

**Pontificia Universidad Católica del Perú**

**Facultad de Derecho**



**INFORME JURÍDICO DE CASACIÓN LABORAL No. 16329-2015**

Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título de **ABOGADA**

**Autor**

Gabriela Alison Ochoa Sumarriva

**Revisor**

Cesar Augusto Lengua Apolaya

Lima, 2021

## RESUMEN

El presente Informe tiene por finalidad analizar lo resuelto por la Corte Suprema en la Casación Laboral No. 16329-2015, Casación que versa sobre la discusión del reconocimiento del tiempo de periodos de inactividad como prestación efectiva de laborales en el caso de los trabajadores conductores interprovinciales. Para ello, se analiza los conceptos de jornada laboral de los conductores interprovinciales, si estos se encuentran fiscalizados, y si estos periodos de inactividad que tiene los conductores entre tiempo máximos continuos de conducción del vehículo deberían ser considerados como descanso o como parte de la jornada laboral. Asimismo, se sostiene la aplicación y reconocimiento del Convenio 67 de la OIT en nuestro ordenamiento ya que regula las horas de trabajo y descanso de los trabajadores que prestan servicios de transporte en carretera.

En ese sentido, después de dicho análisis se concluye que los trabajadores conductores interprovinciales no cumplen una jornada intermitente ya que dichos períodos de inactividad no son para el disfrute del mismo sino que se encuentran a disposición y en constante fiscalización del empleador, por lo que se evidencia que los conductores interprovinciales no deberían ser considerados dentro de la excepción de jornada máxima legal, por lo tanto, los lapsos de inactividad deberían ser considerados como trabajo efectivo y por ende, ser remunerados. **Palabras clave: Trabajadores conductores interprovinciales, jornada intermitente, periodos de inactividad, descanso, Convenio 67 de la OIT.**

## **ÍNDICE:**

<b>RESUMEN</b>	2
<b>ÍNDICE:</b>	3
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LA RESOLUCIÓN</b>	5
<b>III. RELACIÓN DE LOS HECHOS SOBRE LOS QUE VERSA LA CONTROVERSIA DE LA QUE TRATA LA RESOLUCIÓN</b>	6
1. PARTES PROCESALES Y PRETENSIÓN DE LA CONTROVERSIA:	6
2. SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA	6
A) SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:	6
B) SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA:	7
3. RECURSO DE CASACIÓN	9
4. RESOLUCIÓN Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE SUPREMA	10
A) VOTO MAYORITARIO	10
B) VOTO MINORITARIO	11
<b>IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS</b>	12
<b>V. ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN</b>	12
1. Los trabajadores transportistas y el derecho a la jornada máxima legal	13
1.1. Concepto de jornada de trabajo	13
1.2. La regulación de la jornada laboral	16
1.3. La jornada laboral de los conductores de transporte interprovincial	24
2. Los trabajadores transportistas no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata	26
3. Análisis del concepto de descanso	27
4. Análisis de la aplicación del Convenio 67 de la OIT	30
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	32
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	34
<b>VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	35

## I. INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años entendemos que la interconectividad es pieza fundamental para el desarrollo y crecimiento de nuestra economía, tanto a nivel nacional como internacional. Para ello, una de las actividades esenciales que permiten dicha conexión es el transporte, ya sea aéreo, fluvial o terrestre; aquella actividad es indispensable para llevar a cabo el comercio, el transporte de personas, transporte de carga, entre otros.

En el Perú, la actividad de transporte terrestre interprovincial es una de las actividades que tiene más acogida puesto que al tener un menor costo, mayor cantidad de personas pueden acceder a este servicio.

Bajo esa premisa, es importante analizar la actividad de los trabajadores conductores interprovinciales que desempeñan esta labor tan importante. En estricto, en el presente informe nos centraremos en la Casación Laboral No. 16329-2015, Lima en la cual se discute el reconocimiento de los periodos de “descanso” como prestación efectiva de labores. Aquel periodo de “descanso” que tienen los transportistas al interior del vehículo durante su jornada laboral.

El análisis de dicha Casación resulta importante puesto que permite delimitar el concepto de descanso, la prestación intermitente de labores, la jornada laboral y entre otros conceptos que analizaremos a lo largo del presente informe, con aras de contestar a la interrogante de si los trabajadores de transporte interprovincial deben o no estar sujetos a la jornada máxima legal y por lo tanto, si los periodos que son llamados de descanso deben ser considerados como trabajo efectivo y por ende si podrían configurar como sobretiempo.

Como podemos observar, frente a este tema tan relevante surgen varias interrogantes las cuales analizaremos exhaustivamente en las siguientes páginas, con un soporte idóneo a la luz de normativa internacional como nacional, así como, lo que establece nuestra jurisprudencia y doctrina.

## II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DE LA RESOLUCIÓN

El motivo por el cual nos centramos en el desarrollo de esta Casación se debe principalmente al pronunciamiento casi unánime que existe en nuestra jurisprudencia al respecto, ya que el principal argumento se ciñe a lo estipulado en el artículo 5° del Decreto Supremo No. 007-2002-TR, el cual menciona 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”. Siendo considerados las labores de los trabajadores transportistas interprovinciales como un servicio intermitente de espera, por lo cual, bajo dicho razonamiento, no deben ser considerados dentro de la jornada máxima legal establecida.

Al respecto, resulta importante analizar el concepto de servicio intermitente y su aplicación y el desarrollo de esta actividad particular que obliga de cierta forma a establecer estos periodos de descanso, periodos que no se ha delimitado normativamente si deben formar o no parte de la prestación efectiva de labores en la actividad en concreto.

Asimismo, cabe precisar que la jornada de conducción de los transportistas se encuentra delimitada por el Decreto Supremo No. 017-2009- MTC, la cual refiere que los transportistas “no deberán realizar jornadas de conducción efectiva continua más de cinco (5) horas y deberán gozar de un tiempo de descanso entre cada jornada de conducción no menor de una (1) hora”<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ... Artículo 30.- Jornadas máximas de conducción

...

30.9 Los conductores de vehículos destinados a la prestación del servicio de transporte público regular de personas de ámbito provincial, no deberán realizar jornadas de conducción efectiva continua de más de cinco (5) horas, y deberán gozar de un tiempo de descanso entre cada jornada de conducción no menor de una (1) hora; en caso que la jornada de conducción efectiva sea menor de dos (2) horas, el tiempo de descanso será no menor de treinta (30) minutos. La duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de diez (10) horas en un período de 24 horas. Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo...

Por lo expuesto, considero que el estudio de los conceptos y análisis de los mismos con relación a lo discutido en la Casación de referencia resulta altamente pertinente y a su vez, motiva el mayor análisis de esta actividad particular.

### **III. RELACIÓN DE LOS HECHOS SOBRE LOS QUE VERSA LA CONTROVERSIA DE LA QUE TRATA LA RESOLUCIÓN**

En este extremo se desarrollará brevemente las partes involucradas en el presente proceso, así como, los hechos que versan la discusión principal que motivó llevar a cabo el presente proceso:

#### **1. PARTES PROCESALES Y PRETENSIÓN DE LA CONTROVERSIA:**

- Demandante: Federación de Conductores Interprovinciales y Afines del Perú – FECODIAP.
- Demandando: TURISMO CIVA S.A.C
- Pretensión: Que las horas de descanso intercalado dentro del ómnibus se consideren como horas efectivas de trabajo.

#### **2. SENTENCIA DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA**

Cabe precisar que a efectos del desarrollo del presente informe, nos centraremos sobre la pretensión central de la controversia - señalada anteriormente - respecto a si las horas de descanso deben ser o no consideradas como horas efectivas de trabajo.

##### **A) SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Con fecha 07 de marzo de 2014, el Juzgado de Primera Instancia declara **INFUNDADO** lo referido a que se considere y pague las horas de descanso

intercalado dentro del ómnibus como horas efectivas de trabajo, lo cual lo sustenta en el siguiente argumento:

- Dado que la parte demandada solicita que se reconozca como horas efectivas de trabajo el periodo de descanso intercalado que tienen los conductores al interior del vehículo y, además, de mencionar que dichas horas deben de ser consideradas como de refrigerio tal como la empresa informó a sus trabajadores mediante Circular No. 004-09-TC.SAC/DPTP RRHH/Lima; son los jueces de primera instancia que se pronuncian al respecto y sustentan su posición en el hecho que más allá del reconocimiento legal tanto del Convenio N° 67° de la OIT como el artículo 30.7 del D.S. N° 017-2009- MTC, donde se establecen lineamientos sobre las jornadas máximas de conducción, la norma aplicable es señalada por ley.
- En ese sentido mencionan que “Para los efectos de este Reglamento, se entiende por jornada de conducción el tiempo dedicado a dicha tarea durante el tiempo de circulación del vehículo”, es decir, la jornada de conducción es el tiempo dedicado exclusivamente a dicha tarea de conducir, por lo tanto, no es parte de la jornada de conducción el tiempo dedicado al descanso. Finalmente, las horas de descanso, si bien no están señaladas en las hojas de ruta presentadas por la demandante en un rubro específico, sí indica una relación de “turnos de conducción” con precisión de la hora de inicio y hora de término, alternado con otro conductor, lo que obviamente supone que mientras uno de ellos está manejando, el otro conductor, está haciendo uso de su descanso, motivo por el cual, este extremo deberá declararse Infundado.

