

FACULTAD DE  
DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas



“LAS EJECUTORIAS DE LA CORTE SUPREMA DE LIMA RESPECTO A LA EXCLUSIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA DE LOS CONDUCTORES INTERPROVINCIALES CON LABOR INTERMITENTE QUE VULNERA EL DERECHO A UN TRABAJO DIGNO”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESSIONAL DE:

Abogado

Autor:

Sandro Alonso Romero Rebaza

Asesor:

Mg. Abg. Gonzalo Cruz Sandoval

Trujillo - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

*“A mis queridos padres, orlando, waldir, quienes son el motivo de perseverancia en el trayecto de mi vida”*

## **AGRADECIMIENTO**

*“A los 5 integrantes de mi familia, maestros de la casa de estudios UPN, y a la persona que me acompaño en las buenas y malas desde que inicié la universidad g&s.”*

## Tabla de contenidos

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Realidad problemática.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>11</b>
<b>1.3. Objetivos.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPITULO II. MARCO TEORICO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Antecedentes.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Bases Teóricas.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3. Naturaleza Jurídica.....</b>	<b>15</b>
<b>2.4. Principios del derecho del trabajo.....</b>	<b>16</b>
<b>CAPITULO III. HIPÓTESIS.....</b>	<b>34</b>
<b>CAPITULO IV. METODOLOGIA.....</b>	<b>38</b>
<b>4.1. Tipo de investigación.....</b>	<b>38</b>
<b>4.2. Población y Muestra.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....</b>	<b>40</b>
<b>4.4. Procedimiento de Tratamiento y Análisis de Datos.....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS.....</b>	<b>49</b>
<b>CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN .....</b>	<b>60</b>
<b>CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>67</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXO N° 01- CUADRO EXPEDIENTES 2014-2018.....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXO N° 02- ENTREVISTAS.....</b>	<b>86</b>

## **RESUMEN**

La presente investigación implica analizar el criterio de las ejecutorias supremas, que excluye de la jornada máxima legal de los conductores interprovinciales y de carga; y, de ese modo, terminan declarando infundada las pretensiones de reintegro e incidencia del pago de beneficios sociales, lo que genera una vulneración a los principios esenciales que tiene un trabajador, no teniendo criterios uniformes en los distritos judiciales. Este tipo de investigación se centra en la búsqueda de las características del fenómeno estudiado que le interesan al investigador, dicho sea, de los conductores interprovinciales y de carga no sujetos a fiscalización inmediata y que prestan servicios intermitentes de espera; y el no reconocimiento a un trabajo digno y al pago por labor en jornada extraordinaria en el Perú.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Las ejecutorias supremas recaídas en los expedientes 3780-2014; y, 7015-2018, como otras de igual relevancia, declaran infundadas las demandas de reintegro por beneficios sociales con su incidencia excluyendo de la jornada máxima legal a los conductores interprovinciales y de carga, lo que genera inestabilidad respecto a los beneficios que les asiste, vulnerando a sí el derecho al trabajo que está contemplado en la vigente Constitución Política del Perú del año 1993, pero sustentando dichas ejecutorias en convenios internacionales no ratificados en el Perú y en el DS. 002-97-TR Ley de jornada de trabajo; ya que, los conductores tienen una labor intermitente de espera al momento de realizar sus labores habituales. Espinoza Neyra, C. (2017). Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata.

Al respecto, Martínez Núñez y Yupton Idrogo (2015) Chiclayo-Perú, en la tesis denominada “Vulneración de la Jornada Laboral y del pago de Trabajo en Sobretiempo establecidos en el Contrato de Trabajo y el Análisis del Horario Nocturno de los Conductores de las Empresas de Transporte Interprovincial” refieren lo siguiente: Por parte de los empleadores de las empresas de transporte interprovincial no cumplen con la normativa que forma parte de la legislación sobre la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, es decir identificamos en la realidad que lo que establece las disposiciones del régimen laboral general (Norma) y debe cumplirse, no se está cumpliendo, y estos no pueden ser exigidos a cabalidad por los conductores (trabajadores), teniendo como discusión las siguientes situaciones: 1° Trabajan más de 8 hora diarias y/o 48 horas semanales durante todo el año; 2° no se les cancela las horas extras trabajadas, ni el porcentaje adicional por la jornada nocturna. 3° Dichos trabajadores no accionan legalmente por temor a perder su empleo, pero sin embargo estos trabajadores sí firman su boleta de pago y cumplen con sus horarios establecidos de manera poco favorable, y si consideramos a los conductores contratados de forma intermitente, de acuerdo a lo que prescribe el DS. 007-2002-TR, los conductores estarían excluidos de la jornada máxima como un trabajador ordinario y común, es ahí el problema de derrotar esta regla pero únicamente en el sentido de la intermitencia, ya

que, el mismo decreto, también hace alusión a los trabajadores de confianza, y los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, casos que no están recogidos en la tesis, lo que conlleva a no declarar la inconstitucionalidad de la norma, pero si derrotar esta regla que acoge a los conductores interprovinciales y de carga.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recoge la exclusión de la jornada de trabajo de quienes realizan labores intermitentes en los convenios N° 1 (1919), ratificado por el Perú en 1945; sin embargo, los convenios N° 67 (1939) y N° 153 (1979), que utilizan las ejecutorias supremas como fundamento para declarar infundada las demandas de beneficios sociales, no están ratificados por el Estado peruano, por lo que tienen carácter de recomendación. Revista Derecho Individual del trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias, Palestra Editores Lima- 2008 La función social del derecho del trabajo contemporáneo.

En esa misma línea, el Instituto Nacional de Estadística-INEI manifiesta que en Lima Metropolitana, una considerable proporción de la Población Económica Activa (PEA) realiza horas de trabajo más allá de la jornada laboral máxima en un contexto de intensificación de la competencia, acogiéndose a reglamentos y criterios de ejecutorias supremas, respecto a la intermitencia en la labor de los conductores interprovinciales y de carga; esto es debido a que, en muchas empresas ejerciendo sus poderes empresariales, buscan alcanzar una lógica de ventaja competitiva y maximizar su rentabilidad, pero concentrándose en la reducción de costos mediante el aumento de la producción de bienes o servicios a través de la permanente o eventual realización sin límites de horas de trabajo en sobretiempo.

En el Perú, actualmente la Corte Suprema, genera conflictos interpretativos donde ratifica que la retribución por las horas laboradas fuera de la jornada legal u ordinaria del centro de trabajo, debe otorgarse siempre que el trabajador no preste servicios de manera intermitente, supuesto en el cual se encuentra excluido de la jornada máxima legal los conductores interprovinciales y de carga; Siendo así, la jurisprudencia emitida por la máxima instancia judicial del país es unánime en desestimar el pago de horas extras a favor del personal intermitente. Pacheco Zerga, L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado. Artículo académico extraído del buscador académico de Alicia.concytec. Recuperado

el 08 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP\\_4b73b5678e9385cbf6d966adf4915dca](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_4b73b5678e9385cbf6d966adf4915dca)

Aunado a ello, La Res. 093-2014-SUNAFIL/ILM de 24-11-14 determinó que los conductores que prestan servicio de transporte público terrestre interprovincial no realizan labores de naturaleza intermitente, por lo que los empleadores no tienen la obligación de llevar un control ingreso y salida, respecto de dichos trabajadores. Es decir, éstos no se encuentran dentro del supuesto de excepción de la obligación de fiscalizar (art. 1 del D.S. 004-2016-TR).

Respecto de las siguientes alegaciones, la inspeccionada declaró lo siguiente: La labor de los transportistas no está sujeta a fiscalización inmediata, pues la realizan parcial o totalmente fuera del centro de trabajo. Sólo acuden a él para dar cuenta de su labor y realizar coordinaciones pertinentes: “La causal de exclusión, prevista en el art. 1 del D.S. 004-2016-TR, está referida a casos puntuales en los cuales es el trabajador el que dispone a libre arbitrio de su tiempo para el cumplimiento de la labor contratada por el binomio trabajador- empleador. Esta situación se relativiza en el presente caso, pues por la propia naturaleza del servicio de transporte público terrestre interprovincial de ámbito regional que desempeñan los transportistas, se verifica lo siguiente: (i) la labor la realizan transportando al público en la carretera que forma parte de la ruta del servicio ofrecido, la misma que se encuentra previamente determinada, (ii) su centro de trabajo incluye la ruta previamente definida, (iii) no disponen de libre arbitrio de su tiempo en el viaje asignado, debiendo respetar los plazos establecidos, (iv) son sujetos a ser fiscalizados por las respectivas tarjetas de control en cada paradero.

Elmer Guillermo Arce Ortiz, Lima Enero del 2008, capítulo 04 Límites Sustantivos a los Contratos Sujetos a Modalidad, refiere que la contratación temporal ha de entenderse excepcional respecto de la contratación por tiempo indefinido. En atención a la proyección que tiene el derecho al trabajo a las relaciones laborales.

Una vez establecido los antecedentes, es menester delimitar la investigación. Por ello, el sustento para la exclusión de la jornada de trabajo del personal intermitente, radica en la existencia de períodos de tiempo durante los cuales estos trabajadores no realizan la actividad laboral para la cual fueron contratados, pero permanecen subordinados a



las órdenes de su empleador. En consecuencia, es inconcebible que un trabajador permanezca dentro de una empresa 24 horas realizando alguna labor de manera activa o pasiva, donde no sea exigible el pago o reintegro por esa intermitencia.

Por otra parte, recogiendo principios y derechos constitucionales, debemos recoger el criterio establecido por el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 0044-2004-AI1, señaló que: “la dignidad de la persona humana se configura como un principio-derecho constitutivo de los derechos fundamentales que la Constitución reconoce”. Asimismo, dicho tribunal manifestó en la sentencia emitida en el expediente N° 1006-2002-AA2 que: “Un Estado de derecho que proclama como valor primordial la defensa de la persona, no puede desatenderse de mecanismos con los que efectivamente se garantice su protección adecuada. Cualquiera que fuese el medio en el que se desenvuelva o se desarrolle la persona, no se le puede atropellar en sus derechos esenciales exponiéndola a riesgos o perjuicios innecesariamente ocasionados por las propias personas, por las organizaciones colectivas que los conforman, o por el propio Estado en cualquiera de sus corporaciones”.

Ahora bien, lo expresado por el citado Tribunal hace colegir de manera razonada el elevado grado trascendental que tiene la dignidad humana dentro del marco del sistema constitucional, tal reconocimiento hace que su tutela sea una labor permanente y continua, lo cual conlleva que se debe observar: “El Principio Dignitatis Humanae” o “El Principio de la Dignidad Humana”, y que a decir de Javier Valle Riestra: “supone un reconocimiento del valor de la persona dentro del Estado”; en ese andarivel, se deben adoptar las medidas, acciones e interpretaciones posibles a fin de aplicar aquella que resulte más beneficiosa en salvaguarda la dignidad de la persona.

En efecto, será necesario plantearse las siguientes interrogantes, ¿Qué significa el derecho a un trabajo digno? ¿Qué significa una jornada extraordinaria? ¿Qué significa una labor intermitente? ¿Cuál es la jornada máxima de un trabajador? ¿Cuál es el criterio jurisprudencial a nivel sala y a nivel corte suprema? Se planteó estas interrogantes con el fin de resaltar las cuestiones más relevantes de la problemática

actual respecto a los conductores interprovinciales y de carga, asimismo los pronunciamientos judiciales que respaldan la aplicación de los nuevos precedentes.

