas de salud que enfrentan los conductores incluyen:

#### **a. Cansancio y fatiga**

La mayoría de los conductores trabajan de 12 a 14 horas al día, algunos incluso trabajan 16 horas al día. Estos largos días afectan la forma en que organizas tu vida familiar y social.

En efecto, en una nota de prensa, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones ha señalado que 101 empresas de transporte excedieron horas en jornadas de manejo entre enero de 2019 y enero de 2020 (Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2020).

#### **b. Estrés**

Hay que tener en cuenta que se trata de una tarea que conlleva una pesada carga psicológica, expresada en el nivel de estrés que las exigencias del trabajo provocan en una persona.

#### **c. Ruidos y vibraciones**

Una consecuencia de la exposición al ruido que enfrentan es la pérdida de audición, tanto proveniente de la ciudad como del propio transporte.

#### **d. Riesgos ergonómicos**

Las principales lesiones que puede padecer un chofer son las lumbalgias y alteraciones músculo esqueléticas por discopatías, giros y flexiones de la columna por la postura sedente en que se realiza su trabajo. Las articulaciones y piernas pueden sufrir por la misma razón, giro, torsiones, extensiones de forma repetitiva durante demasiadas horas.

### **2.4 Tiempo de trabajo de los conductores de transporte**

#### **2.4.1 Tiempo de trabajo**

El exceso de tiempo de conducción es una de las principales causas de accidentes de tráfico trágicos y mortales. Ante este problema, la policía y los inspectores de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas (SUTRAN) están llevando a cabo operaciones conjuntas en muchos tramos de las carreteras del país para garantizar que los conductores de autobuses interurbanos no representen una amenaza para el usuario cuando conducen de forma continua durante al menos seis horas, límite establecido en las normas de la materia.

El secretario general de la Asociación Nacional de Choferes Interprovinciales de Pasajeros, Oscar Portilla Castillo, solicitó a SUTRAN fiscalizar que se brinde a los conductores de transporte un descanso adecuado antes de iniciar su viaje:

*“Los accidentes de ómnibus interprovinciales se deben en un 90% al cansancio de los choferes. Aquí no hay falla mecánica, sino humana, y eso es responsabilidad de las empresas de transporte que no dan el descanso reglamentario a sus pilotos. Todas las empresas que operan en La Libertad y el país cometen esa infracción.” (La República, 2018)*

Asimismo, el secretario lamentó que muchas veces los conductores no cuentan con un espacio adecuado para dormir, llegan cansados, trasnochados, mal alimentados y tienen que cumplir nuevamente con rutas largas a lo largo de todo el país.

El transporte por carretera es el movimiento de personas y mercancías a lo largo de rutas por carretera, mientras que los servicios de transporte son actividades económicas que proporcionan servicios de transporte por carretera, excluyendo las operaciones de infraestructura (Vilela 2013: 43).

La Ley N° 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre y su reglamento, aprobado por D.S. N° 033-2001-MTC establece disposiciones económicas, organizativas y reglamentarias de carácter general para el transporte y tránsito por carretera, aplicables a nivel nacional. De igual forma, el Reglamento Nacional de Administración de Transporte, aprobado por el D.S. N°

017-2009-MTC, regula los servicios en el ámbito del transporte por carretera de personas y mercancías. (Vilela 2013: 43).

Tal como se mencionó en el Capítulo I, la jornada de trabajo es el periodo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición frente al empleador, independientemente de si durante dicho tiempo el trabajador desarrolla trabajo efectivo o no y esto en razón a que el periodo en el que el trabajador está a disposición del empleador constituye tiempo que solo puede ser destinado al trabajo y no a otro tipo de actividades (descanso, educativas, etc.). La jornada máxima establecida en la Constitución Política del Perú es de ocho (08) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales y, por Ley, Convenio o decisión unilateral del empleador es posible establecer una jornada menor a ella.

Por su parte, mediante la sentencia recaída en el Expediente 4635-2004-AA/TC<sup>3</sup>, se menciona que *«El Tribunal Constitucional no comparte tal afirmación, según la cual el acuerdo de respetar la jornada de ocho horas, establecida en el artículo 22° del Convenio Colectivo celebrado por el demandante y el demandado para el período 2001 a 2007, es una mera «cláusula convencional declarativa». El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25.º, y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares. Cuando las partes pactan respetar dicha jornada en un convenio colectivo que, conforme al inciso 2º del artículo 28º de la Constitución, tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, en modo alguno se puede considerar que tales derechos no vinculen a las partes que celebraron tal convenio colectivo.»* De lo anterior se concluye que el derecho a la jornada de ocho horas diarias está protegido y garantizado por la Constitución del Perú.

El Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el Expediente 4635- 2004-AA/TC<sup>4</sup> que *«Precisado ya el parámetro constitucional descrito sobre el cual se asienta la jornada laboral de ocho horas, el Tribunal Constitucional no puede dejar de destacar que las citadas disposiciones de los Tratados de Derechos Humanos, que deben ser aplicadas obligatoriamente para interpretar los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se refieren al concepto de limitación razonable de las horas de trabajo. Es decir, si bien nuestra Constitución impone un máximo para la jornada de trabajo (diaria y semanal), tampoco no obliga a que siempre y en todas las actividades laborales se establezca dicho máximo (8 horas diarias y 48 semanales), Piénsese, a modo de ejemplo, en amplios sectores de la administración pública y del sector privado que no llegan a trabajar 48 horas semanales, así como también en aquellas actividades laborales que, por su esfuerzo físico, justifican una jornada menor a*

---

<sup>3</sup> Fundamento 18 de la Sentencia recaída en el Expediente 4635-2004-AA/TC de fecha 15 de abril de 2004.

<sup>4</sup> Fundamento 16 Sentencia recaída en el Expediente 4635- 2004-AA/TC.

*la máxima.»* De lo anterior se acredita que no existe obligación de que todas las actividades deben cumplir con la jornada máxima legal de ocho horas, ya que el periodo de tiempo puede variar dependiendo de la actividad o el esfuerzo físico que se requiere.

En otra sentencia, el TC ha señalado que *«Es evidente que el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable. Entonces, la de trabajo no puede ser un impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable. Es válido por ello concluir, también, en que las jornadas atípicas deberán ser razonables y proporcionadas según el tipo de actividad laboral, a fin de que el derecho al descanso diario sea posible.»* por tanto, se puede concluir que para garantizar el desarrollo del derecho al descanso y al uso del tiempo libre, es necesario respetar la justificación y proporcionalidad del uso atípico del tiempo de trabajo en función de la actividad laborable. Por tanto, la sentencia recaída en el expediente N° 03287-2012-PA/TC<sup>5</sup> ha resuelto que el empleador tiene derecho a cambiar los días y horas de trabajo, así como a determinar la forma y el método de realizar el trabajo, de conformidad con las disposiciones de la ley, necesidades del lugar de trabajo, también es cierto que estos poderes deben concederse adecuadamente.

En este sentido, de los pronunciamientos analizados precedentemente, podemos concluir que el Tribunal Constitucional ha resuelto lo siguiente con relación a la jornada laboral:

- a. No es obligatorio respetar estrictamente la jornada laboral de ocho horas para todo tipo de trabajos ya que, dependiendo del tipo de actividad realizada o del esfuerzo físico requerido, la jornada laboral podrá variar y acortarse en beneficio de los trabajadores.
- b. El derecho constitucional a la jornada máxima, también reconocido en los tratados internacionales, no es una afirmación declarativa y sin sentido, sino una norma jurídica del más alto nivel con efectos jurídicos y vinculante tanto para las entidades estatales, empresas privadas y personas naturales.
- c. La aplicación de jornada atípicas debe ser razonable y proporcional para garantizar el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

En cuanto a la jornada de conducción, conforme al numeral 30.7 del artículo 37° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC, la misma se define como el tiempo dedicado a dicha tarea durante la circulación del vehículo, de modo que los periodos de inactividad o de simple presencia del conductor no son considerados como labor efectiva.

Esta postura se condice con lo que se ha venido resolviendo en la vía jurisprudencial.

---

<sup>5</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 03287-2012-PA/TC, de fecha 15 de diciembre de 2015.

A continuación, expondremos los pronunciamientos judiciales relacionados a la jornada de los conductores de transporte.