#### **B) SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA:**

Con fecha 15 de julio de 2015, el Juzgado de Segunda Instancia, declara **FUNDADO** el extremo concerniente a que se consideren efectivas las horas

de descanso intercalado dentro del ómnibus como horas efectivas de trabajo, sobre el cual mencionaremos los argumentos más importantes:

- En el caso de los trabajadores que laboran fuera del centro de trabajo, debe cumplirse el siguiente presupuesto para que no se encuentre presente la fiscalización inmediata: no deben estar sujetos a vigilancia en la prestación de sus labores; presupuesto que no se cumple en el caso de los conductores de vehículos de transporte interprovincial, ya que como sabemos los choferes cuentan con inspectores, sistemas de control satelital, tacómetro, hoja de ruta y otros medios que permiten la fiscalización y supervisión del trabajo que realizan. Además, estos 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 cumpliendo con estrictas especificaciones sobre sus paradas y demás especificaciones contenidas en el reglamento interno, además de lo especificado en las normas técnicas del sector de transporte terrestre; razones por las cuales estos trabajadores no pueden ser considerados como personal no sujeto a fiscalización inmediata; debiendo la demandada cumplir con las especificaciones del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, es decir, contar con el registro de entrada y salida diaria para los conductores; por lo que debe confirmarse lo resuelto por el A quo, no pudiéndose amparar los agravios formulados por la demandada.
- Asimismo, respecto, a la consideración o no del tiempo de descanso intercalado como prestación efectiva de labores, los jueces de segunda instancia señalan que “considerando que el convenio OIT N° 67 se encuentra vigente y tiene rango supra legal, y dado que los descansos que la demandada califica indebidamente como refrigerio no permiten el derecho al disfrute del tiempo libre dado que es un tiempo en el cual el conductor se encuentra a disposición de su empleador, si bien tiene prohibido conducir puede realizar otras labores, por lo que el tiempo de



descanso intercalado debe ser considerado para efectos del cálculo de la jornada máxima semanal y, de ser el caso, debidamente retribuido. Pensar lo contrario supondría acoger el primer criterio de definición de la jornada de trabajo (solamente los tiempos de prestación efectiva) el cual no es el recogido por la legislación peruana ni mucho menos por el convenio OIT N° 67. 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, motivo por el cual se amparan los agravios formulados por la parte demandante, debiéndose revocar lo resuelto por el A quo”.

### 3. RECURSO DE CASACIÓN

Con fecha 28 de agosto de 2015, la parte demandada, TURISMO CIVA S.A.C., interpone el recurso de Casación ante la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la cual es declarada procedente mediante Resolución de fecha 31 de agosto de 2016, corregida mediante Resolución de fecha 05 de diciembre de 2016, siendo las causales del recurso referido, la infracción normativa de las siguiente normas jurídicas:

- **Artículo 5° del Decreto Supremo No. 007-2002-TR, TULO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo:** No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.
- **Artículo 81° del Decreto Supremo No. 017-2009-MTC, Reglamento Nacional de Administración de Transporte:** La Hoja de Ruta es de uso obligatorio en el servicio de transporte público. En ella se debe consignar las jornadas de conducción de cada uno de los conductores.

#### 4. RESOLUCIÓN Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE SUPREMA

##### A) VOTO MAYORITARIO

Con fecha 28 de agosto de 2015, la Corte Suprema, por voto en mayoría, declaró **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa TURISMO CIVA S.A.C. En consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista **solo en el extremo que declara fundada la pretensión referida a que se declare como horas efectivamente trabajadas el tiempo de descanso intercalado dentro del ómnibus**, y actuando en sede de instancia **CONFIRMARON** la sentencia apelada, en el extremo que declaró infundado el pedido de que se declare como horas efectivamente trabajadas el tiempo de descanso intercalado dentro del ómnibus.

Al respecto, cabe señalar de manera breve los argumentos presentados por la mayoría de la Corte Suprema que sostienen **FUNDADO** el recurso en el extremo referido:

- Conforme el artículo 5° del Decreto Supremo No. 007-2002-TR, los trabajadores transportistas interprovinciales no se encuentran comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo puesto que prestan servicios intermitentes por lo que se encuentran legalmente excluidos de la jornada máxima legal de trabajo. En ese sentido, no se configura legalmente la jornada de sobretiempo y no existe obligación patronal de efectuar pago alguno al respecto.
- Conforme al artículo 37° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC, la jornada de conducción se entiende como el tiempo dedicado a dicha tarea durante el tiempo de circulación del vehículo, en tal sentido el tiempo de descanso no puede considerarse como labor efectiva.
- Se concluye que es obligación del transportista verificar que las hojas de ruta sean llenadas por los pilotos con la información necesaria, caso

contrario incurriría en una falta. Determina que esta obligación constituye una forma de fiscalización del trabajo de sus conductores.

En ese sentido, el voto en mayoría concluye que **el periodo de “descanso” no constituye parte de la jornada de trabajo.**

## **B) VOTO MINORITARIO**

De otro lado, el Juez Supremo Arias Lazarte se pronuncia sobre el caso declarando **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa TURISMO CIVA S.A.C., en consecuencia que **NO SE CASE** la Sentencia de Vista.

La fundamentación que sostiene en **INFUNDADO** el recurso de casación se basa principalmente en los siguientes argumentos:

- Los choferes se encuentran sujetos a fiscalización inmediata puesto que cuentan con inspectores, sistemas de control satelital, tacómetro, hoja de ruta y otros medios que permiten la fiscalización y supervisión del trabajo que realizan por lo que no se encuentran inmersos dentro del artículo 5° del Decreto Supremo No. 007-2002-TR.
- La actividad de conducción de vehículos interprovinciales no puede ser considerada una actividad intermitente ya que la actividad relativa al transporte masivo de pasajeros interprovinciales es permanente y continua.
- El Convenio N° 67 de la OIT dispone que el **tiempo efectivo de trabajo de 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.

En ese sentido, se determina que el tiempo de espera es equiparable como trabajo efectivo, teniendo en cuenta que cumplen una función alternada de chofer como de copiloto.

Asimismo, **el tiempo de descanso de los conductores no es tiempo de conducción (en estricto) pero tampoco es tiempo libre o de refrigerio**, pues el chofer 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.

#### **IV. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS**

Problema Principal:

- Determinar si la jornada laboral del trabajador conductor de transporte interprovincial se encuentra excluida de la jornada máxima laboral.

Problemas Secundarios:

- Determinar el concepto de jornada de trabajo del conductor interprovincial y su regulación legal en nuestro ordenamiento jurídico.
- Determinar si el trabajador conductor interprovincial se encuentra sujeto a fiscalización.
- Analizar e identificar si los periodos que no constituyen conducción efectiva conforme a la normativa del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, y que la propia norma califica como “descanso”, serían calificados propiamente como tiempo de descanso para efectos laborales.
- Determinar la aplicación del Convenio No. 67 de la OIT para el caso de trabajadores conductores interprovinciales en el Perú.

#### **V. ANÁLISIS Y FUNDAMENTACIÓN**

El presente extremo tiene como finalidad analizar lo resuelto por la Corte Suprema en la Casación materia de estudio, en relación a la consideración jurídica de los periodos intercalados de descanso, los cuales, acorde a lo expresado por voto

mayoritario no deben ser considerados como trabajo efectivo de labores, teniendo como consecuencia el no reconocimiento del trabajo en sobretiempo.

A efectos de analizar lo expresado, en las siguientes líneas, se desarrollarán principalmente tres conceptos: jornada laboral (con énfasis en la jornada intermitente), fiscalización laboral y descanso.

## **1. Los trabajadores transportistas y el derecho a la jornada máxima legal**

### **1.1. Concepto de jornada de trabajo**

Citando expresamente al profesor Toyama, la jornada de trabajo es aquella entendida como "... el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo". (2016, p. 281)

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Expediente No. 00027-2006-PI señala que "La jornada de trabajo es, por definición, una unidad de tiempo. Se mide por lapsos en los que el trabajador está a disposición del empleador para el desarrollo de una actividad productiva, bien sea prestando un servicio, realizando actos o ejecutando obras. Dicho lapso de tiempo no puede ser empleado en beneficio personal"

Es decir, aquel lapso o periodo en el cual el trabajador se somete a cumplir con sus obligaciones impuestas producto del contrato de trabajo, el cual permite esta situación de subordinación del trabajador a empleador lo cual hace posible esta prestación de trabajo incluyendo la puesta a disposición dentro de un periodo laboral establecido.

Cabe indicar que el Voto Minoritario de la Casación, materia de estudio, señala tres criterios para entender la jornada de trabajo, lo cual se encuentra conforme a la doctrina, en específico a lo señalado por el autor Brian Ávalos quien establece tres

criterios para la definición de este concepto: “(i) como trabajo efectivo; (ii) como tiempo a disposición del centro de trabajo, y (iii) como tiempo a disposición general”. (2018, p. 33)

Referente a la jornada de trabajo como trabajo efectivo, el autor señala que este concepto está referido al hecho en sí donde es el trabajador quien se encuentra realizando sus funciones producto de la relación de subordinación que existe. Es decir, aquel tiempo invertido, donde el trabajador se encuentra realizando las actividades productivas que benefician al empleador directamente. Tal como señala el autor:

Este criterio solo considera como jornada de trabajo el *tiempo efectivo o exclusivo que el trabajador incurre para la prestación de sus servicios [énfasis añadido]*, es decir, el tiempo en que se encuentra en *actividad directamente relacionada a su contratación [énfasis añadido]*. De esta forma, se elimina el denominado tiempo muerto, la inactividad o actividades no relacionadas con su contratación, los tiempos de desplazamiento entre la puerta de ingreso al centro de trabajo o de operaciones con el momento en que inicia su prestación, se eliminan los tiempos de aseo, llamadas personales, etc. (ÁVALOS, 2018, p. 34)

Siguiendo la argumentación presentada y teniendo en cuenta el segundo criterio - la jornada de trabajo como tiempo a disposición del centro de trabajo - es entendido por el autor Jaime Beltrán como aquella jornada que:

*... abarca el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador dentro del centro de trabajo, sin importar la actividad o inactividad en que se encuentre [énfasis añadido]*, debido a que es la actividad o el puesto de trabajo el que demandará una actuación constante del servidor o no... de modo que mientras no se produzca el evento que se espera o la orden del superior que dirige la labor, el trabajador no tendrá nada que hacer, sin que sea su responsabilidad”. (2006, p. 168)

Como se puede apreciar, este segundo criterio de jornada posibilita su entendimiento no solo en relación a la actividad del trabajador que deviene en productiva sino también aquella que admite ciertos periodos de inactividad en la cual el trabajador se encuentra dispuesto a satisfacer las necesidades y órdenes del empleador producto de sus funciones, ya que el trabajador se encuentra en su centro de trabajo sujeto a cualquier disposición por la cual sea necesario sus servicios.

Por último, respecto al tercer criterio – la jornada como tiempo a disposición general – es aquella que:

*... no solo debe abarcar el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador “dentro del centro de trabajo”, sino también “fuera de él” [énfasis añadido], esto es, no solo cuando cumple tareas fuera del lugar permanente de labor, por encargo del empleador, sino también el tiempo que emplea el servidor para trasladarse desde su hogar o domicilio hacia el centro de trabajo, así como el retorno a éste [énfasis añadido] ... (BELTRÁN, 2006, p. 168)*

El autor cataloga a este último criterio como una jornada de dependencia extendida mediante la cual la jornada de trabajo ya no es entendida como aquella prestación de labores realmente productiva o la puesta a disposición en el centro de trabajo sino que esta jornada se extiende al hecho que se considera el tiempo fuera del centro de trabajo no solo cumpliendo funciones dispuestas sino también como el desplazamiento al centro de trabajo desde el domicilio como el retorno al mismo.