Finalmente, de acuerdo a lo que prescribe el repositorio de la PUPC, el problema materia de investigación se justifica en la búsqueda de estudios jurisprudenciales en los países de México, Colombia, y España, basados en la decisiones y figuras estratégicas como el MIO, que brinda muchos beneficios a los trabajadores, entre ellos el descanso oportuno para pasar en sus familias, y además el reconocimiento por labores en sobretiempo; siendo así, radica en tener un estudio amplio de las disciplinas jurídicas las cuales son materia de investigación. Además, el estudio de casos y el enfoque descriptivo materia de investigación, conllevan a un análisis profundo con resultados objetivos, para la tratativa del presente tema. Aunado a ello, México país donde ellos coordinan las actividades del personal para asegurar eficiencia y seguridad, usualmente trabajan 40 horas a la semana; sin embargo, debido a que los trenes corren 24 horas al día, sus turnos incluyen las tardes, las noches, los fines de semana y los días festivos; en ese sentido, el fin de conocer el tratamiento legislativo internacional comparado, que le otorgan al derecho laboral frente a la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, resulta como indicador organizacional del [MIO]. Así mismo, la necesidad de establecer parámetros justificados y proporcionales para establecer una jornada ordinaria a los conductores interprovinciales y de carga, salvaguardando el derecho a un trabajo digno y estableciendo la jornada máxima a los conductores no sujetos a fiscalización. “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. (2008) Determinación objetiva o libre decisión del empleador Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8395/ESPINOZA\\_NEYRA\\_CARLOS\\_TRABAJADORES\\_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8395/ESPINOZA_NEYRA_CARLOS_TRABAJADORES_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

El propósito de la investigación es, por tanto, dar un enfoque cuantitativo y cualitativo mixto, a través de un análisis para ayudar a fortalecer el criterio que adoptan los magistrados de la Corte Suprema respecto al criterio que no es uniforme con los demás distritos judiciales; y, considerar un régimen atípico para el sector de transporte respecto a los conductores interprovinciales y de carga.

## **1.2. Formulación del problema**

¿De qué manera las ejecutorias de la Corte Suprema de Lima, respecto a la exclusión de la jornada máxima, prevista en el Art. 05 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, en relación a los conductores interprovinciales y de carga no sujetos a fiscalización inmediata y que prestan servicios intermitentes de espera, incide en el derecho a un trabajo digno y al derecho al pago por labor en jornada extraordinaria en el Perú?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si las ejecutorias de la Corte Suprema de Lima, respecto a la exclusión de la jornada máxima, prevista en el Art. 05 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, en relación de los conductores interprovinciales y de carga no sujetos a fiscalización inmediata y que prestan servicios intermitentes de espera, incide en el derecho a un trabajo digno

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- ✓ Analizar si las ejecutorias de la Corte Suprema de Lima, respecto a la exclusión de la jornada máxima, prevista en el Art. 05 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, en relación a los conductores interprovinciales y de carga no sujetos a fiscalización inmediata y que prestan servicios intermitentes de espera, incide en el pago por labor extraordinaria.

- ✓ Analizar la jurisprudencia casatoria de la Corte Suprema de Justicia, sobre la labor intermitente de los conductores interprovinciales y de carga, para determinar el criterio que ampara al trabajador.
- ✓ Analizar y comparar jurisprudencia extranjera sobre la aplicación del reconocimiento de las horas extras en trabajadores interprovinciales y de carga.

## CAPITULO II. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

Vázquez, L. (2014). Los procesos de beneficios sociales tienen una importante cualidad cuando se demanda pago y reintegro con la incidencia de horas extras; ya que, ello, genera un incremento en los beneficios peticionados. Ejemplo: un trabajador o extrabajador, puede demandar el pago de sus beneficios sociales como; Gratificaciones, Vacaciones, Cts. Sin embargo, cuando se demanda el reintegro de dichos beneficios con la incidencia de las horas extras, no solamente acarrea un beneficio del 25% por las 2 primeras horas y el 35% por las siguientes, sino que, ese reconocimiento de horas extras, crea un incremento económico en los beneficios como Gratificaciones, Vacaciones y Cts. Por lo que, resulta beneficioso, en caso le asista el derecho al que accede a tutela jurisdiccional efectiva en un proceso laboral.

Vinatea, L (2013). Los juzgados laborales y las salas superiores, amparan dicho pedido a todos los que superen las 08 horas de trabajo efectivo, encontrándose dentro de la jornada máxima; sin embargo, cuando los procesos devienen de conductores interprovinciales y de carga, surge el conflicto interpretativo de incluir o excluir a dichos demandantes de la jornada máxima legal

Por otra parte, Marcial Rubio Correa (2011), el test de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, recoge a este instrumento en base a criterios de razonabilidad y proporcionalidad para un criterio moderado respecto a la interpretación de una norma; es por ello que, la apreciación que se tiene de la exclusión de la jornada máxima en la corte suprema, resulta ser de carácter arbitrario y poco razonable; ya que, el criterio formalista está por encima de un test de proporcionalidad al momento de resolver si se le ampara el derecho o no; y, ello, nos permite deducir que es necesario efectuar un análisis y diagnóstico que permitan identificar la problemática de las ejecutorias supremas de la Corte Superior de Lima.

Por lo antes mencionado, la Tesis se enfocará en derrotar la regla que fundamenta la Corte Suprema de Lima, en base a un criterio razonable y un test de proporcionalidad; y, de ese modo, implementar como recomendación un régimen atípico para el sector transporte.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **PARTE I: LA JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA LEGAL EN EL PERÚ**

#### **1.1 Definición**

La jornada de trabajo significa la prestación personal de servicio de un trabajador de manera diaria, semanal, mensual y hasta anual para el empleador; asimismo, la jornada de trabajo es el esfuerzo que brinda el trabajador a su empleador, a fin de que, con ello, generar ingresos económicos para una utilidad económica satisfactoria.

Al respecto, Ibcia Santibáñez Lara y Jorge Sánchez Vega, en su libro Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado (2007), señala que los turnos mas usados son de 8:00 am a 16:00 pm como horario corrido, turno mañana, el refrigerio dentro de la jornada de trabajo y el turno nocturno que tiene una equivalencia al 25% adicional a la remuneración básica del trabajador, deben ser respetados, ya que, ello sostiene un análisis protector de la OIT y la constitución de un país; sin embargo, el análisis pesado, descubre un factor adicional que tiene que ser analizado de acuerdo al régimen y labor que realice para un empleador.

Por otro lado, de acuerdo a la jornada máxima legal, el Artículo 25 de la constitución política del Perú prescribe lo siguiente: La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo, La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho 8 horas diarias o cuarenta y ocho 48 horas semanales como máximo.

El ministerio de trabajo, refiere que, se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. Aunado a ello, el incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. (Ministerio de Trabajo, jornada de trabajo 2012).

En consecuencia, la jornada máxima legal, una vez conocida e implementada en las empresas, respetan el derecho a un trabajo responsable, medido y digno; sin

embargo, dicho exceso genera un incremento económico en la remuneración de un trabajador.

## **2.3 Naturaleza Jurídica**

### **2.3.1 Teoría Contractual**

En primer lugar, cabe bien hacer alusión a Javier Neves Mujica, quien alega que “(...) El trabajo en sobretiempo es la prestación de labores que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida”

### **2.3.2 Teoría Jurisdiccional**

Javier Reyes Guerra y Castillo León jueces superiores y presidentes de la primera y segunda Sala Laboral de Justicia de La Libertad afirman que: “Los defensores de esta postura, consideran que, si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable ”.

### **2.3.3 Teoría Mixta o Híbrida**

La relación contractual entre los Jueces de La Libertad, Cajamarca y Lambayeque, amparan el derecho a reconocer el pago labor en sobretiempo a los conductores interprovinciales y de carga, a pesar de la labor intermitente, en baso a un criterio de razonabilidad y los trabajadores que realizan dicha labor, no pueden verse afectados con los criterios adoptados en la Corte Suprema de Lima al momento de revocar las sentencias que en jurisdicción local, fueron amparadas: su fuente es formal-legalista, pero su objeto no ampara el derecho peticionado, y los autores de nuestro país y jueces locales, ahora prácticamente unánimes en ese punto. Lo que conlleva a revisión respecto al régimen de los conductores.

### **2.3.4 Teoría autónoma o deslocalizada**

Según la teoría autónoma, el profesor José Luis Monereo Pérez (2009) señala que “(...) se ha considerado obligatorio para el trabajador el desarrollo de horas extraordinarias cuando se presentan necesidades perentorias e imprevisibles, tales como puntas de producción, ausencias imprevistas de trabajadores, problemas generados por cambios de turno, etc. En este caso se impone la obligación laboral de buena fe y el deber de

colaboración con el empresario, al interés individual del trabajador de no incrementar su jornada de trabajo” (p.145-146).

### **2.3.5 Naturaleza jurídica de las ejecutorias supremas de Lima**

Por su parte, la Corte Superior de Justicia de Lima ha hecho suya la teoría jurisdiccional de acuerdo a la casación recaída en el expediente 3780-2014;y, fijémonos, además, en la conclusión a determinar: “declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, transportes línea s.a., mediante escrito de fecha trece de febrero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos noventa y cuatro; en consecuencia casaron la sentencia de vista contenida en la resolución de fecha veinticuatro de enero de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos setenta y dos, y actuando en sede de instancia revocaron la sentencia apelada de fecha quince de agosto de dos mil trece que corre en fojas cuatrocientos treinta y tres, solo en el extremo que declaró fundado el pago de horas extras, reformándola declararon infundado este extremo de la demanda confirmando lo demás que contiene”.

## **2.4 Principios del derecho del trabajo**

### **Principio Protector**

Vinatea (2004) explica preliminarmente el desequilibrio en una relación laboral y afirma que en ello radica la intervención del Estado, mediante su rol protector, para la tutela de los derechos del trabajador. En ese sentido, se puede afirmar que este principio establece un amparo preferente al trabajador.

Respecto a su manifestación en el ordenamiento jurídico, Plá (1998) refiere que este principio se puede concretar en estas tres reglas o manifestaciones:

Regla in dubio, pro operario

Consiste en el criterio que debe utilizar el juez o intérprete del Derecho para elegir de entre varios sentidos posibles de una norma, aquél que sea más favorable al trabajador.

Regla de la aplicación de la norma más favorable



En este caso el intérprete u operador del Derecho cuenta con más de una norma aplicable, y debe optar por aquélla que sea más favorable, aunque no observe estrictamente la jerarquía normativa, de manera excepcional.

Por su parte, Neves (2004) refiere que cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas para el trabajador.

Regla de la condición más beneficiosa

Es el criterio por el cual una nueva norma laboral no debe disminuir las condiciones más beneficiosas obtenidas por el trabajador.

Este Principio tiene reconocimiento en la Constitución Política del Perú, en el inciso 3° del artículo 26°, que señala: “en la relación laboral se respeta la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

En ese sentido, El Tribunal Constitucional Peruano, mediante la Sentencia del Expediente N° 0008-2005-AI, ha indicado que se debe exigir la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma,

Finalmente, en opinión de Boza (2011) (p. 144). El Principio Protector se manifiesta de la siguiente manera:

“El propósito igualador de las partes de la relación laboral que inspira el principio protector, sobre la base de una especial tutela al trabajador en tanto parte débil de dicha relación, lo convierte en una suerte de principio que da sustento al conjunto de principios del derecho laboral.

### **Principio de irrenunciabilidad de derechos**

En términos generales, aplicados a cualquier rama del Derecho, en una relación contractual, se puede identificar que las partes tienen libertad para negociar los términos y condiciones de conformidad con sus intereses. Sin embargo, la voluntad de las partes debe respetar las normas de orden público, la ley y las buenas costumbres.

En el ámbito del Derecho Laboral, Ferro (2004) señala que el principio de irrenunciabilidad de derechos resulta ser de suma relevancia para la protección al trabajador, toda vez que “carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el

empleador y el trabajador y simultáneamente se reconociese a éste la capacidad para renunciar o disponer de tales derechos”. (p. 112)

Como sostiene Boza (2011) “el principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, que, por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado derechos que le concede el ordenamiento jurídico” (p. 175)

A partir de lo señalado, se podría afirmar que no todo acuerdo entre las partes de una relación laboral debe ser ley entre las partes, debido a que el principio de irrenunciabilidad constituye una limitación a la voluntad de las partes, que sí está estrechamente vinculada al Derecho Civil.

