

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social

Los descansos intermitentes como parte integrante de la
jornada laboral de los conductores de buses
interprovinciales

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

Fiorella Nicole Urbina Montalvo

Asesor:

Ricardo Arturo Herrera Toscano

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, HERRERA TOSCANO, RICARDO ARTURO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado "Los descansos intermitentes como parte integrante de la jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales", del autor(a) URBINA MONTALVO, FIORELLA NICOLE, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 35%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 04/12/2023.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 20 de febrero del 2024

HERRERA TOSCANO, RICARDO ARTURO	
DNI: 44259741	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9028-4454	

RESUMEN

El presente trabajo académico tiene por finalidad analizar la jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales y la naturaleza de los descansos intercalados que ellos tienen al ser considerados trabajadores intermitentes. Dicho análisis permitirá determinar si la regulación peruana actual sobre dichos descansos intercalados debe seguir considerándolos como tiempo de descanso real para los conductores, lo que genera que no sean considerados parte de su jornada laboral y, en consecuencia, no sean remunerados o compensados.

Los instrumentos normativos que serán utilizados para este análisis jurídico son la Constitución Política del Perú, la Ley N°27181 Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre y su Reglamento, el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (Decreto Legislativo N°854), así como también, la normativa internacional de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, se empleará en este análisis jurisprudencia y doctrina nacional e internacional sobre la regulación de la jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales.

De esta manera, se podrá señalar si la regulación actual de la jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales en el Perú es conforme con lo señalado por la normativa internacional o si, por el contrario, requiere de una modificación en aras de garantizar los derechos laborales de los conductores de buses interprovinciales.

Palabras clave

Jornada laboral, conductores, descansos intercalados, trabajadores intermitentes, remuneración

ABSTRACT

The purpose of this academic work is to analyze the workday of interprovincial bus drivers and the nature of the interspersed breaks that they have when they are considered intermittent workers. This analysis will determine whether the current Peruvian regulation on said interspersed breaks should continue to consider them as real rest time for drivers, which means that they are not considered part of their working day and, consequently, are not remunerated or compensated.

The regulatory instruments that will be used for this legal analysis are the Political Constitution of Peru, Law No. 27181 General Law of Transportation and Land Transit and its Regulations, the TUO of the Law on Working Days, Schedules and Overtime Work (Decree Legislative No. 854), as well as the international regulations of the International Labor Organization. Likewise, national and international jurisprudence and doctrine on the regulation of the working hours of interprovincial bus drivers will be used in this analysis.

In this way, it will be possible to indicate whether the current regulation of the working day of interprovincial bus drivers in Peru is in accordance with what is established by international regulations or if, on the contrary, it requires a modification in order to guarantee the rights employment of interprovincial bus drivers.

Keywords

Working day, drivers, interspersed breaks, intermittent workers, remuneration

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
Sección I: El derecho a la jornada laboral máxima en el ordenamiento peruano. ..	2
I.1. Conceptos preliminares: horario, jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo	3
I.2. El derecho a la jornada laboral máxima	5
1.2.1. El derecho a la jornada laboral máxima en el marco internacional	6
1.2.2. Estándar Internacional respecto al derecho a la jornada laboral máxima	7
I.3. La regulación de la jornada laboral en el Perú	9
1.3.1. En la Constitución Política del Perú	9
1.3.2. En la legislación peruana de materia laboral	10
Sección 2: El trabajador intermitente como supuesto de exclusión a la jornada laboral máxima	12
II.1. Definición del trabajador intermitente y su clasificación.	12
II.2. La regulación internacional y nacional del trabajador intermitente	14
II.3. Análisis de la definición de descanso	16
Sección 3: Análisis de los descansos intercalados de los conductores de buses interprovinciales y su concepción como parte integrante de la jornada laboral. ..	18
III.1 La jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales	19
III.2 Pronunciamientos jurisprudenciales recientes sobre la jornada laboral de los conductores interprovinciales	21
III.3 Regulación a nivel internacional de la jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales	23
III.4 ¿El descanso intercalado como parte integrante de la jornada laboral?	26
Conclusiones y recomendaciones	29
Bibliografía	32

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el Perú existe una notable preocupación acerca la situación laboral de los conductores de buses interprovinciales. Las encuestas realizadas a diversos conductores para la exposición de motivos del Proyecto de Ley N°2773/2022-CR, arrojan resultados sumamente preocupantes: largas jornadas de conducción, poco descanso, agotamiento y fatiga; lo cual aumenta el riesgo de sufrir accidentes de tránsito en las carreteras.

Por tal motivo y en aras de garantizar los derechos laborales de los trabajadores del sector transporte en el Perú es que se decidió analizar esta problemática y determinar si los descansos intermitentes de los conductores de buses interprovinciales deben ser considerados parte de su jornada laboral y ser reconocidos económicamente o, en su defecto, ser catalogados como tiempos de descanso y, por tanto, no ser remunerados.

Para determinar ello, en primer lugar, se analizará el derecho a la jornada laboral máxima en el ordenamiento jurídico peruano, como también, su regulación en el derecho internacional. En segundo lugar, se analizará caso específico de los trabajadores intermitentes en el ordenamiento jurídico peruano, así como la normativa internacional que hace referencia a este grupo de trabajadores. Ello con la finalidad de profundizar y determinar la definición de descanso en base a la normativa internacional de la Organización Internacional del Trabajo. Por último, se analizará el caso particular de la jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales y sus descansos intercalados, con el objetivo de determinar que se trata de periodos de tiempo durante los cuales los conductores no gozan de un descanso real, sino que consisten en lapsos de tiempo en los que el conductor se encuentra a disposición del empleador.

Ahora bien, el presente trabajo considerará la situación en específico del conductor de bus interprovincial que se describirá a continuación.

El conductor de transporte interprovincial es un trabajador que no cuenta con un lugar específico donde prestar sus servicios a favor de su empleador, por lo que realiza su prestación de servicios en la unidad de transporte (bus interprovincial) y en la agencia de transportes. De acuerdo con la Ley N°27181 – Ley General

de Transporte y Tránsito Terrestre y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°017-2009-MTC, la jornada máxima de conducción continua para un conductor es de 5 horas en el día y de 4 horas en la noche. Su jornada laboral empieza desde que ingresan a su centro de labores (agencia de viajes) para empezar el viaje de ruta larga o chica, ello de conformidad con el fundamento décimo noveno de la Casación Laboral N°9387-2014-Lima Norte.

Actualmente, el horario de trabajo de los conductores, de acuerdo con la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley que regula la Jornada Laboral en el Transporte Terrestre – Proyecto de Ley N°2773/2022-CR, se encuentra en un rango de 10 a 15 horas por día; y de más de 48 horas a la semana; pese a que, según el artículo 30.2 del Reglamento de la Ley N°27181, la duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de 10 horas en un periodo de 24 horas, la cual empieza a computarse desde el inicio de la conducción. Ello ocasiona que el número de accidentes en carretera aumente, debido al agotamiento de los conductores.

Respecto al descanso intercalado, el artículo 30.5 del Reglamento de la Ley N°27181 establece que en servicios de transporte donde el viaje sea menor a 5 horas, el tiempo de descanso entre cada jornada de conducción debe ser de por lo menos 1 hora, lo mismo será para jornadas de conducción mayores a 5 horas. Hay que considerar que estos trabajadores prestan sus servicios en horarios diurnos y nocturnos, lo cual conlleva a sostener que requieren de una adecuada retribución considerando la sobretasa por trabajo nocturno.

Sección I: El derecho a la jornada laboral máxima en el ordenamiento peruano.

En la presente sección se analizará y desarrollará la definición del derecho a la jornada laboral máxima adoptada por el derecho internacional, como también, por el ordenamiento jurídico peruano. Para ello, en primer lugar, se desarrollará conceptos básicos como el horario de trabajo, la jornada de trabajo y el trabajo en sobretiempo. En segundo lugar, se analizará el derecho a la jornada laboral máxima a partir de lo establecido en los diversos Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de los diversos pronunciamientos respecto de ello de la jurisprudencia internacional. Y, en tercer

lugar, se señalará cómo nuestro ordenamiento jurídico peruano ha regulado el derecho a la jornada laboral máxima, para lo cual se analizará la normativa constitucional y legal relevante, considerando lo estipulado por la doctrina y jurisprudencia nacional respecto de la jornada laboral.

I.1. Conceptos preliminares: horario, jornada de trabajo y trabajo en sobretiempo

Para poder analizar la naturaleza del descanso intercalado que realizan los conductores de buses interprovinciales, en necesario, en primer lugar, poder aclarar y determinar qué debe entenderse por horario y jornada de trabajo, debido a que, son dos términos que suelen ser confundidos, inclusive ser considerados como iguales.