### Pronunciamientos jurisprudenciales sobre la jornada de los conductores

En el presente trabajo se analizarán los pronunciamientos judiciales que se emitieron entre los años 2012 y 2020:

a. Casación N° 3780-2014-La Libertad

Se trata del proceso seguido por Hermes Arteaga Veliz contra Transportes Línea S.A. En este proceso el juzgado y las salas laborales señalaron que, si bien el demandante tenía una jornada intermitente, se comprobó que el mismo había laborado más de doce horas diarias, motivo por el que reconocieron al demandante el pago de horas de trabajo en sobretiempo.

Posteriormente, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió que el demandante ocupó el cargo de conductor profesional especializado – chofer interprovincial y que, por tanto, sus labores fueron de naturaleza intermitente, motivo por el que está legalmente excluido de la jornada máxima de trabajo, y por tanto que no tiene derecho a las horas extras. La Sala señaló que la jornada intermitente está sujeta a importantes lapsos de inactividad con prestaciones de servicios discontinuas y que no hay trabajo en sobretiempo en tanto los trabajadores alternan periodos de inactividad laboral con otros de laboralidad, razón por la cual el demandante realizó labores intermitentes, motivando que la Sala desestimara la pretensión referida al pago de horas extras.

En este caso, resulta relevante analizar el voto en minoría del magistrado Arias Lazarte, quien señala que los trabajadores conductores de transporte interprovincial están sujetos a vigilancia en la prestación de sus labores en tanto cuentan con inspectores, sistema de control satelital, tacómetro, hoja de ruta y otros medios que permiten la fiscalización y supervisión del trabajo que realiza, incluso señala que la no presencia en el vehículo del piloto y copiloto puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria para el trabajador y administrativa para la empresa y los trabajadores cumplen con tiempos específicos para llegar a su destino y para volver al lugar de partida, debiendo recorrer determinada distancia consumiendo determinada cantidad de combustible y cumplir con estrictas especificaciones sobre sus paradas, por lo cual los choferes de transporte interprovincial no pueden ser considerados como personal no sujeto a fiscalización inmediata.

Asimismo, señala que la actividad de conducción de vehículos interprovinciales no puede ser considerada actividad intermitente ya que la actividad relativa al transporte de pasajeros interprovinciales es permanente y no discontinua. Por tanto, el voto del magistrado Arias Lazarte es que se declare infundado el recurso de casación de la empresa demandada.

b. Casación N° 9850-2014-La Libertad:

Se trata del proceso seguido por Juan José Leyva Miranda contra el Ministerio de Transportes y Comunicaciones. En este proceso el juzgado y la sala laborales señalaron que se comprobó que el demandante ocupó el cargo de chofer de camioneta para la Oficina Zonal V La Libertad y que la prestación de servicios del demandante consistía en el traslado del personal (ingenieros) de la emplazada de un tramo a otro y que la demandante tenía un horario de trabajo, motivo por el que se concluyó que el actor laboró una hora extra diaria durante todo el récord laboral.

Posteriormente, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió que no existe prueba fehaciente para concluir que el demandante ha laborado más de doce horas diarias y, por tanto, que le corresponda algún pago por labor en sobretiempo por todo el periodo demandado.

c. Casación N° 16392-2015-Lima:

Este es el procedimiento utilizado por la Federación Peruana de Conductores Interprovinciales y Afines del Perú contra Turismo CIVA S.A.C. El requisito es que el tiempo de descanso de los conductores de transporte interurbano que se alternan en los autobuses se computa como horas de trabajo productivas. Al mismo tiempo, el tribunal señaló que las horas de descanso intermitentes no se consideran horas de trabajo productivas. La sala ha cancelado esta declaración y señaló que estos períodos de tiempo deben considerarse como tiempo de trabajo, así como bajo el Convenio OIT N° 67., hecho relacionado con vehículos, pasajeros o cargas.

Después de eso, la Segunda Sala de Tribunal de Derecho Constitucional y Transitoria de la Corte Suprema decidió que los conductores de transporte público siempre que los servicios no se pusieran continuamente en la jornada laboral y, por lo tanto, el pago del reloj no corresponde a funciones de campo adicionales. Por ello, el Tribunal Supremo señaló que el tiempo de descanso en el autobús no constituye tiempo real de trabajo.

En este caso, la casación cuenta con el voto en minoría del magistrado Arias Lazarte, quien señaló que la jornada de trabajo de los conductores de transporte interprovincial ha sido definida en el Convenio OIT N° 67 (ratificado por el Perú y con rango supra legal) y en el convenio que posteriormente lo revisó y reemplazó, Convenio OIT N° 153 (no ratificado por el Perú). El primer convenio señala que la jornada laboral está constituida por el tiempo durante el que los trabajadores están a disposición del empleador, comprendiendo, principalmente, el periodo de circulación del vehículo desde la salida del vehículo hasta su parada. El magistrado señala que el tiempo de descanso de los conductores no constituye tiempo de conducción, pero tampoco es tiempo libre o de refrigerio pues el trabajador no puede disponer libremente de su

tiempo, sino que se encuentra en el vehículo de su empleador, esto es, se encuentra en el centro de trabajo a disposición de su empleador. Por tanto, el tiempo efectivo de trabajo de los conductores será el tiempo dedicado a la conducción, a los descansos intercalados y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo y los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, los pasajeros o la carga.

Por tanto, el voto del magistrado es porque se declare infundado el recurso de casación del Turismo CIVA S.A.C. y que se considere que el tiempo de espera como trabajo efectivo.

d. Casación N° 9268-2012-Lima:

Se trata del proceso seguido por Emilio Ricardo Bruss Arica contra EsSalud. En este proceso el juzgado y la sala laborales señalaron que la labor desarrollada por el actor en su condición de chofer de ambulancia de emergencias no fue de naturaleza intermitente, sino que realizó labores de carácter efectivo al haber participado en labores de apoyo a los profesionales en salud en la asistencia de los pacientes y otras inherentes a la actividad de la demandada e incluso ha laborado por más de doce horas diarias.

Asimismo, el juzgado señaló que las labores efectuadas por el demandante no se sujetaron a un tiempo preestablecido, sino que, dada su naturaleza imprevisible y urgente, al encontrarse comprometidos el estado de salud y la vida de los pacientes involucró un estado activo de alerta y predisposición permanente, motivo por el que no hubo lapsos de inactividad propiamente dichos. Además, la labor se desarrolló en centros hospitalarios en el que el estado de permanente predisposición se acentúa con relación de cualquier otro chofer que no esté adscrito directamente a un centro hospitalario.

Posteriormente, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema señaló que las labores del demandante no eran intermitentes en tanto debía estar en constante alerta, por lo que le corresponde el pago de horas extras.

e. Casación N° 7015-2018-La Libertad

Se trata del proceso seguido por César Augusto Moncada Vera contra Empresa de Transportes Turísticos Olano Sociedad Anónima (OLTURSA). En este proceso el juzgado y la sala laborales señalaron que la aplicación del artículo 5° del Decreto Supremo 007- 2002-TR, que aparta de la jornada ordinaria a los choferes discrepa de lo indicado en el artículo 25° de la Constitución Política del Estado, que prohíbe jornadas de trabajo con horarios excesivos, horarios arbitrarios e incluso irrazonables dependiendo del caso.

Posteriormente, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema señaló que el demandante prestó servicios intermitentes, esto es, servicios efectivos de forma alternada con periodos de

inactividad, de manera que se encontraba legalmente excluido de la jornada máxima de trabajo y no tenía derecho al pago por trabajo en sobretiempo. En efecto, la Sala señala que el demandante alternó turnos de conducción con otro copiloto y mientras no conducía se descansaba.

f. Otros pronunciamientos

Según la Casación Laboral N° 1817-2010-Lima, Casación Laboral N° 3766-2010-Lima, Casación Laboral N° 2525-2011-Lima y Casación Laboral N° 2171-2012-Lima, la jornada de los choferes de ambulancia **tienen lapsos de inactividad**: no se realiza un trabajo activo en forma permanente sino que **el esfuerzo e intensidad para el desarrollo de su labor es menor** en comparación con otras labores, lo que supone una disponibilidad de tiempo diferente que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico y social.