De acuerdo con lo anterior, y a efectos del análisis del concepto de jornada de trabajo en el caso concreto, cabe precisar que el referido concepto, como detallaremos más adelante, va a ser analizado desde la definición de jornada de trabajo como trabajo efectivo (de acuerdo con los alcances del Reglamento Nacional de Administración de Transporte, aprobado por el Decreto Supremo No. 017-2009-MTC), y, asimismo, desde la definición de jornada de trabajo como tiempo a disposición del centro de trabajo (de acuerdo con la naturaleza del servicio y de los alcances del Convenio 67 de la OIT).

## **1.2. La regulación de la jornada laboral**

### **1.2.1 Alcances normativos de la jornada de trabajo en el Perú**

Actualmente, el artículo 25° de la Constitución Política de 1993 establece que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo”. Por lo que, nuestra norma de rango superior establece un límite convencional admitido para la prestación de horas remuneradas bajo el concepto de jornada ordinaria, la cual en palabras del profesor Arce:

... la jornada que cumpla el trabajador en su centro de trabajo, siempre será ordinaria. Solo que algunas veces será “ordinaria máxima”, cuando la ley, el convenio colectivo, la declaración unilateral o el contrato coincidan con el tope del artículo 25° de la Constitución (por ejemplo, 8 horas diarias); mientras, otras veces será simplemente ordinaria, cuando las normas mencionadas y el contrato rebajen el tope a que se refiere la mencionada disposición constitucional. (2013, p.432)

Es decir, la jornada laboral no podrá exceder el límite establecido pero si se podrá pactar una jornada máxima inferior a la establecida siempre y cuando así lo disponga el empleador y en otros casos por acuerdo entre las partes.

Complementando lo anterior, este reconocimiento expreso del límite máximo se encuentra en la normativa internacional ratificada por el Perú, la cual posee rango constitucional conforme a la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución, donde se menciona que “las normas relativas a los derechos y libertades deben ser interpretadas de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

En atención a lo mencionado, procedo a citar cierta normativa internacional que establece el límite máximo a la jornada laboral:



- **Declaración Universal de DDHH:**

Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una *limitación razonable de la duración del trabajo [énfasis añadido]* y a vacaciones periódicas pagadas.

- **Convenio sobre las horas de trabajo – Convenio No. 1 de la OIT**

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 [énfasis añadido]*, salvo las excepciones previstas a continuación...

- **Pacto internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Artículo 7: Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

...

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, *la limitación razonable de las horas de trabajo [énfasis añadido]* y las vacaciones periódicas pagadas así como la remuneración de los días festivos

- **Convenio OIT No. 67. Convenio sobre las horas de trabajo y descanso (transporte por carretera). 1939**

Artículo 5: 1. Las horas de trabajo de las personas a quienes se aplique el presente Convenio *no deberán exceder de cuarenta y ocho por semana [énfasis añadido]*.

2. La autoridad competente podrá autorizar límites semanales más elevados a las personas que efectúen habitualmente y en gran proporción trabajos

auxiliares o cuyo trabajo sea interrumpido frecuentemente por períodos de simple presencia.

Artículo 7: 1. *Las horas de trabajo de las personas a quienes se aplique el presente Convenio no deberán exceder de ocho por día [énfasis añadido].*

2. Cuando, en virtud de una ley, costumbre o acuerdo entre las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores (o, a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores), el número de horas de trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho, una disposición de la autoridad competente, o un acuerdo entre las organizaciones o los representantes de los interesados, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los demás días de la semana; sin embargo, *en ningún caso el límite diario de ocho horas podrá sobrepasarse en más de una hora*, en virtud de las disposiciones de este párrafo *[énfasis añadido]*...

Por último, conforme a lo señalado, cabe señalar que nuestra normativa de rango infraconstitucional recoge dicho margen legal en el artículo 1° del Decreto Supremo No. 007-2002-TR, estipulando que “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo...”.

En ese sentido, queda claro que, en nuestro ordenamiento jurídico, la jornada ordinaria máxima será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales.

### **1.2.2 Trabajo en sobretiempo**

Ahora bien, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 9° del Decreto Legislativo No. 854:

El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva...

Es decir, ni el empleador ni el trabajador se encuentran en la obligación de aceptar, de ser el caso, el trabajo en sobretiempo, dada la característica principal de éste: voluntario para ambas partes<sup>2</sup> de la relación laboral. Sin embargo, del tenor de la norma citada precedentemente, éste será de carácter obligatorio siempre y cuando nos encontremos frente a una situación concreta de exposición al peligro de terceros o afectación de los bienes de la empresa, así como, en el supuesto de la paralización de las actividades de la empresa, es decir, solo será obligatorio frente a supuestos excepcionales que afecten los intereses empresariales o ponga en peligro a las personas.

Por último, es importante precisar que conforme a nuestro ordenamiento, la retribución del trabajo en sobretiempo tiene un tratamiento especial, por lo que "... se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes<sup>3</sup>".

Por lo expuesto, resulta que el trabajo en sobretiempo es voluntario, debe ser calculado y pagado de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente, y solo será obligatorio en situaciones excepcionales, con el fin de preservar los bienes de la empresa o la continuidad de la actividad productiva, así como cuando un

---

<sup>2</sup> De acuerdo con el tercer párrafo del artículo 9° del Decreto Legislativo No. 854, "... La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta...". Asimismo, sería considerada una infracción muy grave conforme al artículo 25.6 del Decreto Supremo No. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley No. 28806, Reglamento de la Ley General de Inspección.

<sup>3</sup> Artículo 10° del Decreto Legislativo No. 854.

hecho fortuito o fuerza mayor ponga en peligro inminente la integridad de las personas.

### **1.2.3 Supuestos de excepción de la aplicación de la jornada máxima legal**

Sobre el particular, cabe señalar que la regulación legal sobre la jornada de trabajo, contempla supuestos que se encuentran excluidos de la jornada máxima laboral. Así pues, el artículo 5° del Decreto Legislativo No. 854, dispone 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”.

Complementando lo anterior, a continuación, procederemos a definir los referidos supuestos de excepción establecidos por la norma:

a. Trabajadores de dirección:

De acuerdo con el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, **LPCL**), el personal de dirección “... es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial...”.

b. Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata:

De acuerdo con el literal c) del artículo 10° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo No. 008-2002-TR, los

trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata son “... aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes...”.

Sobre el particular, cabe destacar que el reconocido laboralista Renato Mejía, considera que un trabajador no sujeto a fiscalización inmediata:

... no debería estar sujeto a un control respecto al cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (en la medida que no está sujeto a fiscalización sobre su tiempo de trabajo no registra su ingreso o salida, no puede recibir descuentos o sanciones por impuntualidad ni premios por puntualidad, no debe pedir permiso para ausentarse durante la jornada, etcétera);... *y su retribución o parte de esta debe determinarse en función al cumplimiento de objetivos o resultados. Cualquier control de la labor de dichos trabajadores, antes que por tiempo de trabajo, deberá realizarse por resultado o metas [énfasis añadido].*

De esta manera, *son los propios trabajadores los que organizan su tiempo de trabajo para poder cumplir con el resultado comprometido [énfasis añadido]. Sin duda, dicho resultado debe ser uno determinado de manera objetiva, razonable, fácilmente medible y alcanzable en circunstancias normales; caso contrario, para poder cumplir con el mismo, el trabajador se sujetaría a jornadas de trabajo excesivas, perdiendo control sobre la duración de su trabajo [énfasis añadido] ...”.* (2012, pp. 316),

En ese sentido, queda claro que los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata realizan sus labores sin la supervisión directa de su empleador o laboran de manera parcial o total fuera del centro de trabajo, no encontrándose obligados a cumplir con un determinado horario o jornada de trabajo, pues el control de sus labores se realiza a través de la evaluación

de sus resultados o metas, siendo estos mismos los que organizan su tiempo de trabajo, lo que determina que queden excluidos de la jornada laboral máxima.

c. Trabajadores que prestan servicios intermitentes:

De acuerdo con el literal b) del citado artículo 10º, los trabajadores que prestan servicios intermitentes son “...aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad...”.

En ese sentido, resulta que estos tipos de trabajadores (de dirección, no sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia), al no estar comprendidos dentro de la jornada máxima laboral, no tienen derecho a la compensación por el trabajo realizado en sobretiempo.

Por lo expuesto, en las líneas siguientes, centraremos el desarrollo de nuestro estudio en los trabajadores que prestan servicios intermitentes, pues bajo este supuesto de hecho (excluido de la jornada máxima) han sido considerados los trabajadores transportistas en la Casación materia de análisis.

### **1.2.3.1 Jornada intermitente**

Conforme a lo citado en el Voto Mayoritario de la Casación materia de estudio, el profesor Toyama señala 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” (2005, pp.144).

No obstante lo anterior, este concepto debe ser entendido conforme a lo establecido por el I Pleno Jurisdiccional en materia laboral, el cual acordó por unanimidad que

“Los trabajadores en espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima *solo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente [énfasis añadido]*”.

Al respecto, la consideración de entender un servicio como intermitente, argumentamos que debe ser de aplicación restringida ya que estos lapsos de inactividad propios de un servicio intermitente, deben ser aquellos donde el trabajador no se encuentra en ningún supuesto sujeto al empleador o en control del mismo, pudiendo ejercer las actividades de su preferencia en dichos lapsos de inactividad, por lo cual, solo en ese caso cabría la excepción de la jornada máxima legal.

Sin embargo, actualmente nuestra jurisprudencia desarrolla un criterio casi uniforme respecto a la jornada de trabajo de los conductores de transporte, calificando la jornada de trabajo de éstos como intermitente, por lo tanto, no sujeta a la jornada máxima legal, y, por ende, sin derecho al pago de jornada en sobretiempo.