El horario del trabajo es definido como “el tiempo exacto en el que se inicia y termina la jornada diaria de trabajo” (Ferro, pp.118, 2019). Sobre ello, Valencia (2022) indica que puede definirse como aquel periodo de tiempo durante el cual el trabajador realiza la prestación de su servicio, sometiéndose al poder de dirección del empleador. Al respecto, Toyama y Vinatea (2022) señalan que el horario de trabajo debe ser entendido como aquel “lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo” (pp.337), en el cual el trabajador presta sus servicios y se encuentra bajo disposición del empleador.

Nuestra jurisprudencia no ha sido ajena a este cometido y define al horario de trabajo en la Casación Laboral N°14239-2015-Lima, como:

(...) Aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley. (2017, p.6)

En ese sentido, el horario de trabajo debe definirse como el periodo de tiempo desde la hora de ingreso y hasta la hora de salida del trabajador de su puesto o

centro de trabajo, durante el cual está a disposición del empleador y realiza la prestación de servicios bajo el poder de dirección de este último.

Ahora bien, se pasará a definir el término jornada de trabajo. De acuerdo con Toyama y Vinatea (2022) “la jornada de trabajo es el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador” (p.329). Al respecto, Mejía la define como el tiempo en el que el trabajador está a disposición de su empleador para efectuar los servicios para los cuales fue contratado (2012), la cual coincide con la definición adoptada por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N°14239-2015-Lima, al considerarla como “el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir la prestación acordada en el contrato de trabajo” (2017, p. 5). De conformidad con todo ello, se puede definir a la jornada de trabajo como el tiempo diario y semanal que el trabajador destina para realizar, en favor del empleador, los servicios que fueron acordados en el contrato de trabajo. Teniendo claro estos conceptos es pertinente señalar que existe una relación íntima entre ellos, debido a que, si se establece un horario de trabajo, ello conlleva necesariamente a que se determine una jornada de trabajo (Valencia, 2022).

Ahora se pasará a definir al trabajo en sobretiempo. De acuerdo con Ferro (2019), el trabajo en sobretiempo consiste en realizar una labor fuera de la jornada de trabajo establecida en el centro de trabajo. En ese sentido, Toyama y Vinatea (2022), concuerdan en definir al trabajo en sobretiempo como “aquel tiempo trabajado que excede a la jornada diaria o semanal, realizado después del horario ordinario del trabajador” (p. 341). Por tanto, se puede definir al trabajo en sobretiempo como el periodo de tiempo trabajado que supera la jornada de trabajo establecida por el empleador, el cual es efectuado después del horario de trabajo.

A continuación, se pasará a analizar el derecho a la jornada laboral máxima, para lo cual, en un primer momento, se tendrá que acudir a su regulación en la

normativa internacional. Para luego, poder determinar cual es su contenido en base a la doctrina y jurisprudencia internacional.

I.2. El derecho a la jornada laboral máxima

Uno de los elementos que debe ser regulado en el contrato de trabajo es el tiempo de trabajo (Ulloa, 2019), puesto que es importante señalar cómo este se distribuirá y organizará de manera que el trabajador tenga conocimiento acerca del tiempo que dispondrá para prestar servicios al empleador y del tiempo que le quedará para destinarlo a distintas actividades de índole personal, familiar, social, etc.

En ese sentido, es evidente que una relación laboral, en la cual el trabajador está subordinado al poder de dirección, fiscalización y sanción del empleador, se origina una importante restricción al derecho al libre desarrollo. Al respecto, Ulloa (2019) señala que esta restricción afecta el disfrute del derecho a la vida y al libre desarrollo de la personalidad por parte del trabajador, ya que parte de su vida será dedicada a brindarle servicios a su empleador.

Ante ello, surgió la necesidad de establecer un límite al tiempo destinado al trabajo con la finalidad de que el trabajador goce de tiempo libre para descansar y recuperar fuerzas, como también, para poder dedicarlo a otros fines que contribuyen a su desarrollo personal, incluso familiar. Es así como, se adopta en 1919 el Convenio N°1 sobre las horas del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establece un límite a la duración del trabajo el cual consiste en no exceder ocho horas por día y cuarenta y ocho por semana. Este establecimiento de una jornada máxima laboral tiene relación con el reconocimiento del derecho humano al descanso, estipulado en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el cual establece que "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

A partir de dicho reconocimiento, se determina que toda persona tiene derecho al descanso, el cual debe garantizar que toda persona tenga tiempo para descansar y disfrutar de su tiempo libre, lo que orientado a las relaciones laborales lleva a concluir de que la duración del trabajo debe tener un límite, el cual es el derecho a la jornada máxima de trabajo, puesto que tiene el objetivo de “limitar el poder del contratante empleador” (Ulloa, 2019) y asegurar al trabajador el ejercicio y disfrute de sus demás derechos como a la salud y el libre desarrollo de la personalidad.

A continuación, se señalará las normas internacionales que regulan el derecho a la jornada máxima laboral, la cual también hace referencia al derecho al descanso.

1.2.1. El derecho a la jornada laboral máxima en el marco internacional

La duración del trabajo ha sido regulada por la normativa internacional configurando el derecho a la jornada laboral máxima. En ese sentido, se detallará cuáles son las normas internacionales que han establecido este derecho y que son de obligatorio cumplimiento para los Estados que las han ratificado.

En primer lugar, se encuentra el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual establece que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de su tiempo libre y la restricción razonable de la duración del trabajo. En segundo lugar, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual establece en su artículo 7 inciso d) el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren el descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación razonable de las horas de trabajo. En tercer lugar, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derecho económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador), el cual establece en su artículo 7 inciso g) y h) que la limitación razonable de las horas de trabajo, así como, el descanso y disfrute del tiempo libre son condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo que los Estados parte deben garantizar en sus legislaciones nacionales. Y, en cuarto lugar, el Convenio N°1 sobre las horas de

trabajo de la OIT, el cual en su artículo 2 establece que “la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana”, con lo cual se advierte el establecimiento de dos límites, uno diario y otro semanal (Ulloa, 2019).

Por ende, se advierte que existe normativa internacional que contempla el derecho al descanso, el derecho a una limitación razonable de la duración del trabajo, así como también, el derecho a la jornada laboral máxima, los cuales son además catalogados como condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, que los Estados parte tiene el deber de garantizar y respetar a través de sus legislaciones nacionales.

1.2.2. Estándar Internacional respecto al derecho a la jornada laboral máxima

De conformidad con el Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo (2018), el tiempo de trabajo y de descanso, así como también, su organización son aspectos fundamentales de las relaciones laborales, ya que traen consigo consecuencias relevantes para los trabajadores y empleadores. Esta importancia, derivada del impacto que tiene la duración del trabajo en la vida cotidiana de los trabajadores, ha generado que en el marco internacional se adopten diversas normas que regulen las horas de trabajo y los periodos de descanso, para asegurar la salud física y mental, así como su desarrollo y bienestar de los trabajadores. Entre las más importantes se encuentran el Convenio N°1 sobre las horas de trabajo (industria) de la OIT, la Recomendación N°116 sobre la reducción de la duración del trabajo de la OIT y el Convenio N°67 sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera) de la OIT, el cual es importante considerar para el presente artículo, ya que regula el tiempo de trabajo en la actividad de transporte en carretera.

El Convenio N°1 de la OIT establece en el artículo N°2 que la jornada máxima laboral es de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, estando exceptuados de dicho límite los siguientes supuestos: i) cuando el trabajador

ocupe un puesto de inspección, dirección o de confianza, ii) cuando una ley, costumbre o convenio colectivo permita que algunos días de la semana la duración del trabajo sea menor a ocho horas, con la opción de que el resto de días se pueda superar el límite de ocho horas, el cual no podrá ser mayor de una hora diaria, iii) cuando el trabajo se efectúe por equipos, iv) en caso de accidente, grave peligro de accidente o fuerza mayor, y v) cuando el trabajador realice servicios intermitentes.

Por otro lado, la Recomendación N°116 de la OIT establece el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, el cual tiene por objetivo que la duración del trabajo se reduzca de manera progresiva a cuarenta horas sin que ello signifique disminuir el salario de los trabajadores. Para ello, se señala que los Estados pueden realizarlo durante etapas y considerando ciertos factores como: el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades de cada país, la necesidad de aumentar el nivel de vida de la población, las preferencias de las organizaciones de trabajadores y empleadores, y el progreso en el aumento de la productividad al hacer uso de las nuevas tecnologías.