En efecto, De Lama (2013) señala que las normas civiles tienen influencia directa del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, por lo que es posible que se pacte la renuncia o disposición de sus intereses, salvo excepciones expresamente identificadas en el Código Civil, como el orden público y las buenas costumbres.

Por otro lado, el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú se refiere al principio de irrenunciabilidad de la siguiente manera: “en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”.

Conforme la redacción del referido artículo, se advierte el reconocimiento del carácter irrenunciable de los derechos establecidos por vía constitucional y legal, por lo que el Tribunal Constitucional Peruano mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-AI/TC ha advertido que el alcance de este principio no cubre a aquellos derechos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

En ese sentido, Plá (1998) considera que el fundamento de este principio se manifiesta a través de: a) el principio de indisponibilidad, b) la imperatividad de las normas laborales, c) su carácter de orden público, d) la limitación a la autonomía de la voluntad y, e) el presunto vicio de la voluntad

Por su parte, Ugarte (2010) resalta el fundamento de este principio en la indisponibilidad de las normas, debido a que el Derecho Laboral no permitiría que el trabajador disponga de sus derechos laborales frente al empleador, precisamente porque su propósito es garantizar los derechos fundamentales del trabajador.

Como sostiene Neves (2009), “los derechos reconocidos a los trabajadores son indisponibles para éstos, respecto de su parte imperativa pero no de la dispositiva” (p. 102)

En relación a lo anterior, Neves citado por Ugarte (2010) señala que en relación al grado de imperatividad de las normas estatales frente a la autonomía privada, existen estos tipos de normas: a) las de derecho dispositivo, donde es posible la negociación en la regulación de una materia, según los intereses de las partes, b) las de derecho necesario, donde se identifican los límites que la autonomía privada no debe sobrepasar, en perjuicio de los intereses de la otra parte y d) las de derecho absoluto, las que no permiten que la voluntad de las partes regule la materia.

A partir de lo señalado, se puede identificar que el sustento de este principio es la protección especial del trabajador, dado que se podría ver en la necesidad de aceptar condiciones a favor de su empleador, en perjuicio de sus propios derechos, reconocidos a través de la Constitución o la Ley.

De presentarse dicha situación, según Plá (1998), resultan absolutamente ineficaces las cláusulas que pactaron tal renuncia. Cabe resaltar que dicha ineficacia no ataca al contrato en sí, debido a que, por la aplicación del principio de continuidad, éste permanece vigente.

### **Principio de continuidad**

En un contrato laboral, la prestación de servicios es cotidiana y permanente. Es por ello, que, de acuerdo a su clasificación, se le considera uno de tracto sucesivo, debido a su permanencia en el tiempo. En opinión de Plá (1998) los alcances del principio de continuidad inciden principalmente en las siguientes consecuencias:

1. Preferencia por la contratación indefinida
2. Admisión de las transformaciones del contrato
3. Generalmente, se interpreta como suspensión la interrupción del vínculo laboral

#### 4. Prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador

En opinión de Pasco (2012) los alcances del principio de continuidad se ven reflejados de la siguiente manera:

Si es que el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, su duración debiera ser la de la causa que lo motivó: de persistir ésta, el contrato debiera continuar. En esa línea, la contratación temporal debiera corresponder a una necesidad transitoria, que recién al desaparecer haría posible la extinción del contrato. Es esta la característica que, elevada a la categoría de principio del Derecho Laboral, se reconoce como Principio de Continuidad. (p. 496)

Pasco (2004) relaciona a este principio con la manifestación de la estabilidad laboral, por lo que la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo incide tanto en el ingreso, ante la contratación, así como en la salida, ante la exigencia de una causa justificada para el despido. Como puede apreciarse, a través de este principio se otorga seguridad y protección en la relación laboral. A partir de dicha manifestación, se distingue en doctrina especializada la estabilidad de entrada y de salida.

Morales (2009) ilustra los alcances de este principio, dado que las empresas son creadas para realizar sus actividades de manera permanente, por lo que la contratación de sus trabajadores debe ser así, a plazo indeterminado por implicar la realización de actividades estables.

En ese sentido, se asocia la idea que una empresa cuando ingresa al mercado se encuentra proyectada a permanecer en él, por lo que para ello ha planificado y organizado todas sus actividades dirigidas a mejorar su competitividad y productividad. Por otro lado, una de las manifestaciones del principio de continuidad laboral está referida a la conversión de dichos contratos a plazo indeterminado, por ejemplo, al incurrir en algún supuesto de desnaturalización.

#### **Principio de primacía de la realidad**

En opinión de Plá (1998) el fundamento de este principio radica en la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Por su parte, Toyama y Vinatea (2015) desarrollan la referida idea, al señalar que “en caso de discordancia

entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos” (p. 37). Neves (2007) en relación a este principio, refiere lo siguiente “un clásico aforismo del Derecho Civil anuncia que las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina” (p.36).

En ese sentido, se puede identificar que lo que goza de validez ante la ley, es lo que acontece en la realidad y sea probable de comprobación

Por otro lado, mediante la Sentencia recaída en el Expediente N° 0991-2000-AA/TC, se refiere al principio de primacía de la realidad, de la siguiente manera:

Es un elemento implícito en nuestro ordenamiento, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto éste como un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona (artículo 22) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23)

Por otro lado, la Ley 28806 “Ley General de Inspección del Trabajo” en el Artículo 2.2 de la referida ley se refiere a este principio así: “en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales, debe siempre privilegiarse los hechos constatados”

A partir de lo expuesto, este principio tiene una connotación de contrato-realidad, que implica que la relación laboral debe analizarse a partir de la situación fáctica del trabajador, ya que, si las cláusulas del contrato no corresponden a la realidad, carecen de valor legal. Por lo tanto, su cumplimiento debe darse tanto en la configuración del contrato de trabajo como en su ejecución.

Toyama y Vinatea (2015) advierten que el Tribunal Constitucional utiliza este principio para determinar la existencia de un contrato de trabajo o de locación de servicios. Por lo que, pese a la denominación que atribuyan las partes al contrato, este principio permite analizar la realidad de la prestación del servicio, si en realidad fue subordinado o no y en base a ello aplicar las consecuencias correspondientes.

Asimismo, este principio es invocado para el análisis de los casos de simulación o fraude laboral. En efecto, Ávalos (2010) afirma que con el principio de primacía de la realidad se busca contrarrestar la conducta fraudulenta del empleador que tiende a vulnerar los derechos del trabajador y evitar su estabilidad en el empleo.

Este principio requiere de su reconocimiento del Juez o de la Autoridad Administrativa, que deben hacer prevalecer la verdad de los hechos de una situación laboral.

Es necesario señalar este principio contribuye a la autonomía del Derecho Laboral, dado que se permite identificar la situación real y verdadera de los trabajadores en una relación laboral, más allá de las formalidades.

### **Principio de buena fe**

Gamarra (2004) refiere que uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico es el de buena fe, y sus efectos irradian a la celebración de contratos. En relación al Derecho Laboral, este principio se encuentra asociado a que la conducta de las partes de acuerdo a la honradez, la lealtad y confianza entre el trabajador y el empleador, para el cumplimiento de sus obligaciones recíprocas.

Este principio debe ser aplicado para todos los derechos y obligaciones que las partes adquieren como consecuencia del contrato de trabajo, por lo que su cumplimiento es exigido a ambas partes.

Plá (1998) refiere que el contrato de trabajo no sólo crea derechos y obligaciones de orden patrimonial, sino también personal, dado que permite surgir una relación estable y continuada basada en la confianza recíproca.

Bajo el concepto de buena fe, Plá (1998) señala que, se puede distinguir lo siguiente:

La buena fe-creencia, referida a la posición de quien ignora determinados hechos y piensa que su conducta es perfectamente legítima y no provoca perjuicios a nadie.

La buena fe-lealtad, consiste en la conducta de cumplir con el deber. Implica asumir una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico, al tener la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar al otro.

De tal manera, las normas y prohibiciones establecidas para evitar el fraude y abuso de derecho, evidencian que se requiere de la aplicación del principio de buena fe.

Por lo que se puede afirmar que, la buena fe no solamente es una presunción básica de toda manifestación del Derecho, sino que constituye una manifestación de la honestidad y cumplimiento de las obligaciones, por lo que sirve como referente regulador de las conductas de las partes

### **Principio de estabilidad**

Para Villavicencio (2013) asocia a la estabilidad de salida con el despido, por lo que implica la permanencia del vínculo laboral salvo se justifique una causa justa para su terminación. Por lo que, en estricto cumplimiento a dicho principio, se proclama por el Tribunal Constitucional la prohibición del despido arbitrario o injustificado.

## **2.5 Regímenes especiales en el Perú**

### **2.5.1 Privado General – Decreto Legislativo N° 728**

Es también conocido como ley de productividad y competitividad laboral, es una legislación muy importante por saber. Publicada el 27 de marzo de 1997, la normativa tiene una serie de objetivos. A su vez, unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

### **2.6.2 Agrario Ley N° 27360.**

Es aquel que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, estableciendo beneficios laborales y tributarios para las empresas especializadas en las actividades de cultivo y/o crianzas, acuícola y agroindustrial. Aunque surgió como una norma transitoria, su vigencia aún continúa y se pretende extender hasta el 2031, Como sabemos, en comparación los derechos establecidos en el régimen laboral general (Decreto Legislativo 728), el trabajador agrario cuenta con unas limitaciones de reconocimiento de derechos laborales.

## **PARTE II: LA EXCLUSIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA PARA CONDUCTORES QUE PRESTAN SERVICIOS INTERMITENTES DE ESPERA**

### **2.1 La jornada de los conductores interprovinciales y de carga y su labor intermitente**

Conforme lo establece el artículo 5 del TUO, los siguientes trabajadores se encuentran excluidos de la jornada máxima de trabajo de la empresa, no teniendo derecho al cobro de horas extras: (i) Trabajadores de dirección, que de acuerdo con el primer párrafo del artículo 43 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, son los siguientes:

a. Quienes ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros.

- b. Quienes sustituyen al empleador en el ejercicio de la representación legal señalada en el literal anterior.
- c. Quienes comparten con el empleador funciones de administración y control.
- d. Quienes de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

## **2.2 La intermitencia**

La intermitencia sirve para determinar algo que se detiene y luego continua, en el derecho laboral, se utiliza para evidenciar lapsos de inactividad de un trabajador que de acuerdo al DS. 002-97-TR, no merecen el pago por la labor realizada en sobretiempo.

Al respecto, José Montenegro Baca (2004) página 238 en su libro Jornada de trabajo y descansos remunerados, refiere que, dichos choferes disfrutan "De la libre disposición en cada trayecto" sin embargo, la libre disposición no es admisible en conductores de ruta larga, ya que, en el lapso que realizan cambio con el conductor y descansan, la disposición siempre está sujeta al empleador; y, ello se evidencia en las cuestiones típicas y atípicas en la conducción, como el mantenimiento y revisión del vehículo de transporte, las intervenciones de Sutran, etc.

## **2.3 Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata**

Son aquellos trabajadores que:

- a. Realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador. Si bien la norma no define a este tipo de trabajadores, creemos que son aquellos que poseen autonomía en su desempeño laboral, no se encuentran monitoreados diaria o cotidianamente por su empleador y responden por el resultado de su trabajo.
- b. Realizan sus labores parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a este para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes. Entonces, como puede advertirse, nuestra legislación excluye expresamente de la jornada de trabajo vigente en la empresa a aquellos trabajadores cuyas labores suponen la alternancia de lapsos efectivos de labor con períodos de inactividad. Ese es el caso, por ejemplo, de los porteros de edificios o de los choferes de transporte de carga o de pasajeros.