Con referencia a lo antes mencionado, a continuación, pasamos a detallar algunas de las Casaciones que desarrollan dicho argumento:

- La Casación Laboral N° 3780-2014-La Libertad, mediante la cual se establece que los conductores de vehículos de transporte público, que presten servicios intermitentes (*servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad*), no están comprendidos en la jornada máxima de trabajo, por lo que no les corresponde el abono de horas extras.
- La Casación Laboral N° 9850-2014-La Libertad, mediante la cual se establece que los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, como los choferes encargados del traslado del personal de una empresa conforme a las órdenes de ésta, no están comprendidos en la jornada máxima u ordinaria de trabajo. Esto, en razón a que las labores de estos trabajadores se desarrollan de

manera alternada, con lapsos de inactividad, en los que no se realiza un trabajo efectivo en forma permanente.

- La Casación Laboral N° 7015-2018-La Libertad, mediante la cual se establece que los choferes de transporte interprovincial no se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo, pues éstos desarrollan labores intermitentes.

Posteriormente, haciendo un símil y contradiciendo el criterio casi uniforme de la Corte Suprema, en la Casación Laboral N° 9268-2012-Lima se señala que las labores del chofer de ambulancia involucran un estado activo de alertas y predisposición permanente y continua, de manera que la jornada de trabajo no es intermitente.

### **1.3. La jornada laboral de los conductores de transporte interprovincial**

Al respecto, cabe señalar que la Ley No. 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 017-2009-MTC, con la finalidad de establecer estándares de seguridad en el transporte interprovincial de personas, ha dispuesto jornadas máximas de conducción que no podrán exceder los conductores de transporte interprovincial.

Así pues, en primer lugar, cabe precisar que la citada normativa entiende como “jornada de conducción” aquel tiempo dedicado específicamente a la circulación del vehículo, esto es, cuando el trabajador se encuentra en operatividad y desplazamiento del bus interprovincial.

Por otro lado, de acuerdo con el numeral 4) del artículo 30° del referido Reglamento, cuando el tiempo de viaje supere las veinte (20) horas “...el transportista deberá tomar las previsiones para contar con un tercer conductor habilitado que permita que se cumpla con las jornadas máximas de conducción. Este tercer conductor podrá tomar la conducción del vehículo en un punto intermedio de la ruta...”.



Complementando lo anterior, de conformidad con el numeral 9) del citado dispositivo legal, los conductores:

... no deberán realizar jornadas de conducción efectiva continua de más de cinco (5) horas, y deberán gozar de un tiempo de descanso entre cada jornada de conducción no menor de una (1) hora; en caso que la jornada de conducción efectiva sea menor de dos (2) horas, el tiempo de descanso será no menor de treinta (30) minutos. La duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de diez (10) horas en un período de 24 horas...”.

En ese sentido, de una lectura conjunta de las normas citadas precedentemente, se puede apreciar que, en el ámbito del transporte interprovincial de personas, ha quedado establecido una jornada máxima de conducción no mayor a cinco (5) horas durante el servicio diurno, es decir entre las 06:00 horas y las 21:59 horas, y no mayor a cuatro (4) horas durante el servicio nocturno, es decir, entre las 22:00 horas y las 5:59 horas.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que la jornada de conducción acumulada no debe exceder las diez (10) horas, en un rango de veinticuatro (24) horas, computadas desde el inicio de la conducción en un servicio.

En ese sentido, se evidencia que existen lapsos de inactividad por parte de los conductores, debido al límite máximo de conducción establecido por la norma, siendo este periodo de inactividad en algunos casos por más de una (1) hora. Tiempo de espera que no es de libre uso y disfrute por parte del trabajador conductor, puesto que, por la naturaleza de la actividad, dichos lapsos de inactividad -entre jornadas de conducción- se llevan a cabo durante la continuación de prestación del servicio y al interior del bus interprovincial.

Complementando lo anterior, y con relación a los citados lapsos de inactividad, aun cuando éstos sean considerados -o interpretados- como períodos de descanso intercalados, éstos deben ser reconocidos como horas de trabajo, de acuerdo a lo

establecido por el Convenio 67 de la OIT, lo que será debidamente sustentado en el capítulo referido al análisis de la aplicación del Convenio 67 de la OIT.

## **2. Los trabajadores transportistas no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata**

### **2.1. La aplicación, al caso en concreto, de la regulación legal sobre el supuesto de no sujeto a fiscalización inmediata**

Como ya ha quedado dicho en el numeral 1.2.3) del presente trabajo, resulta que la legislación laboral vigente ha establecido, por un lado, que los trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata son aquellos que prestan sus servicios sin la supervisión “inmediata” del empleador, lo que, a nuestro entender, no es otra cosa que la imposibilidad del empleador de verificar o comprobar visualmente la ejecución de las labores por parte del trabajador; y, por otro lado, dentro de este supuesto también se encuentran aquellos trabajadores que realizan sus labores, de manera parcial o total, fuera del centro de trabajo, teniendo que acudir a este lugar solo para dar cuenta de sus labores y realizar las coordinaciones correspondientes.

Por lo expuesto, en las líneas siguientes procederemos a analizar si la labor realizada por los conductores de transporte interprovincial se encuentra comprendida, en estricto, dentro del supuesto de hecho -que los excluye de la jornada máxima- antes mencionado.

### **2.2. Control y monitoreo de los trabajadores transportistas interprovinciales**

Con relación al caso en concreto, y de acuerdo con los hechos reconocidos en la Casación bajo análisis, cabe señalar que los trabajadores transportistas interprovinciales, durante la ejecución de su labor, cuentan con medios de fiscalización (tales como: sistema satelital, tacómetro, hoja de ruta, etc.) que

permitirían demostrar que, en el caso en concreto, éstos sí pueden ser supervisados por su empleador.

Al respecto, destacamos que la abundancia de medios utilizados por el empleador para verificar la ejecución de las labores de los conductores nos permitiría concluir válidamente que estos últimos sí se encuentran sujetos a fiscalización inmediata, más allá de que, por la naturaleza de sus servicios, este sea prestado de manera total fuera de un centro de trabajo.

### **3. Análisis del concepto de descanso**

Sobre este extremo, considero que es pertinente señalar lo estipulado en el Convenio 30 de la OIT (1939)<sup>4</sup> en su artículo 2°, puesto que define como tiempo de trabajo como “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 disposición del empleador”. Es decir, que dichos periodos donde el trabajador hace uso y disfrute pleno de su tiempo va a ser considerado como descanso puesto que no se debe encontrar bajo ningún supuesto a disposición del empleador o en una situación que le obligue a cumplir con sus labores originadas del contrato de trabajo.

Asimismo, con relación al descanso en concreto, si nos remitimos a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948)<sup>5</sup>, esta declaración en su Artículo XV señala que “Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico”.

---

<sup>4</sup> Es pertinente señalar que el Convenio 30 de la OIT no se encuentra ratificado por el Perú, teniendo en cuenta que lo utilizamos como referente para efectos del presente informe, además de mencionar que este convenio extiende los efectos del Convenio N°1, el cual fue ratificado por el Perú el 08 de noviembre de 1945

<sup>5</sup> Esta declaración ha sido recogida constitucionalmente por algunos países como Argentina, sin embargo, Perú, no lo ha recogido ni tampoco es considerado como un tratado; sin embargo, consideramos relevante mencionarla como referente doctrinario ya que desarrolla el concepto de descanso.

Adicionalmente a ello, es pertinente señalar que el Convenio 67 de la OIT, ha establecido la obligación de respetar el descanso en la labor de transporte por carretera. Cabe señalar que la referida norma internacional dispone que las horas de trabajo contemplan el tiempo durante el cual las personas interesadas se encuentren a disposición del empleador, lo que, en el presente caso, comprende el tiempo transcurrido desde la salida del vehículo hasta la llegada a su destino.

Ahora bien, conforme a lo descrito en el numeral 1.3) del presente informe, los trabajadores conductores interprovinciales dentro de su jornada de trabajo tienen lapsos de inactividad producto de la restricción normativa internacional (Convenio 67 de la OIT) y normativa reglamentaria nacional (Decreto Supremo No. 017-2009-MTC), siendo cinco (5) horas el tiempo máximo de conducción continua, por lo que su servicio se ve interrumpido sin exceptuar que se encuentran a disposición del empleador y bajo el control del mismo, ya que como se ha mencionado, sí existe una fiscalización de por medio (hoja de ruta, GPS, tacómetro, etc), además de tener en cuenta que deben cubrir cualquier contingencia u ofrecer cualquier servicio que se encuentre dentro de sus posibilidades, conforme a sus funciones.

Siguiendo esa línea, el Decreto Supremo No. 017-2009-MTC, señala que los conductores deben de gozar de por lo menos una (1) hora de descanso entre jornadas de conducción continua. Asimismo, en el artículo 20° de la citada norma establece las condiciones técnicas mínimas exigibles para la prestación de este servicio de transporte interprovincial, estipulando lo siguiente:

... Artículo 20.-

...

20.1.7 Que en el caso de vehículos destinados a servicios que requieran la presencia de dos conductores, *cuenta con una litera para el descanso del conductor que no está al volante. Esta litera debe tener como mínimo un (1) metro ochenta (80) de largo y setenta y cinco (75) centímetros de ancho, debe contar con ventilación y acondicionamiento para el descanso, así como con un sistema de comunicación interno entre el conductor que hace uso de la*

*misma y el que se encuentra al volante del vehículo, cuando esto sea necesario [énfasis agregado]...”.*

Adicionalmente, la referida norma señala en su artículo 108°, lo siguiente:

... Artículo 108.- Interrupción de Viaje

...

108.1.3 No se cuente con el número de conductores requeridos, de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

108.1.8 Alguno o los dos conductores asignados al servicio de transporte se encuentren en estado de ebriedad o bajo la influencia de sustancias estupefacientes...

De lo referido, podemos concluir que efectivamente se le debe proporcionar al trabajador un espacio con ciertas características que permita de alguna manera el descanso de su jornada de conducción del mismo, sin embargo también se puede apreciar que estas condiciones mínimas exigibles obligan al conductor que se encuentran en un lapso de inactividad a estar predispuesto a cualquier circunstancia o disposición que pueda surgir producto de sus funciones o indicaciones de su empleador, ya que el artículo 20° - anteriormente citado - menciona que se debe instaurar un sistema de comunicación entre el conductor que se encuentra al volante y el que se encuentra en inactividad, por lo que el que se encuentra en inactividad debe estar predispuesto y sujeto a algún requerimiento propiamente de sus funciones.