Y, por último, el Convenio N°67 de la OIT, el cual se aplica para conductores profesionales de vehículos de transporte en carretera y para los ayudantes que viajen y realicen, de manera profesional, trabajos concernientes al vehículo, pasajeros o carga. Este convenio ratificado por el Perú en el año 1962 (Ochoa, 2021), establece en su artículo 5 que la jornada de trabajo semanal no debe exceder de cuarenta y ocho horas, y que, de forma excepcional, podrá autorizarse límites semanales superiores cuando: i) las personas realicen en gran proporción y de manera habitual trabajos auxiliares o ii) el trabajo sea interrumpido por periodos de simple presencia, lo cual se origina cuando el trabajador permanece en su puesto solo para atender posibles llamadas o para continuar su actividad según un horario. De igual manera, establece en su artículo 7 que las horas de trabajo no deben superar las ocho horas por día.

Sobre este convenio es pertinente señalar que, de conformidad con Ochoa (2021), si bien fue reemplazado por el Convenio N°153 de la OIT, este aún sigue rigiendo para el Perú, debido a que, el artículo 25 numeral 2 del Convenio N°67

de la OIT señala de manera expresa que dicho convenio se mantendrá en vigor en su forma y contenido actual para los Estados miembros que lo hayan ratificado, a pesar de que no ratifiquen el convenio revisor.

De lo previamente mencionado, se determina que el derecho a la jornada laboral máxima es un derecho que tiene por finalidad regular la duración del trabajo realizado por el trabajador a favor de su empleador, puesto que, en las relaciones laborales la organización y distribución del tiempo de trabajo y los periodos de descanso son aspectos importantes que considerar por el impacto que tienen en la vida cotidiana del trabajador y en el ejercicio y disfrute de sus derechos como a la salud y al libre desarrollo de la personalidad.

De acuerdo con ello, la normativa internacional ha determinado, por un lado, que la jornada laboral máxima que todo trabajador debe tener es de ocho horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana; y, por otro lado, que cada Estado debe de adoptar una política nacional que promueva el principio de la reducción progresiva de la duración de las horas normales de trabajo, que tiene por objetivo disminuir las horas de trabajo sin la reducción de salario. A continuación, se señalará la regulación normativa que ha adoptado el Perú respecto de la jornada de trabajo.

I.3. La regulación de la jornada laboral en el Perú

La jornada de trabajo en el Perú ha sido regulada en el marco constitucional, como también, en el marco legal. Por ello, en primer lugar, se señalará su regulación en la Constitución Política del Perú y, en segundo lugar, en las diversas leyes en materia laboral.

1.3.1. En la Constitución Política del Perú

El derecho a la jornada laboral máxima se encuentra regulado en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú (en adelante, Constitución), el cual establece que “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”. Por ende, se puede concluir que nuestra Constitución establece dos límites de jornada de trabajo que no pueden

superarse y que es conforme a las normas internacionales anteriormente mencionadas.

De acuerdo con Ferro (2019), nuestra Constitución ha establecido dos límites que no son conjuntivos, es decir, que no deben cumplirse los dos al mismo tiempo, por lo que, puede existir una jornada de trabajo que supere las ocho horas diarias siempre que respete el máximo de cuarenta y ocho horas por semana.

El artículo 25 de la Constitución también establece que existen tres tipos de jornadas de trabajo. En primer lugar, una jornada laboral máxima que equivale al tope establecido en la norma constitucional. En segundo lugar, una jornada ordinaria que implica una jornada de trabajo inferior al tope constitucional. Y, en tercer lugar, una jornada acumulativa o atípica que, según Ferro (2019), son aquellas jornadas que existen a razón de actividades económicas que por sus particularidades no pueden adecuarse a una jornada típica de trabajo como, por ejemplo: las actividades mineras. Por ende, se puede implementar sistemas de acumulación de días de trabajo continuo y días de descanso también consecutivos, el cual no puede superar la jornada máxima establecida en la Constitución.

1.3.2. En la legislación peruana de materia laboral

El T.U.O del Decreto Legislativo N°854 – Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante, Ley de Jornada) señala en su artículo 1 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”, lo cual es conforme con lo señalado por la norma constitucional, así como también con el Convenio N°1 de la OIT.

Por otro lado, la Ley de Jornada establece en su artículo 6 que el horario de trabajo es establecido por el empleador y puede ser modificado por este sin modificar el número de horas trabajadas. Asimismo, establece que el horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y salida del trabajador.

La Ley de Jornada también establece en su artículo 9 que el trabajo en sobretiempo es voluntario y extraordinario, por lo cual ningún trabajador puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo por “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”. De acuerdo con el artículo 10, el pago de las horas extras se realiza con un recargo, el cual es de 25% las dos primeras horas y de 35% las demás horas.

Por último, la Ley de Jornada establece en su artículo 5 que existen categorías de trabajadores que no están considerados dentro de la jornada laboral máxima, los cuales son: i) los trabajadores de dirección, ii) los trabajadores que no son fiscalizados de manera inmediata, y iii) los trabajadores intermitentes de espera, vigilancia o custodia.

Ello implica que estos tres grupos de trabajadores no se encuentran bajo supervisión directa del empleador, por lo que, no estarían obligados a cumplir un horario o jornada de trabajo, siendo supervisados por medio de la evaluación de metas o resultados, en consecuencia, estos trabajadores no tendrán derecho al pago del trabajo realizado en sobretiempo (Ochoa, 2021).

El artículo 10 del Decreto Supremo N°008-2002-TR que aprobó el Reglamento de la Ley de Jornada, brinda las definiciones de los tres grupos de trabajadores anteriormente mencionados. En primer lugar, establece que los trabajadores de dirección son aquellos que reúnen las características establecidas en el artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), las cuales son las siguientes: i) ejercen la representación general del empleador frente a los demás trabajadores, ii) reemplazan al empleador o ejercen funciones de administración y control; iii) son responsables del resultado de la actividad empresarial.

En segundo lugar, establece que los trabajadores intermitentes (de espera, vigilancia o custodia) son aquellos que prestan servicios efectivos de manera alternada con periodos de inactividad. Y, en tercer lugar, que los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata son aquellos que realizan labores dentro o fuera del centro de trabajo sin supervisión inmediata por parte del empleador, acudiendo a él solo para dar cuenta de su trabajo y hacer coordinaciones.

Por tanto, la regulación de la jornada laboral en el Perú establece que existen tres tipos de jornada de trabajo: máxima, ordinaria y atípica; las cuales deben respetar los límites establecidos en el artículo 25 de la Constitución. Asimismo, determina que existen tres grupos de trabajadores que están excluidos de la jornada laboral máxima y que, por consiguiente, no tienen derecho al pago de horas extras. De los tres tipos de trabajadores mencionados, se analizará con mayor profundidad el caso de los trabajadores intermitentes al ser un aspecto fundamental para el análisis del caso de los conductores de bus interprovincial.

Sección 2: El trabajador intermitente como supuesto de exclusión a la jornada laboral máxima

En la presente sección se analizará a uno de los supuestos de exclusión a la jornada laboral máxima que, como se mencionó anteriormente, es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Este supuesto es del trabajador intermitente.

Para ello, en primer lugar, se desarrollará la definición de trabajador intermitente adoptado por la doctrina y jurisprudencia nacional, lo que permitirá determinar los elementos que lo constituyen. En segundo lugar, se señalará la regulación de este tipo de trabajador que ha sido adoptada tanto en la normativa internacional como en el ordenamiento jurídico peruano. Y, por último, se analizará la definición de descanso en el marco laboral, considerando lo determinado en la normativa internacional, como también, en el ordenamiento jurídico peruano. Todo ello, con el objetivo de determinar si el conductor de bus interprovincial debe ser calificado como trabajador intermitente y, en consecuencia, no estar sujeto a la jornada laboral máxima lo que conlleva al no reconocimiento del trabajo en sobretiempo.

II.1. Definición del trabajador intermitente y su clasificación.

El trabajador intermitente, de acuerdo con Toyama y Vinatea (2022), es aquel que presta servicios efectivos de forma alternada con lapsos de inacción. En ese mismo sentido, el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, determina que son considerados trabajadores intermitentes aquellos que prestan servicios de manera efectiva combinándolos con periodos de pausa o de no actividad

(2012). Al respecto, Beltrán (s.f.) sostiene que dicha intermitencia en la prestación de los servicios debido a los lapsos de inactividad o suspensiones generan que la jornada laboral no sea continua. Por ende, se debe considerar al trabajador intermitente como aquel trabajador que no tiene una jornada laboral continua, ya que durante su prestación de servicios tiene periodos de inactividad, en los cuales no realiza una prestación efectiva de labores.

Según Mejía (2012), el motivo por el cual el trabajador intermitente no se encuentra considerado en la jornada máxima laboral (8 horas diarias o 48 horas semanales) se debe a que este trabajador no realiza trabajo efectivo durante todo el tiempo en el que se encuentra bajo disposición del empleador, por consiguiente, aquellos periodos de inactividad no son considerados parte de la jornada laboral del trabajador.