Al respecto, Víctor Ferro Delgado (2019), en su libro Derecho Individual del Trabajo en el Perú, señala que la fiscalización tiene relevancia con un elemento sustancial del contrato de trabajo y que distingue a otro de naturaleza civil, el cual es la subordinación como elemento esencial, la subordinación como elemento del contrato de trabajo significa estar sujeto a un empleador; sin embargo, en la conducción interprovincial de pasajeros, resulta ser un alcance discutido para determinar la intermitencia en aquellos trabajadores.

#### **2.4 Los Choferes**

Lasteino Morales Costa (2004), refiere que, los choferes y en particular a los que realizan transporte de carga de bienes, es natural que su labor suponga la existencia de lapsos de espera o de inactividad, durante los cuales la intensidad del trabajo sea mucho menor que la jornada regular o inclusive inexistente, pues usualmente este depende de la necesidad del cliente de que su carga sea transportada o la espera en el ingreso para recoger la mercadería en el puerto o en el punto en que esta le es entregada para el transporte. Inclusive, este tipo de labores suponen que el chofer goce de un período de descanso. Es más, tratándose de los choferes del transporte interprovincial de pasajeros, la jornada de conducción prevista en el Reglamento Nacional de Administración de Transporte, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2009- MTC, no puede exceder de cinco horas en el servicio diurno o de cuatro horas en el servicio nocturno. Se entiende como servicio diurno el que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 9.59 p. m. y como servicio nocturno el comprendido entre las 10:00 p. m. y las 5:59 a. m. Es usual que exista un chofer de relevo en la propia unidad de transporte, por lo que el chofer sustituido puede gozar de un período de descanso, el cual evidentemente no supone labor efectiva.

La Res. 093-2014-SUNAFIL/ILM de 24-11-14 determinó que los conductores que prestan servicio de transporte público terrestre interprovincial no realizan labores de naturaleza intermitente, por lo que los empleadores no tienen la obligación de llevar un control de respecto de dichos trabajadores. Es decir, éstos no se encuentran dentro del supuesto de excepción de la obligación de fiscalizar (art. 1 del D.S. 004-2016-TR). Respecto de las siguientes alegaciones la inspeccionada declaró lo siguiente:

- La labor de los transportistas no está sujeta a fiscalización inmediata, pues la realizan

parcial o totalmente fuera del centro de trabajo. Sólo acuden a él para dar cuenta de su labor y realizar coordinaciones pertinentes: “La causal de exclusión, prevista en el art. 1 del D.S. 004-2016-TR, está referida a casos puntuales en los cuales es el trabajador el que dispone a libre arbitrio de su tiempo para el cumplimiento de la labor contratada por el binomio trabajador- empleador.... Esta situación se relativiza en el presente caso pues por la propia naturaleza del servicio de transporte público terrestre interprovincial de ámbito regional que desempeñan los transportistas, se verifica lo siguiente: (i) la labor la realizan transportando al público en la carretera que forma parte de la ruta del servicio ofrecido, la misma que se encuentra previamente determinada, (ii) su centro de trabajo incluye la ruta previamente definida, (iii) no disponen de libre arbitrio de su tiempo en el viaje asignado, debiendo respetar los plazos establecidos, (iv) son sujetos a ser fiscalizados por las respectivas tarjetas de control en cada paradero.

## **2.5 Los conductores con labor intermitente**

Los transportistas califican como trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, pues regularmente sus servicios efectivos son prestados de manera alternada con lapsos de inactividad:

- La labor desempeñada por éstos no es intermitente, en el presente caso la labor de los transportistas se realiza en el ómnibus que encarga la inspeccionada, el cual está destinado, durante el récord laboral, al servicio de transporte interprovincial de pasajeros y sus cargas secas y líquidas en general, el cual sin duda alguna, tiene como característica general la continuidad de la prestación de dicho servicio pues es de conocimiento público que el servicio de transporte público terrestre prestado por diversas empresas constituidas con dicho objeto brindan este servicio de manera continua. Además, la naturaleza del servicio de transporte público terrestre es de tipo permanente, característica estrechamente vinculada a la continuidad de este tipo de labor”. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-16329-2015-Lima-LP.pdf>.

- “Sobre los lapsos de inactividad de trabajo efectivo de conducción durante la jornada diaria de labor, los cuales resaltan de forma especial en este tipo de labor, dichos lapsos son propios de esta actividad laboral, pues entre cada vuelta realizada en su respectiva ruta asignada al vehículo bajo su cargo existen lapsos de inactividad de trabajo efectivo

de conducción denominados por la doctrina nacional "tiempos muertos" o por la doctrina europea como "lapsos de ocio" propios de un sistema, de hecho o de derecho, de organización de las empresas de transporte público terrestre, utilizando un método de frecuencias con el fin de generar un equilibrio en la prestación del servicio ofrecido el cual redundaría en su beneficio propio, (artículo 4º Convenio 153 de la OIT Duración del Trabajo y Períodos de Descanso en los Transportes por Carretera). En ese sentido los periodos de inactividad pasados en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo deben considerarse parte de la duración del trabajo”

## **2.6 La intermitencia y el pago de horas extras**

Con relación a las labores de intermitencia, se debe tener presente que el artículo 5º del Decreto Supremo N°007-2002-TR considera que no le corresponde el pago de horas extras a quienes presten servicios intermitentes de espera, concepto jurídico que es definido por el inciso b) el artículo 10 del texto normativo antes aludido como: “aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad”. Al respecto, en nuestro ordenamiento constitucional resulta de vital importancia el artículo 1º de nuestra Carta Política, el cual prescribe que: “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”, esto es, se ha determinado que la persona humana es la razón de ser de nuestra estructura estatal y social, con lo que, se puede apreciar de modo nítido la esencia y el espíritu de tan importante texto constitucional; en esa perspectiva, el Estado tiene la obligación de propiciar de manera contundente las condiciones que faciliten la vida digna de la persona, en ese horizonte, se ha pronunciado nuestro Tribunal Constitucional, dado que en su resolución sentencia de fecha 28 de enero del 2003, recaída en el expediente N° 1006-2002-AA, señaló que: “Un Estado de derecho que proclama como valor primordial la defensa de la persona, no puede desatenderse de mecanismos con los que efectivamente se garantice su protección adecuada”. Dicho lo anterior, es indiscutible que la defensa y protección de la persona humana es la ratio de nuestro ordenamiento jurídico, por lo que, su tutela va a permitir hacer posible una coexistencia equitativa, solidaria y justa que le permita desenvolver pacífica y libremente su personalidad para, simultáneamente, realizarse como persona, y

contribuir al desarrollo de la sociedad. Ahora bien, el tema de la jornada de trabajo resulta de carácter trascendente ya que, no solamente nos permite conocer el tiempo que deberá prestar labores el trabajador, el mismo que deberá ser remunerado, sino también, hace que sepamos el tiempo para el descanso del trabajador, lo cual va de la mano con el disfrute del tiempo libre. Dicho tema no resulta ser nuevo, más bien tiene añejo análisis y regulación, así, la Constitución Política de 1979 prescribió en su artículo 44° que: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales, Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente”. Aquello, es recogido por el artículo 25° de nuestra vigente Carta Magna, el cual prescribe que “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.

Según Julio Haro Carranza, define el horario de trabajo: “El tiempo determinado por el empleador al que se sujeta el trabajador para la prestación de los servicios. Esto implica el número de horas diarias o semanales en las cuales se cumple la jornada laboral. (Haro Carranza, 2005).

Aquellos momentos pueden ser los mismos todos los días del año o variar según el calendario, con el que el horario, lo forma un todo (infra V); pueden también variar de unos trabajadores a otros, siendo el supuesto más importante de variación el exigido por los turnos de trabajo, si los hay”. El horario de trabajo viene a ser el tiempo diario por el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de los servicios establecidos en el contrato de trabajo. Se entiende por horario de trabajo a la hora de ingreso y de salida que rige en el centro de trabajo (artículo 6° del D.S. 007-2002-TR).

Además, (Vilela, 2006) El trabajo de sobretiempo o denominada horas extras son las horas que exceden de la jornada ordinaria fijada legalmente o convencionalmente y por las cuales obviamente se abona remuneración. (Vilela, 2006)

Como ya se indicó anteriormente, los servicios intermitentes de espera son considerados por el artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, como situaciones de excepción respecto a la aplicación de la jornada máxima de labores; sin

embargo, ante dicha coyuntura, éste Juzgador considera que es admisible la aplicación de la jornada máxima de labores respecto a los trabajadores que presten servicios de chofer por estricta aplicación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 67, el mismo que fue ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 14033 de fecha 22 de febrero de 1962. Dicho instrumento jurídico internacional resulta valioso dado que adopta diversas disposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo y al descanso de los conductores profesionales (y de sus ayudantes) de vehículos que efectúan el transporte por carretera. En ese horizonte, tal convenio resulta de plena aplicabilidad para el chofer que presta servicios personales, subordinados y remunerados. Dicho texto normativo internacional prescribe en su artículo 4, inciso a), numeral iii) que: “la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual las personas interesadas estén a disposición del empleador o de otras personas que puedan reclamar sus servicios y comprende: iii) los períodos de simple presencia”. <https://laley.pe/art/5520/-puede-reclamar-el-pago-de-horas-extras-el-trabajador-que-presta-servicios-intermitentes>.

En esa perspectiva, el doctor Orlando Gonzales Nieves manifiesta que: “El denominado “tiempo de espera” o “períodos de simple presencia” deben ser remunerados, porque eso está en la base del concepto de jornada de trabajo, que comprende el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador, aunque no preste el servicio por razones ajenas a su voluntad”. En tal sentido, la lógica consecuencia, de un razonamiento ponderado, razonado y prudente es que es admisible la aplicación de la jornada máxima de trabajadores en el caso de los servicios intermitentes de espera en los choferes.

Es de tenerse presente que, el Convenio de la Organización Internacional N° 67 resulta ser un tratado ratificado por el Perú, por lo que, se encuentra recepcionado en nuestro sistema jurídico, asimismo dicho instrumento jurídico internacional tiene una elevada categoría normativa en nuestra pirámide jurídica, ya que el artículo 27° de la Convención de la Viena sobre el Derecho de los Tratados indica que: “Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado (...)”. Vale decir, no se puede pretender desconocer un tratado argumentando simplemente la utilización de la normatividad interna, máxime

que la Cuarta Disposición Final y Transitoria de nuestra Constitución Política prescribe 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”. Así, las cosas, no resulta aplicable para los trabajadores choferes que presten servicios intermitentes de espera la exclusión prevista en el artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Así las cosas, se ha podido determinar jurídicamente que, el trabajador demandante puede ser beneficiario de la jornada máxima de labores, ya que, de un lado, si se encontraba sujeto a fiscalización inmediata, así como no le resulta aplicable la exclusión prevista en el artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR respecto a la prestación de servicios intermitentes de espera.

Cabe indicar que, el mencionado Convenio de la O.I.T. N° 67 no se encuentra derogado o haya sido denunciado por el Perú (quien más bien lo ratificó), por lo que todavía mantiene su vigencia, en todo caso la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo no lo ha derogado de conformidad con el Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la O.I.T., ya que dicha entidad está facultada para derogar, por mayoría de dos tercios y previa recomendación del Consejo de Administración, todo convenio en vigor si se considera que ha perdido su objeto o que ya no aporta una contribución útil a la consecución de los objetivos de la O.I.T.

### **PARTE III: EL TRABAJO DIGNO Y EL DERECHO AL PAGO POR LABOR EN JORNADA EXTRAORDINARIA**

José Manuel Lastra Lastra (2019),El exceso de horas al frente del volante por parte de los conductores es una de las causas de trágicos accidentes en las carreteras, con la pérdida de vidas humanas.