Asimismo, se puede apreciar que se exige la presencia de por lo menos dos conductores por lo que estos periodos de inactividad son impuestos propiamente de la naturaleza del servicio que prestan. Además de tener en cuenta que en este tiempo de descanso no pueden por ningún motivo consumir ciertas sustancias que puedan afectar su siguiente jornada de conducción - en términos del Ministerio de Transporte y Comunicaciones.

Al respecto y después de haber analizado la situación de los conductores interprovinciales y qué se entiende por descanso - aquel libre disposición del tiempo

en favor de la persona que lo disfruta - cabría preguntarnos si en realidad dicho término que señala la normativa infralegal es el más adecuado en el caso en concreto.

Desde nuestro punto de vista, en el caso en concreto evidentemente no estamos frente al descanso propiamente dicho ya que los conductores se encuentra al interior del ómnibus, en estado de alerta frente a cualquier contingencia y lo máximo que podrían realizar como descanso sería comer o dormir en situaciones no ideales que en la realidad son parte de la prestación de sus labores puesto que deben continuar la conducción del vehículo una vez terminado el lapso de inactividad.

En ese sentido, en el caso en concreto de los conductores interprovinciales, los periodos de inactividad no deben ser considerados como descanso, ya que el conductor no puede disfrutar verdaderamente de dichos periodos debido a que se encuentra sujeto a sus labores y bajo control y disposición del empleador.

#### **4. Análisis de la aplicación del Convenio 67 de la OIT**

Al respecto, consideramos que resulta importante, para estos efectos, analizar la aplicación del Convenio 67 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), en adelante “Convenio 67”, puesto que el Voto en Minoría, en aplicación del referido Convenio, establece que el tiempo de espera (propia de la naturaleza de la actividad de transporte interprovincial) debe ser remunerado.

Ciertamente, es preciso señalar que, conforme el artículo 4° del Convenio 67, se considera como horas de trabajo a los siguientes conceptos:

1. El tiempo consagrado al trabajo que se efectúe durante el período de circulación del vehículo;
2. El tiempo consagrado a los trabajos auxiliares;
3. Los períodos de simple presencia; y,

4. Los descansos intercalados y las interrupciones del trabajo cuando no excedan de la duración que determine la autoridad competente.

Asimismo, es preciso señalar que el Convenio 67 reconoce como horas de trabajo expresamente a los descansos intercalados o mejor llamados lapsos de inactividad que tienen los conductores. Con ello, se concluye que, para este instrumento normativo internacional los lapsos de inactividad de los trabajadores conductores interprovinciales - aquellos lapsos que se encuentran forzados por la imposición normativa administrativa - deberían ser considerados como horas de trabajo y por ende gozar de una contraprestación respectiva.

De otro lado, respecto a la validez y aplicación del Convenio 67, se debe tener en cuenta que éste fue ratificado por el Perú el 24 de febrero de 1962, siendo parte de la normativa nacional, conforme al artículo 55° y la cuarta disposición transitoria de la Constitución Política del Perú<sup>6</sup>; sin embargo, dado que la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado el Convenio No. 153 de la OIT (el cual no se encuentra ratificado por el Perú), convenio revisor que reemplaza el Convenio 67, es pertinente preguntarse si, aún así, este último convenio seguiría rigiendo en nuestro ordenamiento.

Para responder a esa última pregunta, nos remitimos al numeral 2) del artículo 27° del Convenio 67, el cual señala que “...Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor<sup>7</sup>”, por lo que se podría concluir válidamente

---

<sup>6</sup> Constitución Política del Perú

Artículo 55°: Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional

<sup>7</sup> Convenio 67 de la OIT

Artículo 27:

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - a. la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 24, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - b. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

que, pese a la existencia de un convenio revisor sobre la materia, el Convenio 67 seguiría siendo de aplicación para nuestro ordenamiento.

A mayor abundamiento, cabe destacar que dicha conclusión también ha sido ratificada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (**MTPE**), mediante Informe No. 043-2013-MTPE/2/14.1 (adjunto al presente informe como **ANEXO - 1**), mediante el cual se menciona que “... para que un Estado Miembro de la OIT deje de encontrarse obligado respecto a un Convenio, debe proceder a denunciarlo conforme a lo establecido en las misma norma internacional ... o mediante la ratificación de un convenio revisor”, por lo que, al no haber ratificado el Perú el Convenio 153 de la OIT ni haber denunciado el Convenio 67, además de lo expresado por el **MTPE**, y atendiendo al artículo 27° del Convenio 67 citado precedentemente, queda claro que el Convenio 67 sí resulta vinculante para nuestro ordenamiento, siendo éste de aplicación al caso en concreto.

Por lo expuesto en el presente extremo, resulta que, en la actualidad, el Convenio 67 se encuentra vigente -y debería ser aplicado- en nuestro ordenamiento jurídico, lo que conlleva a que, en el presente caso, el tiempo de descanso intercalado de los conductores sea considerado como horas de trabajo efectivo.

## **VI. CONCLUSIONES**

De lo analizado en el presente informe, podemos concluir que es evidente la postura contraria que tenemos frente a la Resolución mayoritaria de la Corte Suprema en la Casación No. 16329-2015, materia de estudio, plasmando nuestro análisis principalmente desde cuatro aspectos fundamentales, (i) si la jornada laboral de los trabajadores conductores interprovinciales califica como intermitente, (ii) si estos se encuentran fiscalizados por el empleador durante su jornada laboral, (iii) si el tiempo de inactividad entre jornada de conducción debe

- 
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.



ser considerada como descanso y por último, (iv) si es de aplicación y reconocimiento del Convenio 67.

En ese sentido respondiendo a dichos problemas evidenciados, arribamos a las siguientes conclusiones:

- El trabajo de los conductores interprovinciales no es intermitente por su naturaleza, ya que acorde a la definición de jornada intermitente presentada, aquellos lapsos de inactividad que califican dentro de la excepción de la jornada máxima legal por ser intermitente, son aquellos periodos donde en realidad el trabajador no se encuentra bajo ningún supuesto a disposición del empleador y puede hacer pleno uso y disfrute de dicho periodo sin intervención del empleador o de sus obligaciones; situación que no ocurre en el tipo de labores que prestan los conductores ya que ellos se encuentran en constante puesta a disposición a favor del empleador.
- Los conductores interprovinciales tampoco se encontrarían en el supuesto de excepción de jornada máxima legal de trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, ya que el empleador cuenta con mecanismos suficientes y mandatorios mediante el cual puede fiscalizar a sus trabajadores. Como por ejemplo, mediante el uso de GPS, las hojas de ruta, control de los conductores a través de inspectores por tramos, tacómetro, entre otros.
- Se entiende por descanso aquel tiempo libre que puede disfrutar cualquier persona en su propio beneficio y a discreción de la misma siendo reconfortante para su salud física como emocional. Teniendo en cuenta ello, los periodos de inactividad a los que se encuentran sujetos los conductores interprovinciales, no pueden ser considerados como descanso ya que no pueden hacer uso pleno y disfrute idóneo de dichos lapsos de inactividad puesto que se encuentran al interior del vehículo de transporte y sujetos a la prestación de sus labores por cualquier circunstancia que se suscite.
- Por último, el Convenio 67, Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), reconoce como horas de trabajo aquellos

“descansos” intercalados o periodos de inactividad y por ende considera que dichos periodos al ser considerados como trabajo efectivo deberían ser remunerados. Asimismo, sobre dicho Convenio, es importante mencionar que sí resulta de aplicación en nuestro ordenamiento ya que el mismo fue ratificado por el Perú el 24 de febrero de 1992 y a pesar de haber sido revisado por el Convenio 153 de la OIT, este se encuentra vigente para el Perú ya que nuestro país no ha ratificado el Convenio revisor (artículo 27° del Convenio 67). Por lo que, el MTPE se ha pronunciado al respecto concluyendo que este Convenio tiene plena vigencia y por lo tanto, debería ser de aplicación y reconocimiento para el caso en concreto.

En ese sentido, concluimos que los conductores interprovinciales no cumplen una jornada intermitente, ya que los lapsos de inactividad no son propiamente descanso ya que los conductores no pueden realizar las actividades que deseen, haciendo libre disfrute de ese tiempo. Asimismo, en dicho tiempo de no conducción se encuentran en situación de espera y predisposición de cubrir cualquier contingencia. Por todo lo expuesto, dejamos claro que los periodos de inactividad deben ser considerados como trabajo efectivo por lo cual deben ser remunerados.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Considero que el Poder Judicial, así como el Tribunal Constitucional deberían aplicar para el caso en concreto el Convenio 67 de la OIT puesto que resulta favorable para este sector además de encontrarse ratificado por el Perú y aún en vigencia como ya se ha pronunciado el **MTPE**.

Asimismo, no solo la jurisprudencia debe tomar una mirada activa al respecto, sino, y con mayor relevancia, el Poder Legislativo, puesto que consideramos que debido a la naturaleza de la prestación de servicios de los conductores interprovinciales, servicios compuestos por jornadas laborales que obligatoriamente comprenden lapsos de inactividad, se debería promulgar un régimen especial para este sector, o incluso tomar en cuenta y analizar de mejor

manera las propuestas legislativas que ya se han estado recogiendo tratando de regular este tipo de servicios, como por ejemplo, la Resolución Ministerial N° 154-2015-TR sobre la prepublicación del Proyecto de Decreto Supremo que regula la jornada laboral en el transporte terrestre.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARCE, Elmer (2013) *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. En: Palestra. Lima: 2013. p. 432.

ÁVALOS, Bryan (2018) *Excepciones a la jornada de trabajo: Límites y alternativas*. Tesis para optar el grado académico de magister en derecho del trabajo y de la seguridad social. Lima: 2018.

BELTRÁN, Jaime (2006) Exclusiones a la jornada máxima de trabajo. En: Revista Laborem, número 6. Lima, Perú. p.168.