Por otro lado, es importante mencionar que existen tres tipos de trabajador intermitente: de espera, de custodia y de vigilancia. En primer lugar, el trabajador de espera es aquel que “se mantiene a la expectativa de que se requieran de sus servicios, los que sólo cumple cuando se produce el evento que está aguardando” (Beltrán, s.f., pp.185). En ese sentido, es trabajador intermitente de espera aquel que presta sus servicios cuando les son solicitados y cuando no, se mantiene a la expectativa.

En segundo lugar, el trabajador de vigilancia es el que realiza una labor subordinada de cuidado y observancia de bienes muebles e inmuebles como, por ejemplo: calles, locales, autos, depósitos, inclusive de animales o personas (Beltrán, s.f., pp.185). Y, en tercer lugar, el trabajador de custodia es aquel que realiza una labor de cuidado selecto, es decir, especializado como, por ejemplo: seguridad personal, seguridad bancaria, cuidado de naves, aeronaves, etc. (Beltrán, s.f., pp.186).

De conformidad con lo expuesto, el trabajador intermitente es un trabajador que durante su jornada laboral tiene periodos de inactividad, en las cuales no efectúa prestación de servicios alguna generando que, por un lado, su jornada laboral sea discontinua y, por otro lado, que dichos periodos de inactividad no formen parte de su jornada laboral. Asimismo, existen tres tipos de trabajador intermitente, entre los cuales resalta el trabajador intermitente de espera, que se

define como aquel que presta sus servicios cuando le es solicitado, existiendo por ello periodos de inactividad en los cuales se mantiene a la expectativa que sus servicios sean requeridos.

II.2. La regulación internacional y nacional del trabajador intermitente

El trabajador intermitente ha sido reconocido en la normativa internacional. El Convenio N°1 de la OIT, establece en su artículo 2 que los trabajadores de confianza y de dirección son excepciones a la jornada laboral máxima. Sin embargo, en su artículo 6 también incorpora dentro de estas excepciones al trabajador que efectúe un trabajo intermitente, es decir, que tenga una jornada laboral discontinua. Ello debido a que, este artículo, de manera expresa, señala que la autoridad podrá determinar a través de reglamentos las excepciones que pueden admitirse para aquellas personas que realizan un trabajo intermitente. Ante ello, se puede concluir que el Convenio N°1 de la OIT también establece que en el caso de los trabajadores intermitentes el Estado parte puede establecer excepciones a la jornada laboral máxima.

Al respecto, Mejía (2012) sostiene que efectivamente dicho artículo establece la exclusión de los trabajadores intermitentes de la jornada laboral máxima establecida en dicho convenio internacional, lo cual otorga constitucionalidad al artículo 5 de la Ley de Jornada.

Ahora bien, en el ordenamiento jurídico peruano el trabajador intermitente ha sido regulado en los siguientes cuerpos normativos. En primer lugar, el artículo 5 de la Ley de Jornada establece que el trabajador intermitente en sus tres categorías (de espera, vigilancia y custodia) no está comprendido dentro de la jornada laboral máxima. En segundo lugar, el artículo 10 del Reglamento de la Ley de Jornada define al trabajador que presta servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia como aquel que “presta servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad”. Estos artículos permiten concluir que el trabajador intermitente no tiene derecho a una jornada laboral máxima, por lo que las jornadas laborales mayores a 8 horas diarias o 48 horas semanales no generarían horas extras. En ese sentido, en tercer lugar, el artículo 10 y 10-A de la Ley de Jornada que regula la tasa a pagar por el trabajo en sobretiempo y la

obligación de registrar el trabajo en sobretiempo de los trabajadores, respectivamente, no serían aplicables al caso del trabajador intermitente.

En cuarto lugar, el artículo 1 del Decreto Supremo N°004-2006-TR, el cual dicta Disposiciones sobre el registro de control asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, señala que el empleador del régimen laboral de la actividad privada si bien tiene el deber de tener un registro permanente de control de asistencia de los trabajadores, dicha obligación no existe para tres tipos de trabajadores: los de dirección, los no sujetos a fiscalización inmediata y los intermitentes; con lo cual se puede advertir que se perjudica la situación laboral de los trabajadores intermitentes, pues el empleador no está obligado a tener un registro de control de asistencia, dificultándose con ello la fiscalización laboral y la defensa de los derechos laborales de los trabajadores intermitentes que en la realidad realizan trabajo efectivo concluido su horario y jornada laboral.

Y, en quinto lugar, es importante tener en cuenta el artículo 7 del Decreto Supremo N°004-2006-TR, el cual establece una presunción que no sería en principio aplicable para el caso de los trabajadores intermitentes. Esta presunción señala que, se presume trabajo en sobretiempo, dispuesto por el empleador, todo el tiempo de permanencia del trabajador en el centro de trabajo (sea previo a la hora de ingreso y/o luego de la hora de salida), salvo que se pruebe en contra.

Al respecto, se considera que esta regulación no es la adecuada, debido a que, es errado pensar que como los trabajadores intermitentes no realizan una jornada laboral continua deben ser excluidos del derecho a la jornada laboral máxima, el cual es un derecho que tiene como objetivo principal garantizar el derecho al descanso del trabajador, como también, el derecho al libre desarrollo de la personalidad y a la salud. En ese sentido, excluir al trabajador intermitente de la jornada laboral máxima genera que no tengan derecho al descanso por considerar que durante esos intervalos o lapsos de inactividad el trabajador ya descansó, lo cual puede propiciar que los trabajadores intermitentes tengan jornadas laborales muy largas que afecten su derecho al libre desarrollo de la personalidad, así como también, su derecho al disfrute de su tiempo libre, el cual no está vinculado solo al descanso, sino también a la realización de actividades en familia, de recreación, académicas, etc.

Por otro lado, uno de los efectos de que el trabajador intermitente no sea comprendido en la jornada laboral máxima, es que no se le reconozca y pague el trabajo en sobretiempo, ya que en teoría como no hay un tope máximo para su jornada laboral, entonces no podría configurarse trabajo fuera de la jornada laboral. Sin embargo, se considera que en la realidad ello es perjudicial para los trabajadores comprendidos dentro de la categoría de trabajador intermitente, ya que, por un lado, toda prestación de servicios que efectúen fuera del horario y jornada laboral establecido previamente por el empleador no será reconocido ni pagado con la sobretasa del trabajo en sobretiempo establecido en el artículo 10 de la Ley de Jornada para los trabajadores comprendidos dentro de la jornada laboral máxima. Y, por otro lado, no se permite que la presunción contenida en el artículo 7 del Decreto Supremo N°004-2006-TR se aplique para el caso de los trabajadores intermitentes.

Por todo ello, se considera importante analizar la definición de descanso contenida en la normativa internacional, como también, en el ordenamiento jurídico peruano.

II.3. Análisis de la definición de descanso

Para comprender y analizar la definición del tiempo de descanso, es pertinente primero poder determinar qué se entiende por “horas de trabajo” para lo cual se acudirá a la normativa internacional. De acuerdo con el artículo 2 del Convenio N°30 de la OIT, la expresión “horas de trabajo” debe ser entendido como “el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador”, por ende, deberá ser considerado como tiempo de descanso, aquel durante el cual el trabajador no esté a disposición del empleador. Al respecto, Ochoa (2021) sostiene que debe considerarse como tiempo de descanso a aquellos “periodos donde el trabajador hace uso y disfrute pleno de su tiempo” (p.27), motivo por el cual, no debe estar por ningún motivo bajo disposición del empleador o en una circunstancia que le demande ejecutar determinadas funciones.

Asimismo, es relevante analizar el artículo 4 del Convenio N°67 de la OIT, debido a que, permite concluir que la expresión “horas de trabajo” hace referencia a el periodo durante el cual el trabajador presta sus servicios, es decir, utiliza su

fuerza de trabajo, como también, al periodo durante el cual realiza simple presencia, está a la espera o a disponibilidad del empleador. Con ello, se puede concluir que el tiempo de trabajo es aquel en el cual el conductor presta servicios efectivos por medio de su fuerza de trabajo y/o se encuentra a disponibilidad del empleador. En consecuencia, será tiempo de descanso aquel tiempo en el cual el trabajador no esté bajo disponibilidad del empleador y pueda usar, disfrutar y disponer de su tiempo de manera libre y plena. Ello es concordante con la finalidad del derecho al descanso, el cual es que “concluya con sus deberes laborales y sea libre de realizar lo que estime conveniente, sin (...) desarrollar actividades laborales, ser requerido (...) ni estar a disposición de su empleador” (Azócar, 2019, p. 5).