Ante ello, el secretario general de la Asociación Nacional de Choferes Interprovinciales de Pasajeros, Óscar Portilla Castillo, exigió a la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (Sutran) fiscalizar que los pilotos de las unidades de transporte cumplan con descansar debidamente antes de emprender su viaje.

Los accidentes de ómnibus interprovinciales se deben en un 90% al cansancio de los choferes. Aquí no hay falla mecánica, sino humana, y eso es responsabilidad de las empresas de transporte que no dan el descanso reglamentario a sus pilotos. Todas las empresas que operan en La Libertad y el país cometen esa infracción. Fuente (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION AL EMPLEO)

El secretario general del sindicato de choferes interprovinciales Oscar Portilla, denunció que las empresas hacen trabajar a los conductores hasta 18 horas diarias y 26 días seguidos durante el mes, acumulando cuatro días de descanso, cuando es un trabajo de alto riesgo que requiere estar con todas las fuerzas. Sin embargo, lamentó que a veces los pilotos no tienen ni un camarote dónde dormir, llegan cansados, trasnochados, mal alimentados y tienen que salir nuevamente a cumplir rutas largas al norte, sur u oriente del país.

La racha de estos sucesos que tiñen de sangre las pistas y enlutan a gran cantidad de familias podría evitarse si las autoridades fiscalizaran que las empresas respeten los derechos de los conductores.

Juan Pablo Fiorini (2011), refiere que, para justificar El artículo 25 de nuestra Constitución establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o de 48 semanales, como máximo. Así, a diferencia de la Constitución de 1979, se efectúa un cambio en su redacción permitiendo que la jornada diaria supere las ocho horas manteniendo el tope de 48 a la semana. Si bien no se recoge expresamente que todo trabajo que exceda la jornada ordinaria debe ser compensado adicionalmente, como sí se señalaba en la Constitución de 1979, ello se entiende del texto Constitucional, el cual debe leerse conjuntamente con la norma de desarrollo constitucional, el Decreto Legislativo N° 854, Ley sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. La citada disposición legal, posteriormente modificada por la Ley N° 27671, hoy Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 008-2002-TR, ordena en detalle la jornada de trabajo, el trabajo en sobretiempo, el horario y el refrigerio, así como las exclusiones a la jornada máxima. El trabajo en sobretiempo se encuentra regulado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante el TUO),

así como su Reglamento, el Decreto Supremo N° 008-2002-TR (en adelante el Reglamento).

Conforme lo establecen las referidas disposiciones, se considera trabajo en sobretiempo al tiempo laborado antes o después del horario de trabajo que exceda la jornada ordinaria prevista en el centro de trabajo sea diaria o semanal, aun cuando se trate de una jornada reducida menor a la máxima legal. El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a prestarlo salvo cuando resulte indispensable como consecuencia de un caso fortuito o de fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva (artículo 9 del TUO). En cuanto al pago por el trabajo en sobretiempo, cada hora extra se abona con un recargo o sobretasa que no puede ser menor al 25% del valor hora por las dos primeras horas y 35% para las horas restantes. Si el sobretiempo es menor a una hora, se paga la parte proporcional (artículo 10 del TUO). El pago debe efectuarse en la oportunidad en que se realice el abono de la remuneración ordinaria del trabajador. Asimismo, el empleador puede convenir por escrito con el trabajador compensar el trabajo en sobretiempo con períodos equivalentes de descanso, debiendo efectuarse esa compensación dentro del mes siguiente a aquel en que se efectuó dicho trabajo, salvo pacto en contrario (artículo 26 del Reglamento).

En esa perspectiva, Carlos Roncal Pretell (1994) señala que, la dignidad de la persona humana se convierte en un centro de imputación jurídica que reviste de vital trascendencia para el Estado, debido que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permita su trascendencia, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo, así como una armonía esencial, en su relación con la sociedad. Así las cosas, la dignidad de la persona como valor central, emana de la justicia, la vida, la libertad, la igualdad y la solidaridad, que son dimensiones básicas de la persona, que se convierten en valores y determinan la existencia y legitimidad de los derechos reconocidos por nuestra Constitución. En ese mismo talante, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el expediente N° 0044-2004-AI3, señaló que: “la dignidad de la persona humana se configura como un principio-derecho constitutivo de los



derechos fundamentales que la Constitución reconoce”. Asimismo, dicho tribunal manifestó en la sentencia emitida en el expediente N° 1006-2002-AA4 que: “Un Estado de derecho que proclama como valor primordial la defensa de la persona, no puede desatenderse de mecanismos con los que efectivamente se garantice su protección adecuada. Cualquiera que fuese el medio en el que se desenvuelva o se desarrolle la persona, no se le puede atropellar en sus derechos esenciales exponiéndola a riesgos o perjuicios innecesariamente ocasionados por las propias personas, por las organizaciones colectivas que los conforman, o por el propio Estado en cualquiera de sus corporaciones”. Ahora bien, lo expresado por el citado Tribunal hace colegir de manera razonada el elevado grado trascendental que tiene la dignidad humana dentro del marco del sistema constitucional, tal reconocimiento hace que su tutela sea una labor permanente y continua, lo cual conlleva que se debe observar: “El Principio Dignitatis Humanae” o “El Principio de la Dignidad Humana”, y que a decir de Javier Valle Riestra: “supone un reconocimiento del valor de la persona dentro del Estado”; en ese andarivel, se deben adoptar las medidas, acciones e interpretaciones posibles a fin de aplicar aquella que resulte más beneficiosa en salvaguarda la dignidad de la persona.

## CAPITULO III: HIPOTESIS

### 1.4.Hipótesis

La aplicación de la jornada máxima de los conductores que prestan servicio intermitente no sujetos a fiscalización, prevista en el art. 05 del Decreto Legislativo 854 ley de jornada de trabajo, respecto de los conductores interprovinciales y de carga, incide negativamente, porque conculca y afecta el Derecho a un trabajo digno; y, el derecho al pago por labor en jornada extraordinaria.

#### 1.4.1. Operalización de Variables

##### 1) VARIABLE N° 1

La exclusión de la jornada máxima para conductores que prestan servicios intermitentes de espera.

##### 2) VARIABLE N° 2

El trabajo digno y el derecho al pago por labor en jornada extraordinaria

### MATRIZ DE OPERALIZACION DE VARIABLES

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
La exclusión de la jornada máxima para conductores que prestan	Se considera que la exclusión de los conductores interprovinciales y de carga están	Ejecutorias Supremas recaídos en los expedientes	Porcentaje de sentencias resultas en la Corte Suprema declaran	<b><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA</u></b> Cualitativa

servicios intermitentes de espera	excluidos de la jornada máxima	3780-2014; 7015-2018	infundada las demandas de reintegro de beneficios sociales y la incidencia de las horas extras	<u><b>DISEÑO DE</b></u> <u><b>INVESTIGACIÓN</b></u> Básico  <u><b>INSTRUMENTOS</b></u> -Formulario de entrevista. -Sentencias de la corte de La Libertad, Lambayeque y La Libertad. -Fichas Bibliográficas
			Porcentaje de sentencias que fueron declaradas infundadas en todos sus extremos.	

El trabajo digno y el derecho al pago por labor en jornada extraordinaria	Se considera que el derecho a un trabajo digno representa una condición ineludible para acceder a una óptima calidad de vida.	Procesos judiciales concluidos en La Libertad desde el año 2014 hasta el año 2020.	Porcentaje de procesos judiciales en La Libertad, Lambayeque y Cajamarca llevados a cabo con observancia a los principios normativos que lo rigen.
			Porcentaje de procesos judiciales que son amparados al demandante.
			Porcentaje de procesos judiciales que son amparados a favor del demandado.

			Porcentaje de procesos judiciales que culmina con un criterio formalista y denegando el pago con labor en sobretiempo	
--	--	--	---	--

## **CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo de investigación**

**La presente investigación es estudio de casos con enfoque de cualitativo** ya que se busca informar con objetividad, claridad y precisión acerca de las observaciones a la realidad objeto de estudio, así como de la información recolectada por los instrumentos escogidos. En este tipo de investigación, las propiedades de los objetos de estudio no pueden ser medidas en cantidad, sino que solo se detalla la presencia de ellas.

En consecuencia, este tipo de investigación ha proporcionado una profundidad de datos produciendo una riqueza interpretativa en el marco de los derechos laborales.

### **4.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

Para una investigación cualitativa se consideran como técnicas todas aquellas distintas al experimento. Por lo tanto, para este tipo de investigación se debe de considerar como técnicas a las entrevistas, grupos de discusión y observación participante.

Para la presente investigación, tanto la población como la muestra se compondrán por los mismos elementos. El total de expedientes judiciales en primera y segunda instancia en La Libertad, Lambayeque y Cajamarca. Sin embargo, a efectos de la investigación, sólo se tomará en cuenta los expedientes con sentencias declaradas firmes y consentidas. Es por ello, que tanto la población como la muestra se componen por los mismos elementos.

El motivo por el cual se determinó la investigación versa solo de ejecutorias supremas y procesos judiciales en distritos que no adoptan un criterio uniforme; es que de este modo será posible lograr extraer la información necesaria no solo de las actuaciones realizadas por las partes en el desarrollo del proceso sino también de la lectura y análisis de las propias sentencias, considerados estos como resultados, de esta manera se pudo encontrar respuestas y realizar propuestas que atiendan a mejorar la revisión de la discrecionalidad al momento de resolver con un criterio uniforme para casos similares.

<b>Población Muestral</b>		<b>Criterios de Selección</b>
<p>Casaciones de la Corte Suprema sobre la pretensión de pago de horas extras. Y la labor intermitente de los conductores</p> <p>Número de casaciones: 24</p> <p>Casaciones que corresponden a los siguientes expedientes:</p> <p><b>EXPEDIENTES AÑO 2014</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expediente 3780-2014</li> <li>- Expediente 9850-2014</li> </ul> <p><b>EXPEDIENTES AÑO 2015</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expediente 16157-2015</li> <li>- Expediente 9268-2015</li> </ul> <p><b>EXPEDIENTES AÑO 2016-2017</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expediente 18325-2016</li> <li>- Expediente 12158-2016</li> <li>- Expediente 12233-2017</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Que, en el proceso judicial, hayan sido parte o hayan resuelto algún caso respecto del tema de tesis</li> <li>- Que se trate de ejecutorias y procesos laborales desde el 2014 hasta el 2019</li> </ul>
<b>Población</b>	<b>Muestra</b>	<b>Criterios de Selección</b>

Especialistas en derecho laboral y/o en constitucional	<b>ESPECIALISTAS:</b> 15 especialistas o expertos en derecho laboral y/o en constitucional	-Que tengan como mínimo 5 años en el ejercicio profesional. -Que hayan participado como parte o como jueces en al menos un (01) proceso judicial en materia laboral -Que tengan mínimo un estudio de postgrado -Ser especialistas en el tema objeto de investigación.
--	--	--

### 4.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

#### 4.3.1 Técnicas y procedimiento de recolección de datos

<b>ANÁLISIS DOCUMENTAL</b>	<p>El análisis documental como técnica consistió en realizar un proceso de interpretación y análisis de la información de los documentos para luego sintetizarlo. De esta manera, como consecuencia surgió un instrumento de trabajo que representa la información de un documento en un registro estructurado, reduce todos los datos descriptivos físicos y de contenido en un esquema inequívoco.</p> <p>A través de esta técnica se analizó los documentos pertinentes para la investigación. Dichos documentos fueron todas las resoluciones de Sutran, de Sunafil, demandas, contestaciones, hasta llegar a sentencias en La Libertad, Cajamarca, Cuzco Lambayeque y Lima entre los años 2014 y 2019, ya que hay expedientes que por la pandemia aun no tienen sentencia.</p> <p>La técnica de análisis documental permitió examinar las principales características de los expedientes en materia laboral y las sentencias en primera, segunda instancia y casaciones entre los años 2014-2019, desarrollando de esta manera los objetivos específicos de la investigación.</p>
<b>ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO</b>	El análisis bibliográfico como técnica consistió en la revisión de material bibliográfico relacionado al tema obtenido de bibliotecas virtuales especializadas y bibliotecas físicas universitarias.