Casación Laboral N° 7015-2018-LA Libertad (23/05/2019). Recuperado de: <https://prep.com.pe/wp-content/uploads/2019/06/CAS-LAB-7015-2018-La-Libertad-Conductor-intermitente-excluido-jornada-m%C3%A1ximo-Aplicaci%C3%B3n-Ier-pleno.pdf>

Casación No. 16329-2015 Lima (14/12/2016). Recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-16329-2015-Lima-LP.pdf>

Casación Laboral N° 9850-2014-LA Libertad (01/09/2016). Recuperado de: <https://vlex.com.pe/vid/650430057>

Casación Laboral N° 3780-2014-LA Libertad (06/07/2016). Recuperado de: <https://vlex.com.pe/vid/650432725>

Casación Laboral N° 9268-2012-Lima. (26/04/2013). Recuperado de:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e6179a804908db7b9d0d9d0ace91a86e/CAS.+LAB.+9268-2012-Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e6179a804908db7b9d0d9d0ace91a86e>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993 (30/12/1993). Recuperado de: [http://spij.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)

DECRETO LEGISLATIVO N° 854 (01/10/1996). Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Diario Oficial El Peruano, No. 5936, p. 143045.

DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR (03/07/2002). Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Recuperado de: [http://spij.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/login.asp](http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp)

DECRETO SUPREMO N° 008-2002-TR (03/07/2002). Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Recuperado de: [http://spij.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/login.asp](http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp)

DECRETO SUPREMO N°. 003-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Recuperado de:

[http://spij.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/login.asp](http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp)

DECRETO SUPREMO N°. 017-2009- MTC (22/04/2009). Reglamento Nacional de Administración de Transporte. Recuperado de:

[http://spij.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/login.asp](http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp)

I PLENO JURISDICCIONAL EN MATERIA LABORAL (04 y 14/05/2012). Recuperado

de:

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c028d5804bf65d709c8bbe3aa702a2d1/I+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+Materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c028d5804bf65d709c8bbe3aa702a2d1>

LEY N° 27181, Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre (08/10/1999).  
Recuperado de: [http://spij.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/login.asp](http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp)

MEJIA, Renato (2012) *La regulación del tiempo de trabajo*. IUS ET VERITAS.  
Lima, 2012, N° 45, pp.310-350.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2005). Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Ginebra, Suiza: OIT.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/meeting\\_document/kd00123es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/meeting_document/kd00123es.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1979). Recomendación sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera). Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312499:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312499:NO)

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA) (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá, Colombia: Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Recuperado de:

<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1979). Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera) (Convenio Número 153). Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312298:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312298:NO)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1962). Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso en el transporte por carretera (Convenio Número 67). Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:97419507918::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:97419507918::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1939). Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (Convenio Número 30).

Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 154-2015-TR (06/08/2015). Recuperado de:

[http://spij.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/login.asp](http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/login.asp)

TOYAMA, Jorge (2016) *Guía Laboral. Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes*. En: Gaceta Jurídica. Lima. p. 281.

TOYAMA, Jorge (2005) *Instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica S.a., Segunda edición, Lima, p.444.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL / Expediente N° 00027-2006-PI (25/04/2007).

Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00027-2006-AI%20Reposicion.html>

ANEXO 1



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

14 NOV 2013

**INFORME N° 043 -2013-MTPE/2/14.1**

**Para:** Gastón Remy Llacsá  
Director General de Trabajo

**De:** Hugo Carrasco Mendoza  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo

**Fecha:** 12 de junio de 2013

**Asunto:** Opinión sobre la vigencia y aplicación de los Convenios números 67 y 153 de la OIT sobre jornadas de trabajo y descanso en el transporte por carretera.

**Referencia:** H.R. 20102-2013-INT  
Oficio Múltiple N° 003-2013-MTPE/1/20

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO  
12 JUN. 2013 3:52m  
RECEPCION

Tengo el agrado de dirigirme a usted a propósito de la solicitud de opinión técnica formulada por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana en relación a la vigencia y aplicación en el país del Convenio N° 67 de la OIT [Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera)] y del Convenio N° 153 de la OIT [Convenio sobre la duración del trabajo y períodos de descanso (transporte por carretera)].



**ANTECEDENTES:**

Según se indica en los documentos remitidos por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, resulta urgente que la Autoridad Administrativa de Trabajo determine cuál es la implicancia o efecto jurídico de la condición «dejado de lado» que habría sido atribuida al Convenio N° 67 por la Organización Internacional del Trabajo, conforme se observa en su portal web; ello en razón de la aprobación del Convenio N° 153 por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En ese sentido, se solicita la opinión de la Dirección General de Trabajo a fin de precisar la vigencia y aplicación en el país de los citados convenios internacionales, a fin de determinar si la inspección del trabajo pueda invocarlas como sustento de sus actuaciones inspectivas y en el procedimiento sancionador respectivo.

**II. ANÁLISIS:**

Debe considerarse que el Convenio N° 67 de la OIT, Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), ha sido ratificado por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa N° 14033 de fecha 24 de febrero de 1962.

14 NOV 2013  
Hugo Carrasco Mendoza  
DIRECTOR DE POLÍTICAS Y NORMATIVA DE TRABAJO  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Dado que nos encontramos ante un convenio internacional, es preciso tener en cuenta que en el Derecho Internacional de los Tratados resulta de aplicación el principio «*pacta sunt servanda*», el cual establece la vinculatoriedad de los acuerdos suscritos por los Estados. En efecto, tal como ha sido establecido en el artículo 26º de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 1969, "[t]odo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe".

En la misma línea, existen disposiciones pertenecientes al ámbito de la OIT que demuestran la aplicación del principio anotado al establecer la obligatoriedad que presentan para los Estados miembros los convenios ratificados.

Así, es posible considerar el artículo 20º de la Constitución de la OIT que indica que:

*"Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero sólo obligará a los Miembros que lo hayan ratificado."*

En la misma línea, el artículo 1º, numeral 5 del mismo instrumento indica lo siguiente:



*"5. Ningún Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. (...) Cuando un Miembro haya ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio."*

En el ámbito interno, la Constitución Política del Perú, señala en su artículo 55º que "[l]os tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional"; por lo que las disposiciones contenidas en un convenio internacional o tratado se incorporan al ordenamiento nacional.

De ese modo, la ratificación de un convenio internacional por parte del Perú y su entrada en vigencia conforme a las reglas pertinentes implica la obligación del Estado de cumplir y aplicar las disposiciones del Convenio y, además, en el caso particular del ámbito de la OIT, someterse a los procedimientos establecidos por la OIT para la verificación de su cumplimiento (por ejemplo, el envío de memorias).

Ahora bien, se consignaría en la página web que el Convenio N° 67 de la OIT ha sido "dejado de lado", dado que la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado un convenio revisor sobre la materia, esto es, el Convenio N° 153 de la OIT.

Sobre el particular, el hecho de que un convenio OIT ratificado por el Perú figure como "dejado de lado" debido a la adopción de un convenio revisor, no implica que el Estado deje de encontrarse obligado a su cumplimiento. Por el contrario, la condición como "dejado de lado" apuntaría a hacer notar que el convenio internacional ya no puede ser objeto de ratificación por el Perú. En consecuencia, el presente instrumento se adjunta a la vista registrada con el N° 2



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

los demás Estados, mas no implica que haya perdido obligatoriedad para los Estados ratificantes.

En consonancia con ello, debe considerarse que para que un Estado Miembro de la OIT deje de encontrarse obligado respecto a un Convenio, debe proceder a denunciarlo conforme a lo establecido en la misma norma internacional [una comunicación dirigida al Director General para su registro, identificando la norma a denunciar y la firma de un funcionario competente para tal fin] o mediante la ratificación de un convenio revisor [el convenio anterior queda denunciado]. Sin embargo, el Estado peruano no ha procedido a denunciar mediante alguna forma el Convenio N° 67 de la OIT, ni ha ratificado el convenio revisor (153).

En la línea de lo anotado por la Dirección de Inspección del Trabajo, cabe destacar que el mismo Convenio N° 67 de la OIT en su artículo 27° advierte que en el supuesto que la Conferencia adopte una norma que implique una revisión total o parcial de dicho convenio, éste permanecerá en vigor para aquellos Estados Miembros que lo hayan ratificado y no hayan hecho lo mismo con el convenio revisor<sup>1</sup>. Consecuentemente, el Estado Peruano continúa encontrándose vinculado al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Convenio N° 67 de la OIT.

Finalmente, en cuanto al Convenio N° 153 de la OIT, éste no resulta vinculante al no haber sido éste ratificado por el Estado Peruano.

### III. CONCLUSIÓN:

Conforme a los fundamentos expuestos, somos de la opinión que el Convenio N° 67 de la OIT, ratificado por el Perú, resulta vinculante para el Estado Peruano y sus disposiciones forman parte del derecho nacional conforme a lo establecido en la Constitución Política, pudiendo ser, en consecuencia, aplicables en las actuaciones del sistema de inspección del trabajo.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente,

114 NOV 2013  
Copia del expediente  
Margarita Saldaña

HUGO CARRASCO MENDOZA  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo  
Inspección General de Trabajo

4 NOV 2013

<sup>1</sup> En la misma línea, puede verse los párrafos 72 y 73 del Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_norm/-/normes/documents/publication/wcms\\_192622.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/normes/documents/publication/wcms_192622.pdf)>.

3  
Margarita Saldaña  
CENTRAL DE



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Sumilla:** *Los conductores de vehículos de transporte público que presten servicios intermitentes no están comprendidos en la jornada máxima de trabajo, por lo que no les corresponde el abono de horas extras.*

Lima, catorce de diciembre de dos mil dieciséis

**VISTA**, la causa número dieciséis mil trescientos veintinueve, guion dos mil quince, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente señor juez supremo **Arévalo Vela**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; con el voto en **minoría** del señor juez supremo **Arias Lazarte**, se emite la siguiente Sentencia.

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Turismo CIVA S.A.C.**, mediante escrito de fecha veintiocho de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha quince de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos once, que confirmó en parte la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha siete de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno declaró fundada en parte la demanda, revocó el extremo que declara infundada la pretensión referida a que se consideren las horas de descanso intercalado dentro del ómnibus como horas efectivas de trabajo, reformándola declararon fundada esta pretensión, confirmando lo demás que contiene; en el proceso seguido por la **Federación de Conductores Interprovinciales y Afines del Perú- FECODIAP**, sobre incumplimiento de disposiciones laborales y otro.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y dos del cuaderno de casación, corregida mediante resolución de fecha cinco de diciembre de dos mil dieciséis que corre en fojas ciento sesenta y cinco del citado cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de ***infracción normativa de las siguientes normas jurídicas; a) artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR y b) numeral 81.1 del artículo 81° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC***; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

**CONSIDERANDO:**

**Primero.- Vía Judicial**

El entidad demandante interpone demanda de fecha tres de julio de dos mil trece que corre en fojas treinta y uno, ampliada en fojas ochenta y ocho y subsanada en fojas ciento diecisiete, solicitando contar con un registro permanente para el control de asistencia diaria para los conductores sindicalizados, que se consignen los datos y cantidades que se pagan en las planillas y boletas de pago de los conductores sindicalizados, que se consideren como horas efectivas de trabajo las horas del descanso intercalado dentro del ómnibus, que en la hoja de ruta se consigne un rubro sobre el horario del descanso intercalado del conductor hacia su destino, y que el total de las horas de trabajo de los conductores figuren en el libro de planillas y boletas de pago; asimismo, solicitan que se le multe a la demandada, más el pago de costas y costos del proceso.