Entonces, se advierte que el tiempo de descanso del trabajador está vinculado con el derecho humano al descanso, el cual persigue el objetivo de garantizar que la persona cubra sus necesidades esenciales de reposo, alimentación, recreación y realización personal; sin embargo, cuando se hace referencia a los periodos de inactividad del trabajador intermitente no se alude al tiempo de descanso como tal, pues, de conformidad con Beltrán (s.f.), “descansar no es sinónimo de inactividad, por cuanto ambos tienen ubicación distinta, el primero está fuera de la jornada y la segunda puede estar dentro de ella” (p. 172). Por consiguiente, los periodos de inactividad son aquellos durante los cuales el trabajador no realiza una prestación efectiva de sus servicios al empleador, pero sí se encuentra bajo disponibilidad de este, ya que no cuenta con la posibilidad de usar, disfrutar y disponer de su tiempo de manera libre y plena.

Por otro lado, se advierte que en el ordenamiento jurídico peruano no existe una normativa que defina el tiempo de trabajo ni el tiempo de descanso, sin embargo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, la cual establece que “las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”, permite que las definiciones desarrollados por los convenios internacionales de la OIT anteriormente analizados, sean considerados al momento de interpretar el derecho a la jornada

máxima laboral reconocido en el artículo 25 de la Constitución y la demás normativa sobre la jornada laboral.

Entonces, se puede concluir que, en primer lugar, el tiempo de trabajo es el periodo durante el cual el trabajador presta sus servicios al empleador y/o se encuentra a disposición de este para ser requerido y desempeñar actividades laborales. En segundo lugar, que el tiempo de descanso es aquel tiempo durante el cual el trabajador usa, disfruta y dispone de su tiempo con plena libertad, no encontrándose bajo ningún supuesto a disposición de su empleador; en tercer lugar, el periodo de inactividad debe ser considerado como el tiempo durante el cual el trabajador no realiza trabajo efectivo, pero sí se encuentra a disposición del empleador, por lo cual, debe de tener lugar dentro de su jornada laboral. Considerando ello, Por tanto, los conductores de buses interprovinciales tienen jornadas de conducción (tiempo de trabajo efectivo) que implican la prestación del servicio de conducción, como también, descansos intercalados (periodos de inactividad) que no son contemplados como parte de la jornada laboral del conductor, pues son considerados de manera equivocada como tiempos de descanso.

Sección 3: Análisis de los descansos intercalados de los conductores de buses interprovinciales y su concepción como parte integrante de la jornada laboral.

En esta última sección se analizará la naturaleza de los descansos intercalados de los conductores de buses interprovinciales con la finalidad de determinar si estos pueden ser considerados parte de su jornada laboral y, por consiguiente, que sean remunerados.

Para ello, en primer lugar, se explicará la regulación especial de la jornada laboral del conductor de transporte terrestre interprovincial, lo que implica la descripción de su jornada laboral, su tiempo de descanso y demás condiciones de trabajo que deben prestar atención para realizar su prestación de servicios. En segundo lugar, se analizará los pronunciamientos jurisprudenciales recientes acerca de la jornada laboral de los conductores interprovinciales. En tercer lugar, se describirá cómo a nivel internacional se ha regulado la jornada laboral de los

conductores de buses interprovinciales. Y, por último, se analizará si los descansos intercalados de los conductores deben ser considerados como parte integrante de su jornada laboral o si debe de optarse por otro mecanismo para que dichos periodos de tiempo sean valorados y remunerados.

III.1 La jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales

Los conductores de buses interprovinciales prestan un servicio que consiste en transportar a personas hacia diferentes destinos a nivel nacional y regional. De acuerdo con Palma (2019), ellos realizan sus labores en ambientes públicos, debido a que, el servicio que brindan implica trabajar fuera de las instalaciones de la empresa, en específico, en las carreteras o autopistas. En ese sentido, se puede concluir que los conductores de buses interprovinciales realizan el servicio de conducción de vehículos de transporte, por medio de los cuales las personas viajan para diferentes partes del Perú.

Esta especial prestación de servicios que realiza el conductor permite evidenciar que realiza una jornada laboral distinta, debido a ello, es importante primero determinar en qué consiste su jornada laboral.

De acuerdo con el artículo 30.7 del Reglamento Nacional de Administración de Transporte (en adelante, RNAT) los conductores realizan jornadas de conducción, que deben ser entendidas como aquel “tiempo dedicado a dicha tarea [la conducción] durante el tiempo de circulación del vehículo”. Sobre ello, Ochoa (2021) sostiene que dicho tiempo es aquel durante el cual el conductor “se encuentra en operatividad y desplazamiento del bus interprovincial” (p. 24), es decir, cuando está conduciendo el bus interprovincial. Por tanto, la jornada laboral de un conductor de bus interprovincial está conformada por la jornada de conducción, en la cual el conductor se dedica a realizar el servicio de conducción del bus interprovincial.

Al respecto, los artículos 30.1 del RNAT señalan que es necesario establecer jornadas máximas de conducción para asegurar un estándar de seguridad, el cual es importante para la prestación del servicio de transporte público de personas. Sobre estas jornadas máximas de conducción, el artículo 30.2 del RNAT establece que los conductores que realizan servicios de transporte a nivel

nacional y regional están prohibidos de realizar jornadas de conducción continuas de más de 5 horas en el día o más de 4 horas en la noche. En otras palabras, señala que un conductor tendrá que manejar de forma continuada un máximo de 5 horas durante el día y un máximo de 4 horas durante la noche. Para ello, se debe considerar que, de conformidad con el artículo 30.3 del RNAT, el servicio diurno es el que se realiza desde las 6:00 de la mañana hasta las 09:59 de la noche, y el servicio nocturno es el que se realiza desde las 10:00 de la noche hasta las 5:59 de la mañana.

Asimismo, el artículo 30.2 del RNAT determina que los conductores tienen un límite respecto a la acumulación de jornadas de conducción. Este artículo señala que la duración acumulada de jornadas de conducción no tiene que exceder de 10 horas en un periodo de 24 horas, la cual empieza desde la hora de inicio de la conducción. En ese sentido, se puede concluir que la suma de jornadas de conducción continuas en un día (24 horas) como máximo debe dar como resultado 10 horas de conducción desde que el conductor inició la conducción.

Por otro lado, el artículo 30.9 del RNAT determina que los conductores tienen derecho a gozar de tiempos de descanso entre cada jornada de conducción. De acuerdo con Ochoa (2021), estos son lapsos de inactividad de los conductores que se efectúan durante la prestación del servicio de conducción y dentro del bus interprovincial. Según dicho artículo, cuando el transporte público de personas sea de ámbito provincial, los conductores deben de tener un tiempo de descanso entre cada jornada de conducción de mínimo 1 hora y si la jornada de conducción es menor de 2 horas, este descanso será de mínimo 30 minutos. Este tiempo de descanso entre cada jornada de conducción es el que se ha denominado en el presente trabajo como “descanso intercalado”.

Ahora bien, también es relevante tener en cuenta algunas condiciones de trabajo que se exigen a los conductores de buses interprovinciales para la realización de su servicio de conducción. De acuerdo con el Texto Único Ordenado del Reglamento Nacional de Tránsito (en adelante, RNAT), los conductores tienen las siguientes obligaciones: i) usar el cinturón de seguridad, ii) conducir con las dos manos sobre el timón, iii) no usar el teléfono celular mientras este conduciendo, iv) no conducir cuando se haya bebido alcohol, consumido drogas o cualquier otro elemento que aminore la capacidad de reaccionar, estar alerta y

de conducir adecuadamente, y v) no conducir cuando existe cansancio o somnolencia provocado por medicamentos.

Entonces, se advierte que los conductores deben de tener un buen estado físico y psicológico para brindar un servicio de transporte seguro y de calidad para los usuarios, lo cual implica que el conductor actúe de manera diligente cuando se encuentre conduciendo, respetando las normas de tránsito y en estado de atención y alerta, sino también que se abstenga de ingerir bebidas alcohólicas o drogas, como también, de conducir en caso de que presente cansancio o somnolencia. Todo ello, permite evidenciar que el conductor de bus interprovincial debe estar en óptimas condiciones para prestar su servicio de conducción, por lo cual es una condición de su trabajo estar debidamente descansado para iniciar una jornada de conducción. Por ello, es que el artículo 20.1.7 del RNAT establece que para los descansos intercalados el conductor debe contar con una litera de mínimo 1.80 metros de largo y 75 centímetros de ancho, el cual debe tener ventilación y acondicionamiento para el descanso.

Por ende, se concluye, en primer lugar, que es necesario e importante que durante el tiempo de descanso del conductor este puede realmente descansar en el bus interprovincial, ya que, de lo contrario, no podría realizar la siguiente jornada de conducción, al ser su estado físico y psicológico sumamente importante para brindar un servicio de transporte seguro y de calidad.