	<p>Se consultó libros, artículos y revistas -físicas y virtuales, y tesis, para clasificar la información relevante y pertinente sobre el tema de investigación, analizando cada una de las variables.</p> <p>Esta técnica permitió la extracción de los contenidos con información más significativa de las fuentes documentales a fin de desarrollar el marco teórico de la investigación.</p>
<p><b>ENTREVISTA</b></p>	<p>La entrevista es una técnica de obtención de información mediante el diálogo mantenido en un encuentro formal y planeado, entre dos o más personas, información que luego se sistematiza de forma que resulte útil para el desarrollo de un tema de investigación.</p> <p>Esta técnica tuvo por finalidad recopilar opiniones en base a las respuestas de las preguntas abiertas del cuestionario que se aplicó a un conjunto de individuos seleccionados en la muestra. La entrevista fue direccionada a especialistas en derecho laboral, constitucional, secretarios judiciales, abogados litigantes y jueces de primera y segunda instancia; tomando en cuenta posturas diversas y especializadas que contribuyan al desarrollo del proyecto de investigación.</p> <p>La técnica de entrevista proporcionó la obtención de la información pertinente, interesante y consistente como testimonio sobre las variables de la investigación, de modo que apoyó la hipótesis y ayudó a alcanzar el logro del objetivo general.</p>

Gómez (2007) precisa que para el procedimiento de la recolección de datos se requiere, primero, seleccionar de una técnica de recolección de datos entre los disponibles en el área de estudio en el cual se enmarque nuestra investigación. Luego, este instrumento debe ser válido y fiable, de lo contrario no podremos basarnos en sus resultados. Cabe mencionar que, la validez de cada técnica seleccionada para la presente investigación ha sido descrita en el cuadro anterior. Por último, una vez aplicada la técnica de recolección de datos, se dispondrá a la preparación de las observaciones, registros y mediciones obtenidas para ser analizadas.

#### **4.3.2 Instrumentos de Recolección de Datos**

- **Ficha Cuadro Comparativo:** Mediante este instrumento, se analizó los procesos judiciales de la corte superior de justicia de la libertad. Entre los años 2014- 2017,

obteniendo los principales criterios de cada sentencia consentida y ejecutoriada en donde los trabajadores cuya labor es intermitente, no se les reconoce el pago de horas extras por jornada en labor extraordinaria.

- **Fichas Bibliográficas:** De libros físicos y virtuales, tesis, artículos periodísticos, y artículos de estudios publicados; con las cuales se logró analizar de manera organizada los datos, información y puntos de vista de especialistas en las materias sobre las que versan las variables del presente proyecto de investigación.
- **Formulario de entrevista:** Mediante este instrumento se analizó la información que fue recolectada en las entrevistas efectuadas a los especialistas en derecho laboral y constitucional, con el objetivo de entender el criterio relevante para sus decisiones, asimismo cada opinión está basada no solamente en el pleno del año 2017, también en la forma como los abogados litigantes exponen su teoría del caso para que los jueces adopten una posición proporcional donde exista proporcionalidad entre lo que solicita el trabajador en sus escritos de demandas y lo que cuantificablemente se le es razonable entregar

#### **4.3.3 Procesamiento de la información**

El procesamiento de la información se llevó a cabo una vez recolectada la información, se procesó empleando una metodología cualitativa en función de cada uno de los instrumentos.

##### **➤ Cuadro Resumen**

Se elaboró un cuadro resumen mediante el cual se sintetizó la opinión crítica recolectada de los entrevistados. Se tomó en cuenta las opiniones y respuestas más relevantes para el desarrollo de la investigación.

##### **➤ Cuadro Comparativo**

Se elaboró un cuadro comparativo a fin de analizar los procesos laborales, en la Corte Superior de Justicia de la Libertad, entre los años 2014-2017.

### ➤ **Esquema**

Se elaboró esquemas que permitió analizar de manera organizada los datos, información y puntos de vista obtenidos de las fuentes seleccionadas como artículos virtuales, tesis y libros de especialistas en las materias sobre las que versan las variables del presente proyecto de investigación.

#### **4.3.3 Métodos**

- **Método Inductivo**

Este método fue utilizado en la redacción de la hipótesis, e identificar la incidencia entre las variables de estudio que versa sobre el trabajo digno y el reconocimiento de la jornada extraordinaria, para a partir de ello realizar un estudio más amplio y exhaustivo del problema de investigación.

- **Método deductivo**

Este método fue utilizado desde el inicio de la investigación al establecer la delimitación temática, geográfica y temporal de las variables relacionadas (es decir, a partir de la presentación del problema en contextos internacionales y nacionales; delimitación del tema de estudio seleccionado a nivel regional, provincial o distrital, exposición de la unidad de estudio: área-problema; hasta la descripción de las variables utilizando conceptos específicos para delimitarlas temáticamente. es decir, hemos utilizado este método para trabajar la información teórica y doctrinaria.

- **Método analítico**

Este método fue utilizado durante el examen de la Resoluciones Judiciales en materia laboral sobre el pago de horas extras, así como durante el estudio de

las Normas, instituciones procesales y Principios al trabajar la información teórica y doctrinaria.

▪ **Método sintético**

Este método fue utilizado para trabajar la información teórica y doctrinaria, a fin de obtener las conclusiones, las mismas que se generaron a partir de la información proporcionada en el marco teórico y en los resultados obtenidos en los instrumentos empleados.

▪ **Método exegético**

- Este método fue utilizado para descifrar el sentido auténtico del legislador al regular el reconocimiento del pago de horas extras a los conductores interprovinciales y de carga.
- Este método fue utilizado al realizar el estudio e interpretación de las decisiones de la Corte Superior de Justicia de la Libertad y la Corte Suprema y legislación pertinente.

▪ **Método sistemático**

- Este método fue utilizado al realizar una interpretación en forma conjunta sobre las normas relacionadas a conflictos laborales, además los convenios ratificados de la OIT sobre pretensiones referidas al pago de horas extras a los trabajadores que realizaron labores intermitentes.
- Este método fue utilizado al analizar las diferencias existentes entre las normas que viabilizan el reconocimiento del derecho a la labor extraordinaria, y a los que se oponen a este reconocimiento.

- **Método sociológico**

- Este método fue utilizado al realizar un estudio que determine una afectación social a partir de la regulación de una norma (artículo 5° Ley de jornada de trabajo) y su aplicación en procesos laborales sobre el pago de horas extras en los conductores interprovinciales y de carga.
- Este método fue utilizado al describir el motivo de la regulación, causas, intereses y valores de los grupos sociales, es decir el contexto social que propició su legislación.

#### 4.3.4 Procedimiento de Recolección de Datos

<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>MÉTODOS</b>
<p><b>Análisis Documental</b> Esta técnica consiste en analizar los documentos pertinentes para la investigación. Dichos documentos fueron todas las resoluciones, cartas, demandas, contestaciones, hasta llegar a las sentencias de primera y segunda instancia consentidas y ejecutoriadas de la</p>	<p><b>Ficha Cuadro Comparativo</b></p>	<p>Se analizaron los procesos laborales concluidos de la corte superior de justicia de la libertad entre los años 2014-2017 siendo así, la búsqueda de la documentación e información se realizó de forma diligente con el permiso de los secretarios judiciales en horario de atención al público, como nexos para poder dialogar con los jueces.</p>	<p><b>Método Analítico</b></p>

<p>corte superior de justicia de la libertad. Entre los años 2014-2017.</p>			
<p><b>Análisis bibliográfico</b> Técnica utilizada para analizar la bibliografía especializada en materia de la investigación, lo que permitió desarrollar el marco teórico.</p>	<p><b>Fichas bibliográficas</b></p>	<p>Se ha registrado en fichas bibliográficas la información más relevante que ayudo al desarrollo de la investigación, de fuentes documentales como libros, artículos, informes, notas periodísticas.</p>	<p><b>Método Sistemático</b></p>
<p><b>Entrevista</b> La entrevista es un método técnico que se realiza de forma inmediata con el objetivo de informarse y persuadir en el receptor los cánones de interpretación y argumentación directa. Con la finalidad de ser abordado por diferentes</p>	<p><b>Cuestionario</b></p>	<p>El procedimiento consistió en entrevistar a la persona que forma parte de la muestra establecida en base al cuestionario, se le formuló las preguntas y se solicitó la perspectiva crítica respecto al tema abordado</p>	<p><b>Método Inductivo-Deductivo</b></p>

especialistas de la materia que en este caso fueron 9			
---	--	--	--

#### 4.4 Procedimiento de Tratamiento y Análisis de Datos

<b>INSTRUMENTOS POR EL CUAL RECOLECTO DATOS</b>	<b>DATOS OBTENIDOS</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>MÉTODO</b>
<p><b>Ficha Comparativo Cuadro</b></p> <p>A través de este instrumento se sistematizo las principales características de documentos como resoluciones, demandas, contestaciones, de cada expediente de la corte superior de justicia de la libertad.</p>	<p>Principales características de cada expediente en materia laboral, entre ellas también los juzgados transitorios y paz letrado de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, entre los años 2014-2017</p>	<p>Una vez obtenidos los datos, se hizo un tratamiento estadístico a través de gráficos estableciendo las características de los procesos laborales.</p>	<p><b>Método Sistemático</b></p>
<p><b>Fichas bibliográficas</b></p> <p>De acuerdo a este instrumento se pudo recolectar la información más trascendente que</p>	<p>Información, datos, estudios, estadísticas y juicios críticos de juristas</p>	<p>Una vez seleccionada la información más pertinente para dar sustento jurídico a la</p>	<p><b>Método Sistemático</b></p>

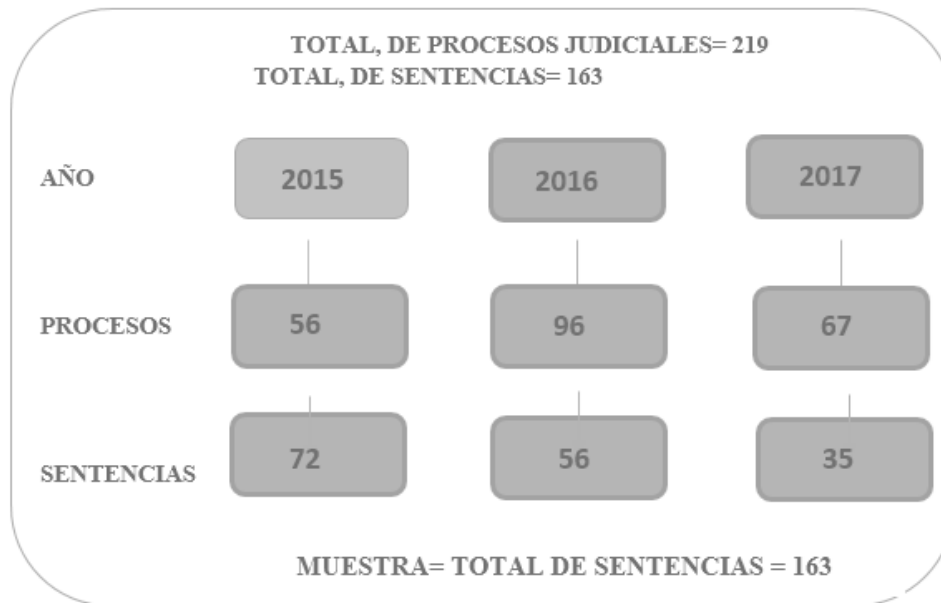
<p>dio sustento teórico a la presente investigación.</p>	<p>emblemáticos en materia del derecho laboral.</p>	<p>investigación, se organizó de manera ordenada en un marco teórico en una secuencia lógica de acuerdo a los datos obtenido de los cuadros comparativos.</p>	
<p><b>Cuestionario</b></p> <p>Este instrumento contiene preguntas relativas al tema de investigación, a fin de contestadas por quince especialistas en el tema objeto de estudio.</p>	<p>Opiniones críticas de quince especialistas sobre el tema objeto de investigación</p>	<p>Una vez recogidas todas las opiniones críticas de los especialistas en base al cuestionario formulado, se determinó las opiniones más relevantes que ayuden a contrastar la hipótesis de la investigación.</p>	<p><b>Método Analítico</b></p>



## CAPÍTULO V. RESULTADOS

**5.1 Objetivo Específico N° 01: Analizar si las ejecutorias de la Corte Suprema de Lima, respecto a la exclusión de la jornada máxima, prevista en el Art. 05 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, en relación a los conductores interprovinciales y de carga no sujetos a fiscalización inmediata y que prestan servicios intermitentes de espera, incide en el pago por labor extraordinaria.**

**Gráfico N° 1: Gráfico de los procesos y sentencias judiciales en materia laboral respecto a conductores interprovinciales y de carga.**



Del gráfico se obtiene que, del total de 163 sentencias en materia laboral respecto a horas extras, únicamente son amparadas siempre y cuando, la demandada, no interponga recurso de casación; por tanto, el criterio se adopta en provincia son sentencias favorables, pero si el demandado recurre a una instancia de excepción como el recurso antes descrito, son revocadas y declaradas infundadas.