Como ha quedado demostrado, la posición del Tribunal Supremo es que los camioneros, conductores de vehículos interurbanos o en puestos similares no tienen derecho a compensación por horas extraordinarias si se ausentan del trabajo durante el proceso de ejecución. deber, lo que significa que trabajan en un horario intermitente. Por tanto, las horas trabajadas son irrelevantes ya que están excluidas del máximo legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

En relación a las jornadas intermitentes, debemos señalar que el artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR dispone lo siguiente:

*“(...) No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los **que prestan servicios intermitentes** de espera, vigilancia o custodia”. (el subrayado y negrita es nuestro).*

Según este artículo, una jornada normal de trabajo no incluye a los empleados que prestan servicios de manera intermitente, es decir, aquellos que regularmente prestan servicios de manera efectiva con descansos durante los períodos dinámicos no operativos, definición que prevé el literal b) del artículo 10° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Toyama (2005) menciona al respecto que *“Los trabajadores sujetos a jornadas intermitentes de espera (...), tienen importantes lapsos de inactividad con prestaciones de servicios discontinuas. En estos casos, no hay trabajo en sobretiempo en la medida que los trabajadores tienen periodos de inactividad laboral con otros de laboralidad (inclusive, puede darse el caso de que no se presten los servicios contratados en un día) (...)”*.

Según lo indicado, este grupo de trabajadores se encuentra excluido de la jornada máxima de trabajo, según disposición normativa, por lo que el empleador no está obligado a efectuar pago alguno por concepto de horas extras.

## 2.4.2 ¿Cuál es el problema jurídico relativo a la jornada laboral de los trabajadores de empresas interprovinciales?

Las horas extraordinarias pueden definirse como las horas trabajadas en exceso de la jornada legal o normal vigente en el lugar de trabajo y la remuneración merece un tratamiento especial. Lo que vale la pena analizar: ¿funciona horas extras?

Al respecto, los artículos 23° y 25° de la Constitución Política del Perú, disponen lo siguiente:

*“(...) Artículo 23.- (...)*

*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (...)*

*Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo*

*La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.*

*Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio (...).”*

El Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919), aprobado por Resolución Legislativa N° 10195, ratificado por el Perú el 8 de noviembre de 1985, ha establecido:

*“(...) 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 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 a continuación (...).*

*Artículo 5*

*1. 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.*

*2. 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 (...).”*

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, señala textualmente:

*“(...) 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.*

*(...)”.*

Por lo tanto, es necesario preguntarse si el tiempo que efectivamente el conductor permanece en la unidad de transporte (pero no ejecuta trabajos relacionados con la conducción) se computa en la jornada laboral y, por lo tanto, ¿se considera tiempo extra y debe estar obligado a pagar salario?

Como se mencionó, la jurisprudencia nacional e internacional prohíbe las horas extras no remuneradas. Sin embargo, ¿las doctrinas, jurisprudencia y marcos legales estudiados son aplicables a la realidad de los conductores de transporte público?

Primero, se debe señalar que los conductores son trabajadores que, debido a la naturaleza de sus funciones, son requeridos bajo periodos de inactividad, esto es, lapsos de tiempo en los cuales no realizan ningún tipo de labor de conducción, sino que están dentro del vehículo preparándose para iniciar la conducción o esperando iniciar la misma, tales como, recojo de pasajeros, llenado de combustible, periodos de simple presencia, entre otros. Estas pausas o periodos de inactividad **no son tiempo de conducción, pero tampoco constituyen tiempo libre o de refrigerio** pues el conductor no dispone libremente de su tiempo, sino que se encuentra en el auto otorgado por su empleador, esto es, se encuentra en el centro de trabajo a disposición de su empleador.

Por tanto, está claro que el período de inactividad e inactividad no es tiempo libre, sino que surge en relación con las funciones desempeñadas por el conductor y, por tanto, debe tenerse en cuenta a la hora de calcular la jornada máxima de trabajo semanal. ser compensado adecuadamente. Señalar la alternativa es aplicar el primer criterio para la determinación de la jornada laboral, que establece que la jornada laboral es sólo el tiempo real de prestación del servicio y que este es un criterio no incluido en la legislación peruana y menos aún en el Convenio N° 67 de la OIT. Por tanto, se considerará tiempo de trabajo real del conductor el tiempo dedicado a la conducción del vehículo, alternando el tiempo de descanso y otros trabajos mientras el vehículo está en marcha y los trabajos auxiliares realizados de forma continuada sobre vehículos, pasajeros o mercancías, así como el tiempo. durante el cual la simple presencia requiere la prestación de servicios autorizados por el empleador.

En conclusión, a lo largo del presente capítulo hemos comprobado que la regulación de la jornada de los conductores de transporte terrestre ha sido tratada de forma disonante de modo que no se ha formado al día de hoy una postura jurisprudencial clara sobre su tratamiento. Además, es necesario poner bajo análisis que la jornada

de este grupo de trabajadores tiene una particularidad: los periodos de inactividad o de simple presencia. Así, hemos concluido que estas pausas no son tiempo de conducción, pero tampoco constituyen tiempo libre o de refrigerio pues el conductor no puede disponer libremente de su tiempo, sino que se encuentra en esperando retomar sus labores o las indicaciones del empleador, esto es, se encuentra a disposición del empleador.

### **CAPÍTULO III: LOS PERIODOS DE TRABAJO SIN PRESTACIÓN EFECTIVA DE LOS CONDUCTORES DE TRANSPORTE**

#### **3.1 Tratamiento constitucional de las jornadas de conductores de transportes de vía terrestre**

Nuestra Constitución ha regulado la jornada máxima en su artículo 25°, limitando a misma a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

Asimismo, la Constitución señala en su Cuarta Disposición Final y Transitoria que las normas sobre derechos y libertades que ella reconoce se deben interpretar de conformidad con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Dicho lo anterior, y como hemos indicado previamente, tanto el Convenio N° 1 de la OIT como el Convenio N° 30 han definido la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el Trabajador esta a disposición del empleador y estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se encuentre a disposición del empleador.

En la misma línea, nuestro país ha ratificado el Convenio OIT N° 67, Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera). Este Convenio fue revisado y reemplazado por el Convenio OIT N° 153, no ratificado por nuestro país, ambos sobre el trabajo de conductores por carretera de mercancías o personas.

De acuerdo con el Convenio OIT N° 67, las horas de trabajo son el periodo durante el cual las personas están a disposición del empleador o de otras personas que puedan reclamar sus servicios e incluye el tiempo de circulación del vehículo, los descansos intercalados, interrupciones y los periodos de simple presencia.

Posteriormente, el Convenio OIT N° 153 introdujo cambios radicales y señala que la expresión “*duración del trabajo*” incluye el tiempo dedicado a la conducción y a los trabajos auxiliares y que los periodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo se consideraran parte de la duración del trabajo en la proporción que se determinará en cada país a través de su autoridad competente, por medio de convenios colectivos o por cualquier otro medio según la práctica nacional.

Como se observa, los convenios internacionales de la OIT han indicado que los periodos de disponibilidad, dentro de los cuales se encuentran los descansos intercalados, se consideran parte de la duración del trabajo. Por tanto, siendo

que los derechos deben interpretarse en conformidad con los tratados internacionales, es necesario que la jornada de los conductores de transporte interprovincial concuerden con lo regulado en el Convenio N° 67 de la OIT, de modo que los periodos de descanso intercalados deben ser considerados como horas de trabajo.

### 3.2 Tratamiento jurisprudencial de las jornadas de conductores de transportes de vía terrestre

#### 3.2.1 Análisis del tratamiento jurisprudencial de la jornada de los trabajadores conductores.

Tal y como hemos comprobado en la parte final del capítulo anterior, la postura de la Corte Suprema es que los choferes de transporte interprovincial o puestos similares no están sujetos a la jornada máxima ni les corresponde el pago de horas extras, en la medida en que estarían sujetos a una jornada intermitente pues tienen lapsos de inactividad durante la prestación de sus servicios.

Nuestra posición es contraria a la del supremo tribunal pues consideramos que los conductores de transporte terrestre interprovincial de ningún modo tienen una jornada intermitente. En efecto, no es correcto indicar que los conductores tienen lapsos de inactividad dentro de su jornada de trabajo pues durante todo el periodo de conducción están o bien realizando la labor de conducir propiamente dicha o esperando dentro del bus su turno de conducción.

Lo que este grupo de trabajadores tiene dentro de la jornada son los denominados “**descansos intercalados**”, concepto que ha sido tomado en legislaciones comparadas y en el Convenio N° 67 de la OIT. Esta figura de “descansos intercalados” corresponde a aquel periodo de tiempo durante el cual el trabajador está descansando dentro del bus esperando iniciar o reiniciar su labor de conducción.