Y, en segundo lugar, que este descanso intercalado del conductor, al ser un requisito indispensable para la continuación de la jornada de conducción, califica como una condición de trabajo para el conductor. En ese sentido, dicho periodo de tiempo debe ser considerado como un tiempo necesario e indispensable para la realización del servicio de conducción y, como tal, ser remunerado por los empleadores.

III.2 Pronunciamientos jurisprudenciales recientes sobre la jornada laboral de los conductores interprovinciales

En el presente apartado se analizará los últimos pronunciamientos de la jurisprudencia nacional respecto de la jornada laboral de los conductores de

buses interprovinciales con la finalidad de demostrar cómo es que los jueces resuelven los casos de reconocimiento del trabajo en sobretiempo.

La Casación Laboral N°12158-2016-La Libertad del 21 de marzo de 2018, señala en el fundamento séptimo que “no están comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los que prestan servicios intermitentes, es decir, aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad” (Corte Suprema de Justicia de la República, 2018, p.7). Asimismo, en el fundamento décimo primero se señala que los conductores de bus interprovincial realizan labores intermitentes, por lo que al empleador no le corresponde el pago de horas extras al no estar comprendidos en la jornada máxima de trabajo.

De igual manera, la Casación Laboral N°1235-2019-La Libertad de 12 de enero de 2022 determina en su séptimo fundamento que, como el demandante era chofer de bus interprovincial y, como tal, realizaba labores de naturaleza intermitente, se debe considerar lo señalado por el artículo 5 de la Ley de Jornada, el cual señala que las labores de naturaleza intermitente se encuentran excluidas de la jornada máxima de trabajo, por lo cual no le correspondería las horas extras que solicitaba. Sin embargo, en el fundamento noveno, señala que:

Para conceder horas extras no basta alegar haber efectuado trabajo en sobretiempo, sino que debe probar quien lo alega, conforme al artículo 23 número 23.1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que prescribe que la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos. En ese mismo sentido, el artículo 10-A del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, preceptúa que **la deficiencia en el sistema de registro de trabajo en sobretiempo no impedirá el pago de ese trabajo realizado, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización** (2022, p. 524). **(El énfasis es de la autora)**

De conformidad con ello, se puede concluir que es posible el reconocimiento y pago del trabajo en sobretiempo en el caso de los conductores de buses interprovinciales, siempre que se acredite la realización de trabajo efectivo después de la jornada laboral ordinaria, es decir, se demuestre la realización de jornadas de conducción continuas por más de 5 horas o que la duración

acumulada de jornadas de conducción superó el máximo permitido de 10 horas en un periodo de 24 horas. Dicha acreditación, según el fundamento décimo de la casación, debe probarse a través de medios probatorios ciertos y no con simples afirmaciones.

Por tanto, se advierte que nuestra jurisprudencia actualmente se inclina por reconocer las horas extras al conductor de bus interprovincial cuando este ha realizado trabajo efectivo en sobretiempo, es decir, ha estado conduciendo más de lo que debería de acuerdo con el RENAT. Sin embargo, también se evidencia que no hace mayor desarrollo ni análisis sobre la naturaleza de los periodos de inactividad o descanso intercalado que el conductor debe de tener para continuar prestando el servicio de conducción en rutas interprovinciales, solo aplica la norma que excluye a los trabajadores intermitentes de espera de la jornada máxima de trabajo.

III.3 Regulación a nivel internacional de la jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales

En este apartado se describirá las diferentes regulaciones de la jornada laboral de los conductores de transporte público que se han adoptado en el derecho comparado. Para ello, se analizará de manera breve los casos de Chile, Colombia y España.

En el ordenamiento jurídico de Chile se ha regulado la jornada laboral de los conductores de transporte público en el artículo 25 del Código del Trabajo. En este artículo se señala que la jornada ordinaria laboral de los conductores es de 180 horas mensuales. Asimismo, se regula que el tiempo de descanso y de espera no será imputable a la jornada laboral y que su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador. De igual manera, establece que deberán gozar de un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas, y que deben tener, como máximo, una jornada de conducción continua de 5 horas, la cual estará acompañada de un tiempo de descanso mínimo de 2 horas.

Al respecto, se advierte que el ordenamiento jurídico chileno establece que los tiempos de descanso, sea abordado o en tierra, y los tiempos de espera no forman

parte de la jornada laboral de los conductores, siendo esta jornada de 180 horas mensuales. Asimismo, se advierte que la retribución o compensación de aquellos tiempos se fijará a través de convenios u acuerdos entre las partes, lo cual permite sostener que, en el caso chileno, si bien estos tiempos no son considerados trabajo efectivo, sí son considerados tiempos de disponibilidad, por lo cual deben ser compensados por el empleador a través de acuerdos con los trabajadores.

Sobre ello, Pizarro (2019) sostiene que dicha regulación perjudica la situación laboral de los conductores, ya que, en primer lugar, el considerar a los tiempos de exceso como tiempos de espera o de descanso provoca la extensión de la jornada laboral superando las 180 horas mensuales. En segundo lugar, dicha regulación contribuye a la no retribución o compensación de los tiempos de espera porque el empleador tiene la posibilidad de no llegar a ningún acuerdo con los conductores, de desconocer e incumplir los acuerdos, o incluso de acordar pagarles cantidades ínfimas.

Es importante destacar que dicha regulación concuerda con el concepto de tiempo de espera que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional Chileno. Al respecto, dicho tribunal sostiene que los tiempos de espera no son lapsos de libre disposición del conductor, ya que son el resultado de la organización del trabajo a cargo del empleador y consisten en lapsos durante los cuales los conductores no se desentienden de sus labores y continúan bajo las órdenes e instrucciones del empleador hasta el momento de reanudar su actividad (Pizarro, 2019). En ese sentido, se advierte que el ordenamiento jurídico chileno si bien no considera los tiempos de espera como parte de la jornada laboral de los conductores, si realiza una distinción con los tiempos de descanso, por lo cual determina que debe existir una retribución o compensación de estos tiempos de espera en los que el conductor se encuentra bajo disponibilidad del empleador.

Por otro lado, en el ordenamiento jurídico de Colombia se ha regulado la jornada laboral en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo (CST), el cual establece que las actividades discontinuas o intermitentes están exceptuadas de la jornada máxima de trabajo que es de 8 horas al día y 48 horas a la semana. En ese sentido, indica que en las actividades intermitentes la jornada ordinaria no puede superar las 12 horas diarias. Asimismo, en el artículo 162 inciso d) del

CST se establece que los choferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte también quedan excluidos de la jornada máxima de trabajo. Y, por último, en el artículo 167 del CST se indica que las horas de trabajo durante cada jornada deben de dividirse en dos secciones con un tiempo de descanso, el cual no se contempla parte de la jornada laboral.

Al respecto, Palma (2019) sostiene que en el caso específico de los conductores, los empleadores han confundido los tiempos de descanso con la figura de la “disponibilidad laboral”, lo cual es errado ya que ese lapso largo de tiempo entre jornadas de conducción no son un tiempo de descanso real para el conductor, ya que no existe posibilidad de que el conductor pueda manejar o disponer de ese tiempo con libertad. Sobre ello, la jurisprudencia colombiana se ha pronunciado y ha determinado que la figura de la “disponibilidad laboral” sí es imputable a la jornada laboral, ya que hace referencia al periodo de tiempo durante el cual el trabajador carece de autonomía para administrar su tiempo libre, es decir, no tiene la posibilidad de decidir con libertad sobre su tiempo libre; por lo tanto, la jornada laboral de los conductores debe considerar el tiempo de conducción, como también, el tiempo en el que están disponibles para el empleador (Palma, 2019).

Entonces, se evidencia que tanto el ordenamiento jurídico de Chile como el de Colombia consideran al descanso intercalado de los conductores como tiempo de disponibilidad laboral y no como tiempo de descanso, por lo cual, pueden ser considerados como parte de la jornada laboral del conductor y ser, en consecuencia, retribuidos económicamente.

Por último, en el ordenamiento jurídico de España también se ha regulado la jornada laboral de los conductores de transporte público en el artículo 8 del Real Decreto N°1561/1995. En dicho artículo, se realiza una distinción entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia. Se define como “tiempo de trabajo efectivo” al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, así como también, en la realización de su servicio de conducción u otros trabajos durante la circulación del vehículo; mientras que, se define como “tiempo de presencia” al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador sin prestar servicio efectivo, sea por motivos de espera, expectativas, servicios de guardia u otras similares. De igual manera, dicho

artículo establece que el tiempo de presencia no es computable para la jornada máxima de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias, no debe exceder las 20 horas semanales y se puede compensar con periodos de descanso equivalentes o el pago de un salario no inferior a las horas ordinarias.