A su vez, La Constitución prevé en su artículo 2 numerales 1 y 22, y artículos 7, 9 y 23, el derecho a la vida, al disfrute del tiempo libre y al descanso; el derecho a la salud, a la integridad física de las personas, y el desarrollo de toda relación laboral, en respeto irrestricto

de los derechos constitucionales y de la dignidad de la persona. Igualmente, en diversos tratados internacionales reconocidos por el Perú

Sin embargo, la labor en jornada extraordinaria está siendo declarada como un acto que no denota esfuerzo ni trabajo para los conductores interprovinciales y de carga, siendo así la corte suprema a declarada que de ningún modo es posible un reintegro por esas horas trabajadas dada la condición de un servicio intermitente de espera, vulnerando un trabajo digno es por ello que corroboramos la escasa magnitud de artículos para representar un producto y resultado eficaz por ser un tema novedoso.

**5.2 Objetivo Específico N° 02: Analizar la jurisprudencia casatoria de la corte suprema sobre la labor intermitente de los conductores interprovinciales y de carga, para determinar el criterio que ampara al trabajador.**

Se verifica de los recursos de casación, específicamente de las causales declaradas procedentes, que el tema a ser analizado por este Tribunal Supremo está relacionado a determinar si corresponde o no al actor el pago de las horas extras que reclama; para ello debe analizarse si el Colegiado Superior ha interpretado de manera errónea o no el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002- TR, y una vez analizado ello, y en su caso, determinar si se han infraccionado o no las normas previstas en las dos causales restantes.

En relación a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y

Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR; tal disposición regula lo siguiente: “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. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada 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. La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas.

Es preciso señalar que, conforme al artículo antes referido, 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 número 008-2002- TR. Como se puede entonces apreciar, este grupo de trabajadores se encuentran legalmente excluidos de la jornada máxima de trabajo, por lo que el empleador no tiene la obligación de pagar las horas laboradas en sobretiempo.

Sobre lo indicado el autor Toyama Miyagusuko sostiene: “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) (...).”.

Del mismo modo, es importante tener en cuenta que los Jueces Supremos de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria de la esta Corte Suprema de Justicia en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado el diecisiete de julio de dos mil doce, acordaron 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 solo si es que su prestación de servicios se realiza de manera intermitente”. De los argumentos antes expuestos, se concluye que el demandante no está comprendido en la jornada máxima de trabajo, toda vez que realizó labores intermitentes, por lo que corresponde desestimar la pretensión referida al pago de horas extras y su incidencia en el cálculo de beneficios sociales en sede casatoria.

Por último, existe un grupo reducido respecto de los criterios que no amparan a los conductores interprovinciales y de carga para el reconocimiento al pago por labor en sobretiempo; únicamente, es Lima la que adopta este criterio; sin embargo, el recurso de casación es una instancia extraordinaria que resulta letal en este tipo de procesos, lo que conlleva a desamparar en todos sus extremos demandas de beneficios sociales con la incidencia de horas extras.

**5.3 Objetivo Específico N° 03: Analizar y comparar la jurisprudencia extranjera sobre la aplicación del reconocimiento de las horas extras en trabajadores interprovinciales y de carga**

Sobre la jurisprudencia extranjera, hacemos alusión a la resolución emitida en Bogotá recaída en la resolución N° Radicación 47138, la cual falla declarando lo siguiente:

Finalizó con que «en lo relativo a la demostración de horas extras, dominicales y festivos, se han desarrollado jurisprudencialmente los siguientes presupuestos o condiciones que se asumen como necesarios i) debe encontrarse plenamente acreditada la permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada pactada o la legal; ii) la cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas; iii) las Radicación N° 47138 5 horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador y, en ese sentido; iv) las horas extras de permanencia en el trabajo, deben estar dedicados valga la redundancia al trabajo, y no cualquier otro tipo de actividades».

En consecuencia, Colombia adopta un criterio importante que debe ser utilizado como fundamento de recomendación, para resolver procesos de igual índole.

Por otra parte, Estados Unidos, adopta el siguiente criterio: Estados Unidos es un país que cuenta con herramientas que brindan a los conductores profesionales las posibilidades de llevar a cabo un trabajo que no exija mucho desgaste físico, les exige y controla a los choferes que cumplan con la conducción debida y el descanso óptimo, y ante ello les proporciona la infraestructura adecuada a las necesidades básicas que deban satisfacer. Han considerado

necesario la implementación de nuevas reglas, las cuales consisten en que el conductor profesional pueda manejar once horas después de haber efectuado un descanso de diez horas. Además, estos conductores no pueden conducir después de completar un servicio de sesenta horas en un periodo de siete días corridos o setenta horas en un periodo de ocho días consecutivos. Igualmente tienen restringida la conducción de más de catorce horas a su regreso de un descanso de diez horas. Y los conductores que hacen trayectos cortos se les permite que realicen un periodo de dieciséis horas durante un periodo de siete días. (Extraído de

En consecuencia, Estados Unidos adopta un criterio de unificación de los conductores con otros trabajadores, sin excluirlos de la jornada máxima, criterio importante, porque establece un régimen de horas a trabajar y en caso de exceso, el reconocimiento por el sobretiempo.

El código de tránsito de España, Es indispensable conocer como hacen los países europeos regular el tema del descanso para los choferes del transporte de carga. Se ha leído y analizado los artículos y se considera que son muchos, los cuales resultan de utilidad para tener en cuenta y analizar, transcribirlos sería muy extenso, por eso se va a comentar en grandes rasgos los mismos y la importancia que podrían llegar a tener en el ordenamiento local. La regulación de este país en su artículo 22 reza que deben los titulares de la actividad contar con los lugares adecuados para la carga o descarga del vehículo, debiendo prever la cantidad de envíos, o recepción de mercadería que expidan o reciban, para que la misma no exceda de dos horas del tiempo que el transporte se encuentra abocado para esa actividad, salvo que medie un caso fortuito o fuerza mayor que requiera que se exceda de ese límite. Y si por alguna razón ese plazo se excede, el porteador tendrá derecho a exigir una retribución por el tiempo en que el vehículo se encontró paralizado dependiendo de la espera del mismo, ya sea

para carga o descarga. En esta legislación se considera muy interesante que se valore el tiempo del conductor, ya que es necesario que se tomen medidas en el momento en que es llamado a cargar o cuando esté para la descarga. Los transportistas locales muchas veces pasan demasiadas horas en el lugar de carga y descarga, y eso provoca un malestar muy grande, sería imprescindible que se les reconozca el tiempo que pierden, debido a que después conducen sin descanso para ganar el tiempo perdido y poder realizar otros viajes o pasar, aunque sea retornar a sus hogares un tiempo mínimo y no sentirse ajenos a sus familias. Esta reglamentación considera infracciones muy graves a aquellas que lleven a adulterar el aparato de control de los tiempos de conducción y los descansos que se efectúen, al igual que alterar o la incorporación de instrumentos que reduzcan o modifiquen los controles que limitan la velocidad, aunque no se encuentren en funcionamiento en el momento de alguna inspección. La responsabilidad de dicha infracción caerá en manos de quien haya participado en la adulteración de los mecanismos de control. O la carencia de estos aparatos que lleven al control de los tiempos de conducción y descanso.

#### **5.4 Resultados de las entrevistas:**

En conjunto a los resultados hasta ahora detallados, cabe agregar también los resultados obtenidos a través de las entrevistas a expertos en Derecho Laboral

La entrevista aplicada consto de diez preguntas abiertas. Dicha entrevista se formuló ante quince (15) expertos en la materia objeto de la presente investigación, entre ellos se encuentran abogados pertenecientes al Estudio Villarán de la ciudad de Trujillo, Jueces de la Primera y Segunda Sala Laboral. De las respuestas recolectadas, se logró determinar lo siguiente:

**Respecto a la Primera pregunta: ¿Según su opinión, ¿cuáles son los problemas principales en el reconocimiento de horas extras a los conductores interprovinciales y de carga en la ciudad de Trujillo?**

De las respuestas recolectadas por los quince entrevistados, se obtuvo que diez consideran que los principales problemas surgen a raíz de analizar el Primer Pleno Casatorio en Lima, del año 2012, el cual excluye a los conductores interprovinciales y de carga de la jornada máxima ordinaria como un trabajador común, ya que, la labor que realizan es de naturaleza intermitente con lapsos de inactividad.

A su vez, consideran que un problema fundamental es que el reintegro de beneficios sociales, siempre supera las 10 UIT, lo que conlleva a que, en muchos casos, mediante el recurso extraordinario de Casación, llegue a Lima y sean revocadas.

**Respecto a la Segunda pregunta: Según su experiencia, ¿En qué casos se puede derrotar el carácter formalista del Art. 05 del DS:002-97-TR?**

En relación a esta pregunta, les resultó un poco complicado responderla, ya que, la derrotabilidad de reglas es algo inusual en nuestra Legislación; sin embargo, 05 de los entrevistados indicaron que, a través de un Test de proporcionalidad, resultaría derrotable dicha regla; y, de ese modo, tener un criterio uniforme con las demás jurisdicciones.

**Respecto a la Tercera pregunta: Según su experiencia, ¿en qué casos, los juzgados de Lima amparan los procesos de beneficios sociales con la incidencia de las horas extras?**

Los entrevistados determinaron que según su experiencia adquirida en el rubro del derecho Laboral que, únicamente amparan cuando los conductores no realizan labores intermitentes



de espera; ¿y, cuando se da esa figura? Se da cuando el conductor sale a sus labores habituales sin copiloto, entonces en el trayecto de su trabajo, no se evidencia la intermitencia.

**Respecto a la Cuarta pregunta: ¿Considera que es necesario un régimen atípico para los conductores interprovinciales y de carga?**

El total de los entrevistados considera que, sería fabuloso tener un régimen atípico encuadrando no solamente el régimen de horas de trabajo, sino la proporción remunerativa como un básico legal distinto al que establece el estado.