#### 3.2.2 Análisis de los plenos jurisdiccionales laborales

El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de Trujillo, del 11 y 12 de agosto de 2017 señaló que:

*“Los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros con servicios intermitentes de conformidad con lo prescrito en el art. 5 del D.S. N° 007-2002-TR, sí les corresponde el pago de horas extras cuando están a disposición del empleador por más de 12 horas en promedio diarios/semanal, según el precepto constitucional consagrado en los artículos 23 y 25 de la Constitución Política del Estado”*

Con dicha postura, se concluye que, si bien se hace necesaria la extensión de la jornada máxima de los conductores por ser trabajadores que prestan servicios intermitentes, dicha extensión no puede ser ilimitada y, por tanto, dicho Pleno establece un “límite razonable” de 12 horas diarias o 72 horas a la semana, tal y como lo regula la OIT en el artículo 15° del Convenio N° 67, disposición que señala que “*Toda persona a quien se aplique el presente Convenio deberá disfrutar, durante cada período de veinticuatro horas, de un descanso mínimo de doce horas consecutivas*”.

Al respecto, se debe señalar que los conductores no realizan una jornada intermitente, sino que sus funciones corresponden a una jornada con periodos de simple presencia como son los descansos intercalados entre periodos de conducción. Sin embargo, consideramos que es válido el razonamiento de los juzgados de La Libertad al señalar que incluso en jornadas intermitentes hay un límite constitucional que no debe ser transgredido. Asimismo, consideramos que es válida la aplicación del límite de 12 horas diarias recogida en el Pleno en tanto dicho límite coincide con lo regulado en el Convenio OIT N° 67.

### 3.2.3 Análisis de pronunciamientos de la autoridad administrativa laboral

El presente análisis incluye los pronunciamientos emitidos por la autoridad administrativa laboral, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral desde su funcionamiento en el año 2014 hasta el año 2020.

Mediante Resolución de Intendencia N° 184-2015-SUNAFIL/ILM, del 29 de mayo de 2015, se resolvió el caso de un trabajador chofer de una empresa de taxis *remisse* que desempeñaba labores que no implicaban permanente atención y cuidado.

La Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL hace mención al Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en relación a los Convenios 1 y 30 - este último, no ratificado por el Perú, pero que nos sirve de referencia-, precisando que el trabajo intermitente consiste en la actividad laboral que no está relacionada con la producción y que, por sus características, abarca largos periodos de inactividad en los que los trabajadores no tienen que realizar actividades físicas ni dedicar una atención determinada sino que permanece en sus puestos de trabajo únicamente a la expectativa de recibir alguna llamada.

Asimismo, dicha resolución citó el Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral del 2012, en el que se concluyó lo siguiente:

*"El sustento para excluir de la jornada máxima de trabajo a los trabajadores que prestan servicios de vigilancia o custodia radica en que sus labores se desarrollan de manera alternada con lapsos de inactividad, en los cuales no se realiza un trabajo activo en forma permanente sino que el esfuerzo e intensidad para el desarrollo de su labor es menor en comparación con otras labores, lo que supone una disponibilidad de tiempo diferente que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico y social; empero ello no obsta para que se acredite, en contrario, respecto a la real naturaleza de los servicios prestados por un trabajador con labores intermitentes, que éstos eventualmente (y en determinadas circunstancias) han sido desplegadas de manera permanente"*

SUNAFIL señaló que los conductores no serían excluidos de la fecha máxima debido a la demanda actual (en caso de que el conductor de ambulancia en el sector público).

En esta resolución, SUNAFIL decidió que el uso de uniformes, cupones de pago, tablas de liquidación, rutas para observar, los horarios de transmisión, como los

clientes, deben movilizar e informar informes de calendario Japón, utilizando GPS, teléfonos móviles, entre otros, no saben que no lo sabe. Estos son los factores más esenciales que muestran que el control instantáneo para el trabajo, pero solo la aparición de la agencia de gestión tiene todos los empleadores.

Respecto a la jornada laboral del conductor, SUNAFIL dijo que el empleado dejó de trabajar porque no realizó servicio en todo el día, estaba de turno frente a la unidad de transporte y no pudo salir de la base asignada a la espera de la aprobación del conductor es necesario desarrollar un servicio. Por este motivo, los empleados realizaban tareas durante los periodos de inactividad, ya que el periodo de espera para el siguiente transporte no implicaba un estado de alerta constante sino sólo una reducción del nivel de esfuerzo y de desarrollo. un trabajo no muestra el servicio específico proporcionado por el empleado. Por tal motivo, SUNAFIL señala que el empleado trabaja de manera irregular.

Como se puede entender, SUNAFIL hace un análisis mucho más minucioso que las instancias judiciales al momento de determinar cuándo nos encontramos ante una jornada intermitente. Por tanto, para SUNAFIL, los **lapsos de inactividad** propios de la jornada intermitente no deben implicar un estado de alerta constante de parte del trabajador ni el despliegue de algún servicio por parte de este.

SUNAFIL no ha analizado algún procedimiento administrativo sancionador relativo a conductores de transporte terrestre interprovincial, pero con el pronunciamiento estudiado podemos tener una aproximación a su postura.

### 3.3 Régimen laboral en la legislación comparada

#### 3.3.1 España

En España el tiempo de trabajo en el transporte por carretera está regulado en las siguientes normas:

- a. Real Decreto 1561/1995.
- b. Reglamento (CEE) 561/2006 del Parlamento Europeo aplicable a trabajadores con trayectos superiores a 50 km.
- c. Directiva (CE) 2002/15.
- d. Directiva (CE) 2003/88.
- e. Reglamento CE 561/2006 del Parlamento Europeo y del consejo.

Así, la jornada de los conductores de transporte es de 48 horas semanales, pudiendo llegar hasta 60 horas semanales siempre que se respete el límite máximo establecido de 48 horas por semana en el cómputo de 4 meses.

La regulación normativa española contiene definiciones muy claras en relación al tiempo de trabajo de los conductores de transporte. En efecto, tenemos términos tales como “tiempo de trabajo semanal”, “pausas”, “tiempo de trabajo efectivo”, “tiempo de presencia” y otros, que a continuación pasamos a detallar:

- a. Pausas: se refiere a las pausas obligatorias que los conductores deberán de realizar luego de ciertas horas de conducción. Por ejemplo, para una jornada entre 6 y 9 horas, se debe de realizar una pausa mínima de 30 minutos.

- b. Tiempo efectivo de trabajo: es el tiempo durante el cual un empleado permanece en su trabajo, realiza actividades de conducción u otras actividades relacionadas con la prestación de servicios, incluyendo un período de gracia si no conoce su horario con antelación.
- c. Tiempo de presencia: no es tiempo de trabajo ni de descanso porque el empleado está inactivo y puede moverse libremente, pero debe estar presente para continuar trabajando. Constituye tiempo de trabajo remunerado por el empleador a menos que esté coordinado con el tiempo de descanso remunerado. No cuenta para el número máximo de horas en una jornada laboral normal ni para el número máximo de horas extras. No se podrá exceder el máximo de horas de asistencia de 20 horas semanales en ningún mes. Por ejemplo, tiempos de carga y descarga predecibles, tiempos de espera en las fronteras, escolta de vehículos sobrecargados.
- d. Tiempo de conducción: El tiempo máximo de conducción es de nueve (9) horas, ampliable a diez (10) horas, no más de dos veces por semana.
- e. Descanso diario: El tiempo normal de descanso diario es de al menos once (11) horas y se puede dividir en dos períodos: el primero de al menos tres (3) horas y el segundo período de al menos nueve (9) horas sin descanso.
- f. Descanso semanal: Puede ser un período de al menos cuarenta y cinco (45) y podrá reducirse a un mínimo de 24 horas consecutivas.

### 3.3.2 Chile

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Código del Trabajo chileno, la jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros es de 180 horas mensuales.

Asimismo, dicha norma señala que el tiempo de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

Con relación al descanso diario, dicha norma señala que todos los trabajadores deben tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas. Asimismo, los choferes no podrán manejar más de 5 horas continuas, después de las cuales deberán tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

Quienes sí cuentan con una regulación expresa sobre los tiempos de espera son los choferes de vehículo de carga terrestre interurbana. La jornada de este grupo de trabajadores está regulada en el artículo 25 bis del Código de Trabajo, norma que señala lo siguiente:

- Los conductores de vehículos de transporte interprovincial por carretera tienen una jornada de trabajo no superior a 180 horas mensuales, no superior a 21 días y disponen de tiempo libre en el barco, en tierra y de espera en el barco o en el sitio. Los puestos de trabajo correspondientes

no se asignan por días y el nivel de remuneración o salario se determina por acuerdo de las partes.