Al respecto, se puede advertir que el ordenamiento jurídico español contempla una diferencia entre el tiempo efectivamente trabajado y el tiempo de disponibilidad llamado “tiempo de presencia”, el cual no puede ser considerado como un tiempo de descanso del conductor, motivo por el cual, debe ser compensado por medio de tiempos de descanso equivalentes o una retribución.

Por tanto, se concluye que en el derecho comparado el descanso intercalado del conductor de bus interprovincial es calificados como tiempo de disponibilidad laboral o tiempo de presencia, que al margen de ser considerado o no parte integrante de la jornada laboral, son retribuidos o compensados económicamente, ya que son lapsos en los cuales el conductor no puede disponer libremente de su tiempo, siendo este utilizado para que se recomponga físicamente y pueda continuar con las siguientes jornadas de conducción hasta llegar al destino.

III.4 ¿El descanso intercalado como parte integrante de la jornada laboral?

De acuerdo con lo previamente desarrollado, se considera que los descansos intercalados o los periodos de inactividad que los conductores de buses interprovinciales tienen al final de cada jornada de conducción continua deben ser tomados en cuenta como tiempo de trabajo y, en consecuencia, como parte de la jornada laboral de los conductores por los siguientes argumentos.

En primer lugar, los descansos intercalados hacen referencia al tiempo de descanso que tiene el conductor después de una jornada de conducción continua, en el cual el conductor no realiza trabajo efectivo, es decir, no está conduciendo, pero sí se encuentra a disposición del empleador a la espera de retomar su servicio de conducción. De acuerdo con ello, se advierte que los descansos intercalados no son en realidad un tiempo de descanso para el conductor, puesto que, no puede disponer de su tiempo con libertad. Sobre ello,

Ochoa (2021) señala que el conductor durante estos descansos intercalados debe “estar predispuesto a cualquier circunstancia o disposición que pueda surgir producto de sus funciones o indicaciones de su empleador” (p. 29), debido a que, existen sistemas de comunicación en los buses para la comunicación directa con el conductor. Ello permite sostener que el conductor si bien descansa en el bus, también se encuentra en estado de alerta o atención ante cualquier eventualidad que pueda surgir producto del servicio de transporte.

Asimismo, Ochoa (2021) también señala que los conductores durante los descansos intercalados deben limitarse o restringirse a consumir sustancias que puedan afectar su estado físico y psicológico para realizar la siguiente jornada de conducción, con lo cual se comprueba que los conductores no disfrutan de un tiempo de descanso real.

En segundo lugar, el Convenio N°67 de la OIT, que ha sido ratificado por el Perú y aún se encuentra vigente en nuestro ordenamiento, señala de manera expresa qué debe ser considerado como “horas de trabajo”. En ese sentido, dicho convenio establece que las horas de trabajo son: el tiempo de trabajo efectivo del conductor, es decir, el tiempo en el que se encuentra conduciendo; como también, los periodos de simple presencia (llamados “descansos intercalados”) que son los periodos donde el conductor se encuentra bajo disposición del empleador y a la espera de retomar la jornada de conducción.

En tercer lugar, los descansos intercalados son tiempo de trabajo, puesto que, es necesario que en el servicio de transporte interprovincial de personas se garantice la seguridad y salud de los conductores, ya que es un factor importante que el conductor cuente con buenas y mejores condiciones laborales, lo cual repercutirá en su desempeño laboral. Como se mencionó previamente, los conductores tienen obligaciones que cumplir a miras de desempeñar de manera correcta su servicio de conducción, entre las cuales se encuentran la obligación de respetar las normas de tránsito, de mantenerse en estado de atención y alerta al conducir, de abstenerse de manejar en caso haya ingerido bebidas alcohólicas, no haya descansado o no tenga somnolencia.

Sumado a ello, se debe también considerar las condiciones de trabajo a las cuales están expuestos los conductores. De acuerdo con Palma (2019), los

conductores están en constante tensión, expuestos a ruidos, vibraciones, cambios de temperatura, mala postura e incluso malos tratos provenientes de otros conductores o pasajeros, lo cual afecta evidentemente su salud física y psicológica. Por ende, es importante que al momento de analizar y regular la jornada laboral de los conductores se tenga en cuenta estos factores con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del conductor y proteger sus derechos laborales, siendo una estas condiciones el reconocimiento de los descansos intercalados como horas de trabajo.

En cuarto lugar, la situación actual de los conductores da como resultado jornadas de conducción entre 10 y 15 horas, lo cual es sumamente preocupante y peligroso para la integridad, salud y seguridad de los conductores y pasajeros. Estas jornadas extensas de conducción por día generan un nivel de agotamiento y fatiga mayor, lo que ocasiona accidentes de tránsito. En ese sentido, el reconocimiento de los descansos intercalados como tiempo de trabajo, permitirá reducir dichas jornadas de conducción con la finalidad de garantizar un servicio de transporte seguro a los usuarios.

Por último, se debe asegurar el derecho al descanso y al libre desarrollo de la personalidad, así como también, al disfrute del tiempo en familia. En ese marco, si se considera a los descansos intercalados como horas de trabajo y, por consiguiente, parte de la jornada laboral de los conductores, se podrá hacer respetar el derecho a la jornada máxima laboral y con ello garantizar el derecho al descanso contemplado en el artículo 25 de la Constitución, así como también, el reconocimiento y pago del trabajo en sobretiempo, lo que actualmente no se les garantiza debido a su exclusión de la jornada máxima laboral, precarizando la situación laboral de los conductores y beneficiando solamente a los empleadores que son las grandes empresas de transporte.

Por tanto, los descansos intercalados existentes entre las jornadas de conducción de los conductores de buses interprovinciales sí pueden ser considerados parte integrante de su jornada laboral, toda vez que son tiempos de simple presencia y no tiempos de descanso real, lo que permite considerarlos horas de trabajo y, por consiguiente, parte de la jornada laboral de los conductores.

Conclusiones y recomendaciones

- El horario de trabajo es el periodo de tiempo desde la hora de ingreso hasta la hora de salida del trabajador de su puesto o centro de trabajo; mientras que, la jornada de trabajo es el tiempo diario y semanal que el trabajador destina para realizar los servicios para lo cual fue contratado por el empleador.
- El trabajo en sobretiempo es el periodo de tiempo trabajado que supera la jornada de trabajo establecida por el empleador, el cual es efectuado por el trabajador antes o después del horario de trabajo.
- Toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, lo cual en el ámbito laboral permite concluir que la duración del trabajo debe ser regulado para garantizar al trabajador el descanso y el disfrute de sus demás derechos como a la salud y al libre desarrollo de la personalidad. Ante esa necesidad, surge el derecho a la jornada máxima de trabajo, el cual tiene el objetivo de otorgar descanso al trabajador y limitar el poder del empleador.
- Existe normativa internacional que contempla el derecho al descanso, a la limitación razonable de la duración del trabajo y a la jornada laboral máxima de ocho horas por día o cuarenta y ocho por semana, los cuales son considerados como condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, que los Estados parte tiene el deber de garantizar y respetar por medio de su legislación nacional.
- La Recomendación N°116 de la OIT, establece que los Estados parte tienen el deber de adoptar una política nacional que promueva el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo con el objetivo de disminuir las horas de trabajo sin la reducción del salario de los trabajadores.
- La regulación de la jornada laboral en el Perú es conforme con la normativa internacional sobre el tiempo de trabajo, debido a que, contempla en su constitución política el derecho a la jornada laboral máxima, el cual establece dos límites a la duración del trabajo: ocho horas por día o cuarenta y ocho por semana. Estos límites no son conjuntivos,

de manera que pueden establecerse horarios de trabajo que superen el límite diario de horas, siempre que se respete el límite semanal.

- Existen tres grupos de trabajadores que están exceptuados de la jornada laboral máxima, los cuales son: los trabajadores de dirección, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, y los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia.
- El trabajador intermitente es aquel trabajador que durante su jornada laboral tiene lapsos de inactividad en los que no presta servicios efectivos, ocasionando que su jornada laboral sea discontinua y que dichos lapsos de inactividad no formen parte de su jornada laboral.
- Hay tres tipos de trabajador intermitente: de espera, de custodia y de vigilancia. Entre estos, el que es relevante para nuestro artículo es el trabajador intermitente de espera, el cual es el que presta sus servicios cuando les son solicitados, existiendo por ello periodos de inactividad en los cuales se mantiene a la espera o expectativa de volver a ser requeridos.
- El convenio N°1 de la OIT establece en su artículo 6 que en el caso de las personas que realizan un trabajo intermitente también están excluidas de la jornada laboral máxima.
- La regulación actual en el ordenamiento jurídico peruano del trabajador intermitente perjudica la situación laboral del trabajador intermitente ya que propicia que tengan jornadas laborales muy extensas que afecten su derecho al descanso y, por consiguiente, vulneren derechos fundamentales del trabajador como a la salud y al libre desarrollo de la personalidad. Asimismo, favorece a que no se le reconozcan el trabajo en sobretiempo que pudieran efectuar en la realidad.
- De acuerdo con el Convenio N°30 de la OIT, se debe considerar a las horas de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, por ende, el tiempo de descanso deberá ser aquel tiempo durante el cual el trabajador haga uso de su tiempo libre de manera plena y no esté a disposición del empleador.
- El tiempo de descanso del trabajador está íntimamente relacionado con el derecho humano al descanso, por ende, no se puede equiparar el tiempo

de descanso con los lapsos de inactividad, pues este último es el tiempo durante el cual el trabajador no realiza prestación efectiva pero sí se encuentra a disposición del trabajador, formando por ello parte de la jornada laboral.