Mediante sentencia de fecha siete de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno, el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

en parte la demanda; y con la Sentencia de Vista de fecha quince de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos once, la Cuarta Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior confirmó en parte la sentencia apelada, revocó el extremo que declara infundada la pretensión referida a que se consideren las horas de descanso intercalado dentro del ómnibus como horas efectivas de trabajo, reformándola declararon fundada esta pretensión, confirmando lo demás que contiene, por considerar, entre otros argumentos, que conforme al Convenio OIT N° 67 el tiempo de trabajo de los conductores será el tiempo dedicado a la conducción, a los descansos intercalados, a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo y a los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, los pasajeros o la carga.

**Segundo.- La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero.- Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo**

El trabajo en sobre tiempo puede definirse como aquellas horas trabajadas excediendo la jornada legal u ordinaria de existente en un centro de labores y por lo cual su remuneración merece un tratamiento especial.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

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 ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, 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*



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*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, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, 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.  
(...)”.*

**Cuarto.**- Sobre la ***infracción normativa del artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR***, debemos precisar que esta norma jurídica 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”.*

**Quinto.**- Conforme el citado artículo no están comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los que prestan servicios intermitentes, es decir, aquellos trabajadores que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad, definición que prevé el literal b) del artículo 10° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

Tal como se puede apreciar este grupo de trabajadores se encuentran legalmente excluidos de la jornada máxima de trabajo, por lo que no configurándose legalmente la jornada de sobretiempo no existe obligación patronal de efectuar pago alguno al respecto.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

El autor TOYAMA MIYAGUSUKO<sup>1</sup>, escribe al respecto: “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) (...).”*

**Sexto.-** En cuanto a la jornada de conducción, conforme el numeral 30.7) del artículo 37° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC, publicado el veintidós de abril de dos mil nueve, se entiende la misma como el tiempo dedicado a dicha tarea durante el tiempo de circulación del vehículo, en tal sentido el tiempo de descanso no puede considerarse como labor efectiva.

De los argumentos antes expuestos se concluye que los conductores que forman parte de la Federación demandante no están comprendidos en la jornada máxima de trabajo, pues, realizan labores intermitentes y además, sus horas de descanso no forman parte de la jornada de conducción; por tales motivos esta causal denunciada deviene en **fundada**.

**Sétimo.-** Al respecto esta Sala Suprema al resolver la Casación N° 3780-2014-La Libertad, de fecha seis de julio de dos mil dieciséis, ha establecido que los conductores de vehículos de transporte público que prestan servicios intermitentes no están comprendidos en la jornada máxima de trabajo, y que por tanto no les corresponde el abono de horas extras.

**Octavo.-** Sobre el tema materia de análisis, los Jueces Supremos de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria en el **I Pleno**

---

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKO, Jorge. *Instituciones del Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica S.A., Segunda edición, Lima, 2005, p. 444.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Jurisdiccional en materia laboral**, publicado el diecisiete de julio de dos mil doce, acordó por unanimidad en el literal a) del Tema N° 03 lo siguiente: “ *Los trabajadores en espera, vigilancia o custodia, no están comprendidos en la jornada máxima sólo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente*”.

**Noveno.**- Respecto a la ***infracción normativa numeral 81.1 del artículo 81° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC, Reglamento Nacional de Administración de Transporte***; debemos señalar que establece lo siguiente:

*“Artículo 81.- La Hoja de Ruta*

*81.1 La hoja de ruta es de uso obligatorio en el servicio de transporte público de personas de ámbito nacional y regional. En ella se debe consignar el número de la hoja, la placa del vehículo, el nombre del conductor o conductores y su número de licencia de conducir, el origen y el destino, la hora de salida y de llegada, la modalidad del servicio, las jornadas de conducción de cada uno de los conductores y cualquier otra incidencia que ocurra durante el viaje (...)*”.

Cabe anotar que el citado artículo fue modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 011-2013-MTC, publicado el uno septiembre de dos mil trece 2013, el cual entró en vigencia el uno de diciembre del mismo año; en el presente caso corresponde aplicar el texto original teniendo en cuenta la fecha en que se interpuso la demanda.

**Décimo.**- Sobre esta causal la empresa demandada en el recurso de casación sostiene que la hoja de ruta es un mecanismo de fiscalización que ejerce el Ministerio de Transportes y Comunicaciones sobre las empresas formales de transporte terrestre de pasajeros y cargas, pero que no es un mecanismo de fiscalización de las empresas sobre sus pilotos.





**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Analizados los autos y de la interpretación sistemática de este artículo con el Anexo 2 del mismo cuerpo legal, que contiene la Tabla de Infracciones y Sanciones, tanto en su texto original como el modificado por el Decreto Supremo N° 018-2013-MTC, se concluye que es obligación del transportista verificar que las hojas de ruta sean llenadas por los pilotos con la información necesaria, caso contrario incurre en falta y se le debe imponer una multa; en tal sentido, esta obligación de la empresa demandada constituye una forma de fiscalización del trabajo de sus pilotos o conductores; por lo expuesto esta causal deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Turismo CIVA S.A.C.**, mediante escrito de fecha veintiocho de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta y uno; en consecuencia **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha quince de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos once, **solo en el extremo que declara fundada la pretensión referida a que se declare como horas efectivamente trabajadas el tiempo de descanso intercalado dentro del ómnibus, y actuando en sede de instancia CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha siete de marzo de dos mil catorce que corre en fojas trescientos cincuenta y uno, en el **extremo que declaró infundado el pedido de que se declare como horas efectivamente trabajadas el tiempo de descanso intercalado dentro del ómnibus**, con lo demás que contiene; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por la **Federación de Conductores Interprovinciales y**



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Afines del Perú- FECODIAP**, sobre incumplimiento de disposiciones laborales y otro; y los devolvieron.

**S. S.**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*L. Ch.*

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO ARIAS LAZARTE, ES  
COMO SIGUE:**

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Turismo CIVA S.A.C.**, mediante escrito de fecha veintiocho de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha quince de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos once, que confirmó en parte la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha siete de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno declaró fundada en parte la demanda, revocó el extremo que declara infundada la pretensión referida a que se



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

consideren las horas de descanso intercalado dentro del ómnibus como horas efectivas de trabajo, reformándola declararon fundada esta pretensión, confirmando lo demás que contiene; en el proceso seguido por la **Federación de Conductores Interprovinciales y Afines del Perú- FECODIAP**, sobre incumplimiento de disposiciones laborales y otro.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y dos del cuaderno de casación, corregida mediante

resolución de fecha cinco de diciembre de dos mil dieciséis que corre en fojas ciento sesenta y cinco del citado cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa de las siguientes normas jurídicas; a) artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR y b) numeral 81.1 del artículo 81° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC**; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

**CONSIDERANDO:**

**Primero.- Vía Judicial**

1.1 El entidad demandante interpone demanda de fecha tres de julio de dos mil trece que corre en fojas treinta y uno, ampliada en fojas ochenta y ocho y subsanada en fojas ciento diecisiete, solicitando contar con un registro permanente para el control de asistencia diaria para los conductores sindicalizados, que se consignen los datos y cantidades que se pagan en las planillas y boletas de pago de los conductores sindicalizados, que se consideren como horas efectivas de trabajo las horas del descanso intercalado dentro del ómnibus, que en la hoja de ruta se consigne un rubro sobre el horario del



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

descanso intercalado del conductor hacia su destino, y que el total de las horas de trabajo de los conductores figuren en el libro de planillas y boletas de pago; asimismo, solicitan que se le multe a la demandada, más el pago de costas y costos del proceso.

1.2 Mediante sentencia de fecha siete de marzo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos cincuenta y uno, el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada en parte la demanda; y con la Sentencia de Vista de fecha quince de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos once.

1.3 Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior confirmó en parte la sentencia apelada, revocó el extremo que declara infundada la pretensión referida a que se consideren las horas de descanso intercalado dentro del ómnibus como horas efectivas de trabajo, reformándola declararon fundada esta pretensión, confirmando lo demás que contiene, por considerar, entre otros argumentos, que conforme al Convenio OIT N° 67 el tiempo de trabajo de los conductores será el tiempo dedicado a la conducción, a los descansos intercalados, a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo y a los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, los pasajeros o la carga.

**Segundo: Infracción normativa.**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo,



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a inter pretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter ad jetivo.

**Desarrollo de las Infracciones**

**Tercero:** Respecto a la infracción normativa del *artículo 5° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo (D. S. N° 007-2002-TR)*.

3.1 Esta norma establece 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”

3.2 Para los efectos señalados por el artículo 5° d el Decreto Supremo N° 007-2002-TR debe tenerse en cuenta que esta norma contiene una cláusula de exclusión de la jornada máxima respecto de los trabajadores que realizan ciertas actividades entre los que se encuentran los que no están sujetos a fiscalización inmediata.

3.3 En el caso de los trabajadores que laboran fuera del centro de trabajo, debe de cumplirse el siguiente presupuesto para que no se encuentre presente la fiscalización inmediata: no deben de estar sujeto a vigilancia en la prestación de sus labores; presupuesto que no se cumple en el caso de los conductores de vehículos de transporte interprovincial, ya que normalmente los choferes cuentan con inspectores, sistemas de control satelital, tacómetro, hoja de ruta y otros medios que permiten la fiscalización y supervisión del trabajo que realizan.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

La no presencia en el vehículo del piloto y copiloto puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria para el trabajador y administrativa para la empresa.