- El tiempo libre en el barco o en tierra y la espera en el barco o en el trabajo no se computarán en este día y se ajustará su salario de común acuerdo.
- El tiempo de espera no supera las 180 horas/mes.
- La base para el cálculo de la tarifa por tiempo de espera no debe ser inferior a la tasa correspondiente equivalente a 1,5 veces el ingreso mínimo mensual.
- El camión deberá disponer de un lugar de descanso adecuado si allí se realiza todo o parte del resto del trabajo.

Según el Ministerio de Trabajo del Gobierno de Chile<sup>6</sup> el personal tiene derecho a un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas. La norma legal establece que el trabajador en ningún caso puede manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales debe tener un descanso cuya duración mínima debe ser de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tiene derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima es de 24 minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación debe ser cumplida en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública.

Finalmente, la norma legal establece que el camión debe contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo del vehículo. Por otra parte, debe tenerse presente que si el viaje o trayecto es de un tiempo superior a cinco horas, el empleador deberá disponer de la dotación necesaria de conductores, pues deberá trabajar en turnos laborales. En este caso, y tomando como referencia un período de veinticuatro horas, el tiempo máximo de conducción acumulable por chofer, sumados sus turnos laborales, será de doce horas.

### 3.3.3 Argentina

El Decreto 692/92 indica que los trabajadores conductores tienen un horario laboral máximo de 8 horas diarias o 48 por semana o 200 horas mensuales y descansos diarios de 12 horas en el hogar o 10 fuera del hogar. Los trabajadores solo podrán realizar un máximo de cuatro (4) horas diarias en sobretiempo.

Dicha norma señala que, para los conductores de corta distancia, en los casos en los que el cumplimiento del horario del trabajador se efectivice en el momento en que se está completando el recorrido habitual, éste será retribuido de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, para los conductores de media y larga distancia, cuando el cumplimiento del horario del trabajador se efectivice en medio del trayecto, la empresa deberá relevarlos de sus tareas, no pudiendo reanudarlas hasta la siguiente jornada.

---

<sup>6</sup> Artículo de consulta “¿Cuál es la jornada de trabajo y descansos de los choferes de vehículos terrestre interurbana?” elaborado por la **Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile con fecha abril del año 2018. Consulta realizada el 15 de noviembre de 2018** <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60075.html>

Asimismo, el Acuerdo del año 2017-2019 señala que es posible realizar recorridos de 16 horas bajo la modalidad de doble conducción (8 horas de conducción efectiva y 8 horas de pausa operativa a bordo). No se ha regulado que estas pausas operativas a bordo sean remuneradas o consideradas dentro de la jornada máxima. Incluso, el documento denominado Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Conductores de Transporte automotor de Pasajeros de Larga Distancia del Ministerio de Transporte de Argentina<sup>7</sup> ha señalado que *“a pesar de la existencia de reglamentaciones, la delimitación de una jornada de trabajo óptima continúa siendo un problema de la actividad”*.

Por otro lado, resulta relevante mencionar que en Argentina se ha determinado un control en el transporte de pasajeros y de cargas en el territorio nacional<sup>8</sup>. Es gracias a ello que se han celebrado distintos convenios con las fuerzas de seguridad como la Gendarmería Nacional, Prefectura Naval y Policía Federal Argentina. Dicho control se aplica según sean las características del operativo de que se tenga que realizar.

La fiscalización de los vehículos de de transporte de personas incluye:

- Buses interurbanos
- Colectivos urbanos de jurisdicción nacional (líneas 1 a 199)
- Buses de turismo nacional e internacional
- Combis
- Vehículos clandestinos

Se realiza una previa revisión de los documentos y permisos requeridos por cada tipo de transporte como licencias, descansos correspondientes y control de alcoholemia. De resultar satisfactorio, los fiscalizadores informan a los pasajeros que la unidad se encuentra habilitada para dar el servicio. Por el contrario, si el fiscalizador detecta irregularidades en la unidad, actuará según la gravedad de esta, según el manual de fiscalización, pudiendo retirar del servicio la unidad o incluso ordenar su retención.

Es interesante el control psicofísico que se realiza a conductores, debido a que en este país se han establecido instancias para atender la salud de los choferes. En Argentina cuentan con unidades de control psicofísico (UCP) a conductores fijas en distintos puntos del territorio. En las UCP se realiza controles a conductores previo al inicio del viaje, que incluyen el control de presión arterial, auscultación cardíaca, oximetría, agudeza visual, control de alcoholemia y sustancias psicoactivas y un test psicológico de atención y concentración.

### 3.3.4 México

---

<sup>7</sup> Pagina web del Ministerio de Transporte de Argentina. “Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Conductores de Transporte automotor de Pasajeros de Larga Distancia del Ministerio de Transporte de Argentina”. Revisado con fecha 11 de octubre de 2023 en el siguiente enlace web: [cymat\\_pasajeros\\_v210617\\_abreviado.pdf \(argentina.gob.ar\)](https://www.argentina.gob.ar/cymat/pasajeros/v210617/abreviado.pdf)

<sup>8</sup> Página Web del Ministerio de Transporte del Gobierno Nacional de Argentina. “Controles al sector automotor”. Revisado con fecha 13 de noviembre de 2018. En el siguiente enlace web: <https://www.argentina.gob.ar/cnrt/controles>

De acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-087-SCT-5-2017, todo conductor deberá de hacer una pausa de 30 minutos cuando haya manejado hasta cinco horas continuas o podrá distribuir la pausa durante un lapso de 5 horas y media, según las condiciones del viaje. Los periodos de descanso diario de conducción en ningún caso serán acumulables.

En el transporte de turismo es obligatorio que haya un relevo para el conductor si la ruta excede las 9 horas. En el transporte de carga el tiempo máximo de conducción es de 14 horas.

Dicha norma define las actividades auxiliares como cualquier trabajo distinto al de la conducción tales como carga o descarga, asistencia a los pasajeros en la subida y bajada del vehículo, limpieza y mantenimiento técnico, tareas que tengan como objeto garantizar la seguridad de la carga o pasaje, tiempo dedicado a cumplir obligaciones legales vinculadas con una operación de transporte (aduanal, administrativo, etc.) y carga de combustible. La norma, sin embargo, no señala si estas actividades auxiliares serán o no remuneradas.

Asimismo, dicha norma define como “pausa” aquel periodo comprendido dentro del tiempo de servicio durante el cual el conductor no lleva a cabo ninguna tarea de conducción o las definidas como otras actividades auxiliares

Mayores luces sobre los periodos de tiempo remunerados las encontramos en el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, que señala, primero, que el salario de los trabajadores de autotransporte se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable y en los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

### 3.3.5 Colombia

El artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que la jornada laboral es de 42 horas a la semana. Asimismo, el artículo 167 del CST, indica que esa jornada debe realizarse por lo menos en dos secciones de trabajo y que entre dichas secciones debe haber un periodo de descanso para los trabajadores.

En algunas actividades, como en el caso de los conductores, se ha observado que las empresas han confundido ese periodo de descanso con otra figura que se llama “disponibilidad laboral”, y es que entre la primera sección de trabajo y la segunda vemos que hay un periodo de descanso que puede ir entre una, dos, cuatro, hasta seis horas en algunos casos. Este lapso tan extendido de tiempo no puede entenderse como el periodo de descanso de los trabajadores, más aún cuando en este intervalo de tiempo se le imposibilita al trabajador un descanso real porque no hay libertad del manejo de ese tiempo por parte del trabajador.

La jurisprudencia colombiana señala, acerca de la disponibilidad laboral, que cuando el trabajador no tiene la posibilidad de manejar con libertad absoluta ese periodo de tiempo o cuando no tiene la autonomía sobre la administración de su tiempo “libre”, ese tiempo es imputable a la jornada de trabajo, sin embargo, los empleadores lo están interpretando de manera errónea, de modo tal que están incorporando ese tiempo a la jornada de descanso, lo que conlleva a la amplitud de la jornada laboral, es así, como hay trabajadores que no laboran ocho horas diarias sino doce horas o quince horas, sin que se les pague ese excedente de tiempo, a partir de esta compleja situación se empieza a abrir el debate para generar una propuesta que garantice el pago correspondiente al tiempo de disponibilidad laboral<sup>9</sup>.