- La jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales consisten en una jornada de conducción continua de máximo 5 horas en el día y de 4 horas en la noche. Asimismo, la acumulación de jornadas de conducción no puede exceder las 10 horas en un periodo de 24 horas, contados a partir de la hora de inicio de la conducción. Y, por último, entre cada jornada de conducción continua debe darse un tiempo de descanso de mínimo 1 hora.
- La jurisprudencia peruana sobre la jornada laboral de los conductores de buses interprovincial tiende a no reconocer el trabajo en sobretiempo de estos trabajadores argumentando su postura en que se trata de trabajadores intermitentes que están excluidos de la jornada máxima laboral y, por ende, del reconocimiento y pago de horas extras. Sin embargo, un último pronunciamiento señala que se podría otorgar horas extras al conductor que haya comprobado con medios probatorios ciertos la realización de trabajo efectivo fuera de su jornada laboral, de conformidad con las reglas de la carga probatoria.
- Del análisis de la regulación de la jornada laboral de los conductores en el derecho comparado, se ha advertido que reconocen que estos descansos intercalados son tiempo de disponibilidad del conductor al empleador, motivo por el cual debe ser retribuido o compensado mediante tiempos de descanso equivalentes o retribución salarial. Sin embargo, no consideran a estos descansos intercalados como parte integrante de la jornada laboral.
- Se considera que los descansos intercalados sí pueden ser considerados en nuestro ordenamiento jurídico como parte integrante de la jornada laboral de los conductores de buses interprovinciales, puesto que, son tiempos en los que los conductores están en espera de retomar la conducción, lo cual implica estar a disponibilidad del empleador y no ejerciendo con plena libertad de su tiempo de descanso.

Bibliografía

Azócar, R. (2019). Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. Pontificie Universidad Católica de Chile.

<https://politicaspUBLICAS.uc.cl/content/uploads/2019/12/PAPER-No-119-VF-2.pdf>

Beltrán, J. (s.f.). Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo. S.f., s.f., 167-187.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem6-160-180.pdf>

Casación Laboral N°14239-2015-LIMA. (2017, 09 de agosto). Corte Suprema de Justicia de la República (Arevalo Vela)

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Casacion-14239-2015-Lima-LP.pdf>

Casación Laboral N°9387-2014-LIMA NORTE. (2016, 21 de julio). Corte Suprema de Justicia de la República (Yrrivarren Fallaque).

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/914d70004f3b216ca8bdbd489b75cf2c/Bolet%C3%ADn+laboral+CAS+9387-2014+Lima+norte.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=914d70004f3b216ca8bdbd489b75cf2c>

Casación Laboral N°12158-2016-LA LIBERTAD. (2018, 21 de marzo). Corte Suprema de Justicia de la República (Arévalo Vela)

https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/03/Casacion-Laboral-12158-2016-La-Libertad-LPDerecho.pdf?_gl=1*20mhl3*_ga*MTg5MzU5MzY0MC4xNjE0MDExNTEz*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5ODk2MTAwNC4yMzUuMS4xNjk4OTYxMDA0LjYwLjAUMA..

Casación Laboral N°1235-2019-LA LIBERTAD. (2022, 12 de enero). Corte Suprema de Justicia de la República.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones>

Congreso de la República del Perú. (2022). *Proyecto de Ley que regula la jornada laboral en el transporte terrestre* (Proyecto de Ley N°2773/2022-CR)

https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/08/Proyecto-ley-2773-2022-CR-LPDerecho.pdf?_gl=1*1dvbg8r*_ga*MTg5MzU5MzY0MC4xNjE0MDExNTEz*_ga_CQZX6GD3LM*MTY5NDQwMTEyOS4yMTIuMS4xNjk0NDAxMTI5LjYwLjAuMA..

C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

C030 – Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO

C067 - Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C067

Ferro, V. (2019). El desarrollo de la relación de trabajo. Derecho individual del trabajo en el Perú (pp. 77-136). Pontificia Universidad Católica del Perú.

I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. (2012, 02 de marzo). Corte Suprema de Justicia de la República.

https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/09/I-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en.materia-Laboral-Legis.pe_.pdf.pdf

Mejía, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. IUS et veritas, (45), 310-323

Ministerio de Protección Social. (1951, 01 de enero). *Código Sustantivo del Trabajo*.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ochoa, G. (2021). Informe Jurídico de Casación Laboral N°16329-2015. [Trabajo académico para optar por el título de Abogada, Pontificia Universidad Católica

del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20079/OCHA_SUMARRAVIA_GABRIELA_ALISON.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo* (Informe no. II Parte B).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

Palma, T. (2019). *Régimen Laboral Especial de los conductores de transporte terrestre interprovincial*. [Trabajo Académico para optar por el título de Segunda Especialidad en Derechos del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15313/Palma Qui%20ONES R%20GIMEN laboral especial1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15313/Palma_QUI%20ONES%20R%20GIMEN%20LABORAL%20ESPECIAL1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pizarro, S. (2019). *La Jornada de trabajo en el transporte interurbano de pasajeros en Chile*. [Memoria para optar por el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile].

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/168556/La-jornada-de-trabajo-en-el-transporte-interurbano-de-pasajeros-en-Chile.pdf>

Presidente de la República. (1997, 21 de marzo). Decreto Supremo N°003-97-TR. Por la cual se expide el T.U.O del Decreto Legislativo N°728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano.
https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-n-003-575977894?from_fbt=1&forw=go&fbt=webapp_preview&addon_version=6.7

Presidente de la República. (2002, 03 de julio). Ley 27671. Por la cual se expide el T.U.O del Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo. Diario Oficial El Peruano.
<https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-n-007-575977914>

Presidente de la República. (2002, 03 de julio). Decreto Supremo N°008-2002-TR. Por la cual se expide el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de

Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo. Diario Oficial El Peruano.
<https://vlex.com.pe/vid/decreto-supremo-n-008-575977922>

Presidente de la República. (2006, 06 de abril). Decreto Supremo N°004-2006-TR. Por la cual se expide las Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Diario Oficial El Peruano.

<https://lpderecho.pe/disposiciones-registro-control-asistencia-salida-regimen-laboral-privada-decreto-supremo-004-2006-tr/>

Presidente de la República. (2017, 12 de enero). Decreto Supremo N°017-2009-MTC. Por la cual se expide el Reglamento Nacional de Administración de Transporte.

[https://www.mtc.gob.pe/cnsv/documentos/normas-legales/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20017-2009-MTC%20\(actualizado%2004.01.2017\).pdf](https://www.mtc.gob.pe/cnsv/documentos/normas-legales/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20017-2009-MTC%20(actualizado%2004.01.2017).pdf)

Presidente de la República. (2009, 21 de abril). Ley 27671. Por la cual se expide el T.U.O del Reglamento Nacional de Tránsito – Código de Tránsito- Decreto Supremo N°016-2009-MTC. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.sutran.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/Texto-%C3%9Anico-Ordenado-del-Reglamento-Nacional-de-Tr%C3%A1nsito-DS-N%C2%BA-016-2009-MTC.pdf>

Gobierno de España. (1995, 21 de setiembre). Real Decreto N°1561/1995.

https://vlex.es/vid/real-septiembre-jornadas-especiales-170784?from_fbt=1&forw=go&fbt=webapp_preview&addon_version=6.8

R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116

Toyama, J. y Vinatea, L. (2022). Jornada y horario de trabajo. *Guía laboral: Para asesores legales, administrativos, jefes de recursos humanos y gerentes* (pp. 329-354). Gaceta jurídica S.A.

Ulloa, D. (2019). La relevancia de respetar el derecho a la jornada máxima de trabajo en la actualidad. *IUS et veritas*, (58), 170-185

Valencia, M. (2022). *La precaria regulación de la falta grave de impuntualidad reiterada en el ordenamiento jurídico peruano*. [Trabajo académico para optar por el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24575/VALENCIA_MOSTAJO_MARCELA_MARIA_TA1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