3.4 Además, estos 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 y demás especificaciones contenidas en el reglamento interno, además de los especificado en las normas técnicas del sector de transporte terrestre; razones por las cuales estos trabajadores no pueden ser considerados como personal no sujeto a fiscalización inmediata; asimismo, la actividad de conducción de vehículos interprovinciales no puede ser considerada actividad intermitente, ya que la actividad relativa al transporte masivo de pasajeros interprovinciales es permanente y no es discontinua. En adición a ello, la exclusión señalada en la norma en comento no se configuraría si la actividad laboral desplegada integralmente considerada supera las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales establecidas como jornadas máximas de trabajo por el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, tal como ocurre en el presente caso.

3.5 Es así que, en el presente caso, se debe observar del CD que se a fojas nueve a quince se observa la hoja de ruta, por lo que se tiene que las labores extraordinarias que dan sustento a la demanda se encuentran acreditadas, hecho que además ha sido valorado en la recurrida para los efectos de amparar la pretensión no habiéndose incurrido en la infracción normativa alegada respecto del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

3.6 En este orden de ideas, debe considerarse que la jornada de trabajo de los choferes de transporte público interprovincial de pasajeros se establece por turnos, de modo que el tiempo en espera debe ser remunerado conforme a los



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

previsto por el Convenio OIT N° 67 que regula las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), que fue ratificado por el Perú el 4 abril de 1962, por tanto, vincula al Estado Peruano, conforme al artículo 55° de la Constitución Política del Estado, “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”, incluso cuando este convenio haya sido revisado por otro convenio, tal como se presenta en el presente caso. En este sentido, el Consejo Jurídico de la OIT fue de la opinión que la adopción de un convenio que revisa a otro no acarrea la derogación de éste último. Por esto es que en los mismos convenios se incluye una norma que regula su posible revisión jurídica. Así, el artículo 27 del Convenio núm. 67<sup>2</sup> contiene una disposición en relación a la denuncia *ipso jure* del mismo en caso que el Estado Miembro ratifique un nuevo convenio que lo revise. En tanto que el numeral 2 del mismo artículo señala que dicho convenio continuará en vigor para los países que lo hayan ratificado y que no ratifiquen el convenio revisor.

3.7 Es pertinente anotar que respecto al tiempo de trabajo, la doctrina ha acotado que ésta constituye “*aquellas unidades cronológicas de la vida de una persona que la misma dedica al desarrollo de una actividad profesional*”<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> “**Artículo 27**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 24, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

**2. Este Convenio continuará en vigor** en todo caso, en su forma y contenido actuales, **para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.** (el resaltado es nuestro)”

<sup>3</sup> Alarcón, 1988. En: Muñoz de Bustillo R. (Dir.) (2003): Nuevos tiempos de actividad y empleo. Colección de Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015**

**LIMA**

**Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Agregándose a esta definición los tiempos dedicados a los descansos que se producen en orden a la realización de la actividad. Este sentido, Monereo y Gorelli han definido que “*el tiempo de trabajo determina el tiempo libre*”<sup>4</sup>

3.8 Ahora bien, el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre constituyen derechos fundamentales consagrados en normas internacionales ratificados por el Perú como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 24), el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (art. 7), el protocolo de San Salvador (art. 7), que forman parte del bloque de constitucionalidad con el que tiene que leerse el derecho a la jornada máxima prevista en el artículo 25 de nuestra Constitución.

3.9 En este orden de ideas, existen tres criterios entender la jornada de trabajo:

1. Jornada como tiempo efectivo de trabajo.
2. Jornada como tiempo a disposición dentro del centro de trabajo.
3. Jornada como tiempo a disposición en general<sup>5</sup>.

Si bien las normas peruanas no cuentan con una definición expresa de jornada de trabajo, en el caso específico de los choferes de transporte interprovincial el concepto lo encontramos en el convenio OIT N° 67<sup>6</sup> (ratificado por Perú) y en el convenio que lo revisó y reemplazó, el convenio OIT N° 153<sup>7</sup> (no ratificado por el Perú), el trabajo de personas que –con algunas excepciones- conducen, de

<sup>4</sup> (MONEREO PEREZ, José Luis y GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, *Tiempo de trabajo y ciclos vitales, estudio crítico del modelo normativo*, Ed. Comares, Granada, 2009, página. 8.).

<sup>5</sup> Como referencia podemos citar la norma vigente en Uruguay, el decreto del 29 de octubre de 1957, que establece en su artículo 6: “*a los efectos del cómputo de las horas de trabajo se considera trabajo efectivo todo el tiempo en que un obrero o empleador deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto respectivo o a la disposición de un patrono o superior jerárquico (...)*”

<sup>6</sup> Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), de 1939, que entró en vigor el 18 de marzo de 1955 y que tuvo 4 ratificaciones: República Centroafricana, Cuba, Perú y Uruguay, manteniéndose vigente en los tres primeros y en el último ya no por denuncia automática al haber ratificado Uruguay el convenio OIT N° 153 en 1990.

<sup>7</sup> Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), de 1979, que entró en vigor el 10 de febrero de 1983 y que actualmente posee 9 ratificaciones.





**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

manera profesional, automóviles dedicados al transporte por carretera de mercancías o personas.

3.10 Para el convenio OIT N° 67 la jornada diaria –salvo excepciones- no puede ser mayor a 8 horas ni la semanal de 48. Asimismo, nadie debe conducir más de 5 horas consecutivas. Estableciendo la obligación del Estado que ha ratificado este convenio, respetar y garantizar la regulación sobre las horas de trabajo y el descanso en el transporte por carretera. Esta norma internacional señala que las horas de trabajo suponen el tiempo durante el cual las personas interesadas estén a disposición del empleador, comprendiendo, entre otros, el tiempo consagrado al trabajo que se efectúe durante el periodo de circulación del vehículo (la expresión ***período de circulación del vehículo según el convenio 67*** comprende el tiempo transcurrido desde la salida del vehículo, al empezar la jornada de trabajo, hasta su parada, al terminar dicha jornada, con exclusión del tiempo que esté interrumpida la circulación del vehículo por un período que exceda de la duración que determine la autoridad competente, y durante el cual los conductores o las personas que viajen en el vehículo dispongan libremente de su tiempo o efectúen trabajos auxiliares); el tiempo consagrado a los trabajos auxiliares; los periodos de simple presencia; los descansos intercalados y las interrupciones del trabajo que no excedan la duración que determine la autoridad competente (artículo 4 del Convenio 67).

3.11 En este sentido queda claro que el tiempo de descanso de los choferes a quienes se aplica el convenio no es tiempo de conducción pero tampoco es tiempo libre o de refrigerio pues el chofer 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. Si bien podría dormir es porque es muy difícil que pueda hacer otra cosa, más aún cuando en algunos casos su puesta a disposición implica casi un día entero.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

3.12 Bajo este escenario, considerando que el convenio OIT N° 67 se encuentra vigente en nuestro país y tiene rango supra legal, y dado que los descansos que la demandada califica indebidamente como refrigerio no permiten el derecho al disfrute del tiempo libre de cada trabajador dado que es un tiempo en el cual el conductor se encuentra a disposición de su empleador, aunque si bien tiene prohibido conducir no puede realizar otras labores, por lo que el tiempo de descanso intercalado debe ser considerado para efectos del cálculo de la jornada máxima semanal y, de ser el caso, debidamente retribuido. Pensar lo contrario supondría acoger el primer criterio de definición de la jornada de trabajo (solamente los tiempos de prestación efectiva) el cual no es el recogido por la legislación peruana ni mucho menos por el convenio OIT N° 67. 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.

3.13 De lo expuesto se determina que los actores por quienes se demanda estuvieron de manera permanente al servicio de la demandada bien ejerciendo de manera alternada las funciones de chofer como de copiloto de la misma unidad de transporte, con lo cual habiéndose determinado la validez del tiempo de espera como trabajo efectivo para el caso de los choferes de transporte masivo interprovincial de pasajeros no se ha incurrido en la infracción normativa alegada respecto al artículo 5° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (D. S. N°007-2002 -TR).

**Cuarto.- Respecto a la *infracción normativa numeral 81.1 del artículo 81° del Decreto Supremo N° 017-2009-MTC, Reglamento Nacional de Administración de Transporte;***



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

4.1 Esta norma establece lo siguiente:

*“Artículo 81.- La Hoja de Ruta*

*81.1 La hoja de ruta es de uso obligatorio en el servicio de transporte público de personas de ámbito nacional y regional. En ella se debe consignar el número de la hoja, la placa del vehículo, el nombre del conductor o conductores y su número de licencia de conducir, el origen y el destino, la hora de salida y de llegada, la modalidad del servicio, las jornadas de conducción de cada uno de los conductores y cualquier otra incidencia que ocurra durante el viaje (...).”*

4.2 Cabe anotar que el citado artículo fue modificado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 011-2013-MTC, publicado el uno septiembre de dos mil trece 2013, el cual entró en vigencia el uno de diciembre del mismo año; en el presente caso corresponde aplicar el texto original teniendo en cuenta la fecha en que se interpuso la demanda.

4.3 Sobre esta causal la empresa demandada en el recurso de casación sostiene que la hoja de ruta es un mecanismo de fiscalización que ejerce el Ministerio de Transportes y Comunicaciones sobre las empresas formales de transporte terrestre de pasajeros y cargas, pero que no es un mecanismo de fiscalización de las empresas sobre sus pilotos.

4.4 Analizados los autos y de la interpretación sistemática de este artículo con el Anexo 2 del mismo cuerpo legal, que contiene la Tabla de Infracciones y Sanciones, tanto en su texto original como el modificado por el Decreto Supremo N° 018-2013-MTC, se concluye que es obligación del transportista verificar que las hojas de ruta sean llenadas por los pilotos con la información necesaria, caso contrario incurre en falta y se le debe imponer una multa; en tal



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA  
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015  
LIMA  
Incumplimiento de  
disposiciones laborales y otro  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

sentido, esta obligación de la empresa demandada constituye una forma de fiscalización del trabajo de sus pilotos o conductores; por lo expuesto esta causal deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

**MI VOTO**, es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Turismo CIVA S.A.C.**, mediante escrito de fecha veintiocho de agosto de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos treinta y uno; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha quince de julio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos once; y **ORDENESE** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por la **Federación de Conductores Interprovinciales y Afines del Perú- FECODIAP**, sobre incumplimiento de disposiciones laborales y otro; y los devolvieron.

**S. S.**

**ARIAS LAZARTE**