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral de Colombia se ha pronunciado indicando, por ejemplo, que la jornada de los conductores está determinada no solo por las horas que están al frente del timón, sino, adicionalmente por el tiempo que están disponibles, tanto para el empleador como para el dueño del vehículo.

Como queda acreditado, en las legislaciones comparadas aún no se ha regulado como corresponde la jornada de trabajo de los transportistas ni las figuras jurídicas propias de este grupo de trabajadores tales como descansos intercalados, tiempos de simple presencia, trabajos auxiliares y otros. La única regulación que ha abordado de forma detallada la institución de la jornada de trabajo de los conductores es la española. En Chile se ha regulado la materia a través de convenios entre trabajadores y empleadores lo cual, definitivamente, es un gran avance.

Queda en consideración que la legislación comparada ha tenido avances importantes en relación a la jornada de trabajo pues se ha buscado regular la misma a partir de las exigencias de los requerimientos actuales; sin embargo, en el caso puntual de los trabajadores de transporte, aún queda pendiente abordar la regulación de la jornada desde un ejercicio efectivo al derecho al descanso y la jornada máxima.

### 3.4 Inconstitucionalidad del tratamiento de la jornada de los conductores de transporte

#### 3.4.1 Análisis de la inconstitucionalidad de la jornada actual

Como se ha podido revisar a lo largo del presente trabajo, a la fecha los conductores de transporte terrestre interprovincial vienen realizando una jornada de trabajo exhaustiva, extremadamente larga y que supera el límite constitucional de ocho (8) horas diarias y/o cuarenta y ocho (48) horas semanales, lo que hace que sus jornadas sean inconstitucionales.

Así, el tiempo de trabajo de los conductores no respeta su derecho al descanso y al tiempo libre.

Por tanto, las jornadas que actualmente vienen laborando este grupo de trabajadores infringe los siguientes derechos fundamentales:

---

<sup>9</sup> Portal web del Centro de Atención Laboral del Gobierno Colombiano, material revisado con fecha 12 de noviembre de 2022 en el siguiente enlace web: <http://calcolombia.co/publicaciones/cronicas-del-cal/incumplimiento-la-disponibilidad-parte-la-jornada-laboral/>

- a. Derecho a la jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 semanales.
- b. Derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.
- c. Derecho a la remuneración equitativa.

Del mismo modo, las jornadas de trabajo de los conductores no constituyen de ningún modo jornada de trabajo intermitente pues el periodo durante el que los conductores están en descanso dentro del bus es un “**descanso intercalado**”, periodo que sí debe ser considerado dentro de la jornada de la forma en la que pasaremos a detallar en el acápite siguiente.

Al respecto, se debe precisar que nuestra postura reconoce como periodos que deben ser incluidos en la jornada de trabajo los siguientes: trabajo efectivo, tiempos de simple presencia, actos preparatorios y descansos intercalados. Por el contrario, no estarán incluidos dentro de la jornada los lapsos de inactividad.

Es decir, la actividad de los choferes no es intermitente y no conjuga lapsos de inactividad pues en los descansos intercalados, el chofer no tiene libre disposición sobre el tiempo de espera, y además debe estar en continuo y permanente estado de alerta y a la espera del siguiente turno de conducción.

#### 3.4.2 Proyecto de ley

Recientemente, en el Congreso de la República se ha presentado el Proyecto de Ley N° 2773-2022-CR, que regula la jornada laboral en el transporte terrestre. Dicho proyecto tiene por objeto regular la jornada laboral del conductor y personal auxiliar en el transporte terrestre de personas y mercancías a nivel regional y nacional.

Dicho proyecto busca que se apliquen las siguientes definiciones y disposiciones:

- a. Definición de jornada de trabajo: se considerará jornada de trabajo el tiempo durante el cual el conductor o personal auxiliar esté a disposición del empleador y debe ser máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.
- b. Periodos incluidos en la jornada: será parte de la jornada el periodo de circulación del vehículo, los trabajos auxiliares, el trayecto desde el ingreso al centro de trabajo hasta el vehículo y desde la entrega del vehículo hasta la salida del centro de trabajo.
- c. Periodo máximo de conducción: máximo de cinco horas continuas diurnas o 4 nocturnas, con un descanso efectivo no menor de una hora entre periodos de conducción.
- d. Periodo acumulado de conducción: no deben exceder de nueve horas por día.
- e. Descanso: el trabajador debe tener un descanso continuo de diez horas por cada periodo de veinticuatro horas, el mismo que debe efectuarse en el lugar

de residencia habitual del trabajador o un lugar adecuado asignado por el empleador, el mismo que no podrá ser en ningún caso al interior del vehículo.

Aunque el proyecto de ley plantea una cuestión que requiere regulación, como es el horario laboral de los conductores, no sólo no contiene los detalles necesarios para resolver una cuestión tan compleja, sino que tampoco incluye pausas rotativas en el trabajo como solución necesaria. Por lo tanto, creemos que el proyecto de ley no regula completamente el tiempo de trabajo de los conductores de transporte por carretera.

Por otro lado, sin perjuicio de proyectos de ley y proyectos de detalle que puedan presentarse en el futuro, consideramos que la propuesta para regular la jornada laboral de los conductores de transporte por carretera, de conformidad con la normativa constitucional analizada en este trabajo se encuentra contenida en la Resolución Ministerial N° 154-2015 -TR, es decir, publicación preliminar del proyecto de **Decreto Supremo que regula la jornada laboral en el transporte por carretera a nivel regional y nacional.**

Este proyecto tiene como fundamento el alto grado de informalidad en el sector del transporte terrestre, lo que origina que los trabajadores no gocen de manera efectiva de derechos laborales y sociales que la Constitución reconoce.

Así, el artículo 3 de dicho proyecto señala lo siguiente:

*“Art. 3°.- Jornada de Trabajo  
3.2 Los **descansos intercalados superiores a una hora** se consideran jornada de trabajo en una proporción del **50%** del tiempo transcurrido. Los descansos intercalados **iguales o menores a una hora** se consideran jornada de trabajo en un **100%**”*

Asimismo, dicho proyecto establece las siguientes definiciones:

- a. Jornada de trabajo: debe ser máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales y es el tiempo durante el cual el conductor o personal auxiliar está a disposición del empleador o de terceros como el periodo de circulación, trabajos auxiliares, periodos de espera o simple presencia, así como descansos intercalados hasta el límite de una hora y las interrupciones no superiores a una hora. El límite semanal puede ser calculado en base al promedio de horas semanales de trabajo en un periodo de tres (3) semanas o más corto.
- b. Descansos continuos: periodos de tiempo ininterrumpidos durante los cuales el conductor o personal auxiliar disponen libremente de su tiempo y no se encuentran a disposición del empleador. Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un descanso continuo de doce (12) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas o un descanso de treinta (30) horas en un periodo de siete (7) días.
- c. Descansos intercalados: periodos de tiempo intercalados con las horas de trabajo, en los cuales el conductor o personal auxiliar dispone libremente de su tiempo y no se encuentran a disposición del empleador ni en periodo de espera. Ejemplos: periodos durante los cuales los trabajadores se

encuentran descansando al interior del vehículo, paradas a media ruta, etc. Los descansos intercalados mayores a una hora se considerarán jornada de trabajo en una proporción del 50% del tiempo transcurrido. Si es menor o igual a una hora se considerarán jornada de trabajo en un 100%.

- d. Interrupciones: lapsos de tiempo en los que se interrumpe la actividad del conductor o personal auxiliar por factores externos.
- e. Periodos de espera o simple presencia: periodos durante los cuales el conductor o personal auxiliar permanece en su puesto únicamente para atender posibles llamadas o reanudar su actividad.

Esta propuesta de regulación es mucho más completa que el proyecto de ley detallado anteriormente y desarrolla de forma minuciosa la figura de los descansos intercalados. Además, regula estos descansos como una figura *sui generis* que necesita un tratamiento diferenciado: estos periodos de tiempo se consideran trabajados en un 50% del periodo transcurrido. Esta regulación de los descansos intercalados constituye una formula válida pues brinda un ejercicio efectivo del derecho al descanso y a la jornada máxima.

La presente postura se inclina por establecer una nueva regulación para los transportistas interprovinciales que considere la existencia de “descansos intercalados” como periodo que debe ser considerado como parte de la jornada de trabajo.

En efecto, presentamos la siguiente propuesta normativa:

<b>Proyecto de ley</b>
<p style="text-align: center;"><b><i>Ley que regula la jornada laboral del conductor de transporte terrestre</i></b></p> <p><i>Artículo 1: Objeto de la ley</i> <i>La presente ley tiene por objeto regular la jornada laboral de los conductores de transporte terrestre de personas y/o mercancías a nivel regional y nacional.</i></p> <p><i>Artículo 2: Finalidad de la Ley</i> <i>La presente ley tiene como finalidad regular la jornada laboral de los conductores de transporte terrestre de personas y/o mercancías a nivel regional y nacional a fin de garantizar el ejercicio del derecho a la jornada máxima, el derecho al descanso y el derecho a la seguridad y salud.</i></p> <p><i>Artículo 3: Ámbito de aplicación</i> <i>La presente ley se aplica al conductor y al personal auxiliar de transporte terrestre de personas y/o mercancías a nivel regional y nacional.</i></p> <p><i>Artículo 4: Definiciones</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. <u><i>Jornada de trabajo</i></u>: <i>es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador o de terceros tales como periodo de circulación, trabajos auxiliares, periodos de espera o simple presencia, así como descansos intercalados hasta el límite de una hora y las interrupciones no superiores a una hora.</i></li></ul>

- b. Descansos continuos: periodos de tiempo ininterrumpidos durante los cuales el trabajador dispone libremente de su tiempo y no se encuentra a disposición del empleador.
- c. Descansos intercalados: periodos de tiempo que se intercalan con las horas de trabajo, durante los cuales los conductores o personal auxiliar disponen libremente de su tiempo y no se encuentran a disposición del empleador ni en periodo de espera. Ejemplos: periodos durante los cuales los trabajadores se encuentran descansando al interior del vehículo, paradas a media ruta, etc.
- d. Interrupciones: lapsos de tiempo en los que se interrumpe la actividad del conductor o personal auxiliar por factores externos.
- e. Periodos de espera o simple presencia: periodos durante los cuales el conductor o personal auxiliar permanece en su puesto únicamente para atender posibles llamadas o reanudar su actividad.
- f. Trabajos auxiliares: trabajos relacionados con el vehículo, sus pasajeros o su carga, efectuado fuera del periodo de circulación del vehículo y que comprende trabajos relacionados con la contabilidad, entrega de ingresos, firma de registros, entrega de hojas de servicio, control de billetes y trabajos similares; la recepción y entrega del vehículo; el trayecto desde el lugar donde el trabajador firme el registro de presencia hasta el lugar donde se haga cargo del vehículo y el trayecto desde donde entregue el vehículo hasta donde firme el registro de presencia al terminar el servicio; los trabajos para la conservación y reparación del vehículo; y la carga y descarga del vehículo.

#### Artículo 5: Jornada de trabajo y descanso

La jornada de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo. Este límite puede ser calculado en base al promedio de horas semanales de trabajo en un periodo de tres (3) semanas o más corto.

Se podrán sobrepasar los límites indicados previamente, de forma excepcional, siempre que no se sobrepasen los periodos máximos de conducción y descanso continuo mínimo. El trabajo en horas extras es voluntario tanto en su otorgamiento como en su prestación, siendo aplicable el pago y la indemnización por la imposición de horas de trabajo en sobretiempo que han sido regulados en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Los descansos intercalados superiores a una hora se consideran jornada de trabajo en una proporción del 50% del tiempo transcurrido. Los descansos intercalados iguales o menores a una hora se consideran jornada de trabajo en un 100%.

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un descanso continuo en su lugar de residencia habitual de doce (12) horas por cada periodo de veinticuatro (24) horas, sin perjuicio del descanso semanal obligatorio continuo de veinticuatro (24) horas continuas. En caso el trabajador se encuentre en un lugar ajeno a su domicilio, el empleador determina el lugar de descanso y proporciona o cubre hospedaje y alimentación adecuados. Está prohibido considerar como hospedaje el interior del vehículo.

#### Artículo 6: Periodo máximo de conducción

*El conductor no debe realizar periodos de conducción continua que superen las cinco (5) horas diurnas o cuatro (4) horas nocturnas. El conductor tiene derecho a un descanso efectivo no menor a una (1) hora entre periodos de conducción.*

*La conducción diurna es aquella que se realiza entre las 06:00 y las 21:59 horas y la jornada de conducción nocturna la que se ejecuta entre las 22:00 y las 05:59 horas.*

*Los periodos acumulados de conducción no deberán exceder de nueve (9) horas en un periodo de veinticuatro (24) horas.*

#### *Artículo 7: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo*

*Se incluye la actividad de transporte terrestre de personas y/o mercancías en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo*

#### *Disposiciones complementarias finales*

##### *Primera.- Vigencia*

*La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".*

##### *Segunda.- Reglamentación*

*El Poder Ejecutivo emitirá disposiciones reglamentarias de la presente Ley en un plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia.*

#### *Disposición Complementaria Derogatoria*

*Única.- Deróguense las normas que se opongan a lo dispuesto en la presente ley.*

Por ejemplo, si aplicamos la ley propuesta presentada, obtendríamos la siguiente jornada y remuneración en un mes determinado:

<b>Jornada según propuesta legal</b>
Horas de conducción efectiva: 39 semanales
Horas de descansos intermitentes: 18 horas semanales (se consideran en un 50%)
Horas de trabajo: 48 semanal
Horas de descanso: 12 horas diarias continuas
Remuneración: no menor a la remuneración mínima vital

En conclusión, es necesario que se regule la jornada de los conductores de transporte terrestre debido a la particularidad de sus funciones y a la necesidad de que se busque unificar los pronunciamientos sobre la materia. Esto, no solo con la finalidad de que este grupo de trabajadores puedan ejercer su derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la salud, sino porque el servicio de transporte debe prestarse siguiendo criterios de seguridad y de eficiencia a favor de los ciudadanos en general.

## **CONCLUSIONES**

A continuación, presentamos las conclusiones a las que hemos llegado en el presente trabajo de investigación:

- a. Como se ha señalado a lo largo de este libro, la jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un trabajador está a disposición del empresario. 2. Al mismo tiempo, comenzamos a analizar cuestiones contemporáneas de la jornada laboral de los trabajadores del transporte terrestre. Por lo tanto, aunque la jurisprudencia establece que sólo el tiempo de trabajo real cuenta en días laborables, el derecho comparado y los convenios de la OIT se apartan de esta definición e indican que hay que incluir el tiempo libre en la variación. a pesar de la falta de prestación eficaz de servicios por parte de los conductores de transporte terrestre.
- b. El tiempo de descanso no incluye el tiempo muerto que el trabajador queda a disposición del empleador, porque es tiempo que el trabajador no tiene derecho a utilizar libremente y porque no es tiempo de descanso sino tiempo de trabajo, por lo que este tiempo debe ser compensado. pero no se consideran horas extras porque el empleado no tiene derecho a la jornada máxima de trabajo.
- c. Así se ha demostrado que los periodos de inactividad no es tiempo de conducción, pero tampoco es tiempo libre o de descanso, porque el conductor no utiliza su tiempo libremente, sino que, aún sentado en el vehículo de su empleador, significa que está en el trabajo a discreción de su empleador. Por lo tanto, esta postura sostiene que, al calcular la jornada laboral semanal máxima, los períodos de inactividad deben tenerse en cuenta y ser compensados. Por tanto, se considerará tiempo de trabajo real del conductor el tiempo dedicado a la conducción del vehículo, los períodos de descanso y otros trabajos durante la conducción del vehículo, y los trabajos auxiliares realizados en relación con el vehículo, los pasajeros o la carga, así como cualquier tiempo transcurrido en los mismos. La presencia ordinaria requiere la prestación de servicios por parte de un empleado autorizado por el empleador.
- d. Por ello se ha decidido introducir una nueva normativa para los conductores de transporte interprovincial por carretera que reconozca la existencia de "pausas intermitentes" como periodos de tiempo que deben considerarse parte de la jornada laboral.

## Lista de referencias

Alarcón, Manuel Ramón. (2011). La jornada ordinaria de trabajo y su distribución. *Tiempo de trabajo*, Carlos Alfonso Mellado, 36-47.

Arce, Elmer. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias* (2 ed.). Palestra Editores.

Ávalos, Brian. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *THEMIS Revista De Derecho*, 75, 17-32.

BERNUY ÁLVAREZ, Oscar. *La jornada de trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo de refrigerio y trabajo nocturno*. Actualidad Empresarial N° 263, Lima 2012. p. VI-1.

Briñas, Álvaro. (2019). La reducción de la jornada laboral desde la perspectiva marxista: un análisis de la UE. *Papeles de Europa*. 32, Issue 2, 145-161.

Ferro, Víctor. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia universidad Católica del Perú.

Cárdenas, Alonso. (2019). ¿Cómo reducimos la informalidad del transporte público en Lima? *Ideele*, Revista N° 284. <https://revistaideele.com/ideele/content/¿cómo-reducimos-la-informalidad-del-transporte-público-en-lima>

Cavero, Omar (2017). El trabajo en una economía heterogénea y marginal: un panorama general de la situación socioeconómica de los trabajadores en el Perú. En O. Manky, *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*. CISEPA-PUCP.

Cuadros, Fernando (2021). *La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción*. <http://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2016/02/La-informalidad-laboral-en-el-Per%C3%BA-y-propuestas-para-su-reducci%C3%B3n.pdf>

Dasten Julián y Hernández Javier (2017). Heterogeneidad estructural y precariedad laboral: Tomando en cuenta a los trabajadores pobres. *Trabajo y Sociedad. Revistas científicas argentinas*. p. 211-280.

De Soto, Hernando (1987). *El otro sendero: la revolución informal*. ILD.

Diario El Comercio (2021). El 77% del transporte interprovincial es informal. <https://elcomercio.pe/economia/peru/77-transporte-interprovincial-informal-165058-noticia/>

Diario Gestión. (2018). *Cifras de viajar en bus interprovincial*. <https://gestion.pe/economia/estresantes-cifras-viajar-bus-interprovincial-resolver-caos-231812>

Diario Gestión. (2021). El 89% de empresas de transporte interprovincial sería informal. <https://gestion.pe/economia/empresas/89-empresas-transporte-interprovincial-seria-informal-263053-noticia/?ref=signwall>.

Diario La República (2018). *Conductores de ómnibus interprovinciales trabajan hasta 18 horas diarias*. <https://larepublica.pe/archivo/870077-conductores-de-omnibus-interprovinciales-trabajan-hasta-18-horas-diarias>

Diario La República (2018). *Impiden a choferes conducir más de 5 horas consecutivas para evitar tragedias en Semana Santa*. <https://larepublica.pe/sociedad/865037-impiden-choferes-conducir-mas-de-5-horas-consecutivas-para-evitar-tragedias-en-semana-santa>

García, J. (2008). Tiempo de trabajo. *Teoría & Derecho*, 4, 110-124.

Lafargue, Paul. (1970). *El derecho a la pereza*. Grijalbo.

Lévano, César. (2019). *Las ocho horas: la historia real de una conquista exclusivamente obrera*. SINCO Editores.

Loayza, Norman (2008). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*, Estudios Económicos, Banco Central de Reserva, 2008, p. 49.

Ministerio de Salud (2018). *Nota de Prensa del 30 de agosto de 2018*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/18449-imprudencia-exceso-de-velocidad-y-consumo-de-alcohol-son-causas-principales-de-los-accidentes-de-transito>

Mejía, Renato. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *Ius Et Veritas*, 45, 316-330.

Ministerio de Transportes y Comunicaciones (2020). MTC: 101 empresas de transporte excedieron horas en jornadas de manejo. <https://www.gob.pe/institucion/mtc/noticias/78228-mtc-101-empresas-de-transporte-excedieron-horas-en-jornadas-de-manejo>

Observatorio "Lima Cómo Vamos" (2019). *"Lima y Callao según sus ciudadanos. Décimo Informe Urbano de percepción sobre calidad de vida en la ciudad"*. [www.limacomovamos.org/wp-content/uploads/2019/11/Encuesta-2019\\_web.pdf](http://www.limacomovamos.org/wp-content/uploads/2019/11/Encuesta-2019_web.pdf)

Observatorio "Lima Cómo Vamos" (2021). *Informe urbano de percepción ciudadana en Lima y Callao 2021*. [www.limacomovamos.org/wp-content/uploads/2021/12/EncuestaLCV2021.pdf](http://www.limacomovamos.org/wp-content/uploads/2021/12/EncuestaLCV2021.pdf)

Observatorio Nacional de Seguridad Vial del Ministerio de Transporte y Comunicaciones (2021). *Informe de víctimas fatales en siniestros de tránsito a nivel nacional, 2021*. [www.onsv.gob.pe/post/informe-de-victimas-fatales-de-siniestros-de-transito-nivel-nacional-2021/](http://www.onsv.gob.pe/post/informe-de-victimas-fatales-de-siniestros-de-transito-nivel-nacional-2021/)

Organización Internacional del Trabajo (2004). *Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Osorno Zarco, Miguel (2001). *"El derecho al tiempo libre"*. Día Mundial del Turismo. Facultad de Turismo de la Universidad Autónoma del Estado de México. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/52/pr/pr32.pdf>.

Parker, David. S. (1995). *Peruvian politics and the eight hour day: Rethinking the 1919 general strike*.

Patino, Javier. (1975). *Dinámica de la duración del trabajo*. INET.

Raso Juan, & Ackerman, Mario (2014). Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y sus desafíos en el Siglo XXI. *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI: Retos, oportunidades y riesgos emergentes*. 14-40.

Rey de Castro, Jorge (2011). *Conductores somnolientos en las carreteras del Perú: hallazgos y propuestas*.  
<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RMH/article/view/1069/1036>

Rey de Castro Jorge, Gallo Jorge, Loureiro Hugo. (2004). Cansancio y somnolencia en conductores de ómnibus y accidentes de tránsito en el Perú: estudio cuantitativo. *Rev. Panam. Salud Pública*. 16(1), 11-18.

RPP. (2018). *Transporte urbano es el segundo problema que más afecta a los limeños*". Revisada con fecha 17 de octubre de 2018. <https://vital.rpp.pe/salud/el-transporte-urbano-es-el-segundo-problema-que-mas-afecta-a-los-limenes-noticia-1121564>

Sabroso, Arturo & Tejada, Luis. (2019). *Primero de mayo (1886-1967): Versión histórica del martirologio de Chicgo*. Fondo Editorial del Congreso del Perú.

Sánchez, Christian y Cuadros, Fernando (2020). *La informalidad laboral en el Perú y propuestas para su reducción. Derecho y Economía Laboral: "Políticas y regulación de la última década"*. Ius Et Veritas.

Sulmont, Denis (2012). *La cuestión laboral en el Perú: cambios y retos actuales. Cambios sociales en el Perú 1968-2008*. Fondo Editorial PUCP.

SUTRAN (2018). SUTRAN firmó convenio con la Asociación de Víctimas de Accidentes de Tránsito – AVIACTRAN. [www.gob.pe/institucion/sutran/noticias/186771-sutran-firmo-convenio-con-la-asociacion-de-victimas-de-accidentes-de-transito-aviactran](http://www.gob.pe/institucion/sutran/noticias/186771-sutran-firmo-convenio-con-la-asociacion-de-victimas-de-accidentes-de-transito-aviactran)

SUTRAN (2021). *Reporte Estadístico N° 012-2022, Accidentes de tránsito ocurridos en carreteras (a octubre del 2021)*.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2778554/Reporte%20Estadístico%20N° 012-2022%20-%20Accidentes%20de%20tránsito%20ocurridos%20en%20carreteras.pdf?v=1642802691](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2778554/Reporte%20Estadístico%20N°%20012-2022%20-%20Accidentes%20de%20tránsito%20ocurridos%20en%20carreteras.pdf?v=1642802691)

Toyama, Jorge (2005). *Instituciones del Derecho Laboral (2 ed.)*. Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, Jorge. (2009). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresarial*. Fondo Editorial PUCP

Ulloa, Daniel. (2015). El tiempo de Trabajo: algunas ideas para su definición. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 860-864.

Ulloa, Daniel. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *Ius Et Veritas*, 58, 171-190.

Vega, María Luz. (2020). La soberanía del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque para un concepto tradicional. *Revista derecho Social y Empresa*, 13, 19-45.

Villavicencio, Alfredo. (2013). La reducción de la Jornada de Trabajo: entre el sueño y la quimera. *Derecho & Sociedad*. 40, 20-50.