**Respecto a la Quinta pregunta: Según su experiencia, ¿Cuántas deberían ser las horas ordinarias de un conductor interprovincial y de carga que realiza lapsos de intermitencia, para que sea razonable dicho reconocimiento?**

Respecto a esta pregunta, once de los entrevistados consideraron que 12 horas deberían ser las horas como jornada máxima de los conductores interprovinciales y de carga, ya que en base a un criterio de razonabilidad y porque si realizan labores intermitentes de espera, dicho horario sería equitativo para que el empleador reconozca el derecho y se le pague por ello.

**Respecto a la Sexta pregunta: Según su experiencia, ¿Cómo acreditaría un conductor interprovincial y de carga la labor en sobretiempo, si no tiene un registro de ingreso y salida, va que, son trabajadores no sujetos a fiscalización?**

De los resultados de la entrevista se obtuvo que, 10 entrevistados opinan que, las hojas de ruta son importantes, ya que ahí se evidencia los conductores que salen a bordo y el lugar de destino de sus rutas.

Además, las guías de remisión de los conductores para pasar los controles de sustran serian un medio de prueba idóneo, ya que, se evidencia el trabajo efectivo de los conductores.

**Respecto a la Séptima pregunta: Según su experiencia, ¿Cuál es la opinión de los Jueces de La Libertad respecto al criterio distinto del reconocimiento en jornada extraordinaria con los jueces de Corte Suprema de Lima?**

El total de los entrevistados (06) identifica como un animus superior de los magistrados de Lima, creyendo que la regla solo se aplica y no se interpreta. El derecho es cambiante, y la necesidad de tantos procesos, deberían reflejar un criterio de flexibilidad y volver analizar el Art. 05 de la Ley de Jornada de Trabajo.

**Respecto a la Octava pregunta: Según estadísticas, ¿Cuántos procesos del 100 % de sentencias fundadas, se elevan a la Corte Suprema de Justicia de Lima?**

En cuanto a esta pregunta, el total de los entrevistados (15) coincidieron que el 90% de las sentencias son revisadas y elevadas como recurso extraordinario de casación.

**Respecto a la Novena pregunta: A su consideración, ¿Por qué no se llega a un criterio uniforme respecto al reconocimiento del pago por labor en sobretiempo?**

De las respuestas obtenidas por los quince, solo (08) entrevistados refieren que, la Corte Suprema de Justicia, no tiene especialistas en Derecho Laboral, sin embargo, están próximos a volver a tocar dicho criterio con un nuevo pleno nacional.

**Respecto a la Décima pregunta: A su consideración, ¿Cuáles serían las alternativas o recomendaciones para mejorar o cambiar el criterio formal y legalista de la corte suprema?**

Entre las recomendaciones por partes de los entrevistados se encuentra: Un régimen especial para los conductores en general, la jornada atípica respecto a la labor efectiva, establecer 12 horas de trabajo como jornada ordinaria, un nuevo pleno nacional.

## **CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN**

### **5.1 Limitaciones**

En la presente investigación no se han identificado limitaciones que dificulten la consecución de los objetivos planteados.

### **5.2 Interpretación Comparativa**

Luego de realizar la presentación de resultados de la presente investigación, lo siguiente será realizar la discusión de los mismos.

Conforme a los resultados obtenidos, urge la necesidad de convocar un pleno nacional con especialistas en la materia, no solamente jueces, sino también abogados litigantes, La Sutran, el Ministerio de Trabajo, Sunafil, ya que, existen denuncias previas de índole administrativo laboral, de los cuales recogen criterios interesantes para así llegar a un análisis global respecto al presente trabajo de investigación. Asimismo, la creación de un régimen atípico con las formalidades correspondientes, teniendo en cuenta un criterio de razonabilidad y un test de proporcionalidad, para que de esa manera se respete a la persona, no se vulnere el derecho a un trabajo digno, se les reconozca una jornada máxima de 12 horas para los conductores, y reconocerse las horas extras después de la jornada máxima antes descrita. Las primeras al 25% y las siguientes al 35%.

Asimismo, se percibe en el gráfico N°01 respecto al primer objetivo que, existe una variedad de procesos iniciados desde el año 2014 en adelante con un incremento considerable, debido a que, cada vez se conoce mas sobre este tema del no reconocimiento de horas extras, pero

sin resultado favorable en La Libertad y otros departamentos, cuando las empresas recurren a interponer el recurso extraordinario de casación.

La corte Suprema de Lima, tiene un criterio establecido respecto al no reconocimiento de horas extras; sin embargo, deja de lado el Test de proporcionalidad para un criterio uniforme con los demás distritos y departamentos judiciales.

Carlos Antonio Espinoza Neyra. 2015. “Los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador? Pontificia Universidad Católica del Perú. Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Cuya conclusión principal es: “La jornada de trabajo máxima esta preceptuada por normas nacionales e internacionales, incluidos instrumentos de derechos humanos como la propia 24 declaración universal de Derechos Humanos. De igual forma, sostienen que la jornada de trabajo máxima es un derecho imperativo e irrenunciable que está vinculada al descanso y otros derechos humanos como a la vida, la salud, la familia, la educación, entre otros. Así también, establece que es necesaria la dación de una norma que establezca límites y consecuencias a la realización de trabajo en sobretiempo y una modificación de las normas referente a sobretasas, registro de asistencias y exclusiones de trabajadores de la jornada máxima.”

Asimismo, Martínez Núñez Jhon Peter. 2015. “Vulneración de la jornada laboral y del pago de trabajo en sobretiempo establecidos en el contrato de trabajo y el análisis del horario nocturno de los conductores de las empresas de transporte interprovincial”. Universidad Señor de Sipan. Tesis para obtener el título profesional de Abogado. Cuya conclusión principal vinculado a nuestro tema es: “Existen Incumplimientos y Empirismos Normativos con respecto a la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para los Conductores de las Empresas de Transporte Interprovincial. Esto debido, en primer lugar, porque

evidenciamos que parte de los empleadores de las empresas de transporte interprovincial no cumplen con la normativa que forma parte de la legislación sobre la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, es decir identificamos en la realidad que lo que establece las disposiciones del régimen laboral general (Norma) y debe cumplirse, no se está cumpliendo, y estos no pueden ser exigidos a cabalidad por los conductores (trabajadores) entonces proponemos las siguientes situaciones: 1° Trabajan más de 8 hora diarias y/o 48 25 horas semanales durante todo el año; y 2° no se les cancela las horas extras trabajadas, ni el porcentaje adicional por la jornada nocturna. 3° Dichos trabajadores no accionan legalmente por temor a perder su empleo pero sin embargo estos trabajadores sí firman su boleta de pago y cumplen con sus horarios establecidos de manera poco favorable, y si consideramos a los conductores contratados de forma intermitente, por más cumulo de horas que realicen si es que no descansan por lo menos un día a la semana o al mes, ya no se podrían tener en cuenta que la ley se está cumpliendo, esto porque lo que establece el art. 2° del D.S 007-2002-TR es de forma general hasta para las personas que tienen un contrato modal.”

Según TOYAMA MIYAGUSUKU (2014), define a 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, en el marco de una relación. (Toyama Miyagusuku, 2011, pág. 159). Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo.

Por otro parte, Oscar Bernuy define la jornada de trabajo: “al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida”. (Alvarez, 2009, pág. 201) Para la legislación Argentina

conceptualiza referente a la jornada de trabajo: “todo tiempo que debe estar el trabajador a disposición del empleador en tanto no pueda disponer del mismo en beneficio propio”.

El jurista, (Aczel, 2004, pág. 163) Podemos decir que la jornada de trabajo es el tiempo (diario, semanal, mensual o anual) que destina el trabajador al empleador en virtud del contrato de trabajo.

Para Oscar H. bernuy, establece respecto a la jornada ordinaria: La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres de edad es de 8 horas y 48 horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. Así también, señala que el incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el decreto legislativo N° 910, ley general de inspección de trabajo y defensa del trabajador, y su norma reglamentaria, decreto supremo N° 020-2001-TR.

Por otro lado, Cesar Puntriano se refiere al respecto: El artículo 25 de la constitución vigente indica expresamente que la jornada de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales como máximo; y que, tratándose de jornadas atípicas o acumulativas, el promedio de horas trabajadas no puede superar el máximo indicado. En tal sentido, cabe destacar que el texto constitucional no establece únicamente un horario de 8 horas diarias, sino que, cualquiera que sea este, en ningún caso puede superar las 48 horas semanales. Conforme a la cuarta disposición final y transitoria de la constitución, se desprende que: — Las jornadas de trabajo de 8 horas y 48 horas semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración. — Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de 8 horas diarias y 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de 8 horas diarias ni 48 horas por semana. Este

supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice. — El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable. — Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos. — En el caso de nuestro país, la constitución impone la jornada máxima de trabajo de 48 horas semanales, de modo que, siendo esta norma más protectora, prevalece sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4 del convenio N° 1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)).

Respecto a la legislación comparada, Las normas nacionales y supranacionales no han conceptualizado la institución de la Jornada de Trabajo y solamente se han habilitado a establecer el quantum, es decir, la unidad de tiempo diaria o semanal que lo constituye. Existen dos criterios a efecto de conceptualizar lo que es la jornada de trabajo, que son: el criterio del tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador y el criterio del tiempo efectivo de trabajo. (Además, en México, Con el objeto de clarificar lo que es jornada de trabajo después de haberse adoptado el Convenio N° 1, en 1919, en representación de los Estados Partes, empleadores y trabajadores que conforman la Asamblea general de la OIT, se llegó a la conclusión de que: "Por Jornada de Trabajo se entiende el Derecho Laboral Individual el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del empleador". De igual modo, al adoptarse el Convenio N° 30, en 1930, en su Artículo 2; determinan que: "A los efectos del presente Convenio la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal este a disposición del empleador" El Artículo 58° de la Ley Federal de Trabajo de México, a diferencia de nuestra legislación, sí define la Jornada de Trabajo y señala que es: "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".Aczel, 2004).



Siendo el Perú, un Estado Parte de la OIT, podemos decir que nos suscribimos al criterio establecido en la interpretación dada al Convenio N° 1 y la establecida por el convenio N°30. En ese contexto, el Código de Trabajo de Chile en su Artículo 21°, asume los dos criterios al establecer que: Artículo 21°.- "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad con el contrato" "Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el Derecho Laboral Individual trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables". A manera de conclusión, podríamos definir qué, la Jornada de trabajo es la unidad de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición y bajo subordinación de su empleador, con la finalidad de prestar sus servicios.

Existe para la Ley un grupo de trabajadores que no se encuentran sujetos a la jornada máxima de trabajo, estos son aquellos trabajadores que son considerados de dirección, de confianza, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia, según lo establecido en el artículo 5 del TUO del Decreto Supremo N° 007-2002- TR. (Alvarez, 2009).

Para Alfredo Chienda Quiroz, define respecto a los trabajadores sin supervisión inmediata: "aquellos que realizan su labor parcial o totalmente bajo esa modalidad independiente, es decir sin supervisión inmediata, dado que su nivel de responsabilidad, conocimiento y función les permite desarrollar sus actividades con profesionalismo, desligada de cualquier aprobación previa.

Se considera trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, a aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad, como lo son: los choferes de transporte público y los vigilantes. (Vilela, 2006, pág. 607) Obviamente de acreditarse que el servicio desarrollado por el trabajador representa

una jornada mayor de 8 horas o mayor a la que estuviese obligado a laborar, eso implicaría el pago de sobretiempo pues la norma que comentamos facilita el tiempo y oportunidad en la prestación de servicios, pero no elimina la limitación constitucional a la jornada de trabajo. En efecto, y refiriéndonos a los choferes de transporte interprovincial de pasajeros, la jornada de conducción prevista en el Reglamento Nacional de Administración de Transporte, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2009- MTC, no puede exceder de cinco horas en el servicio diurno o de cuatro horas en el servicio nocturno. Se entiende como servicio diurno el que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 9.59 p. m. y como servicio nocturno el comprendido entre las 10:00 p. m. y las 5:59 a. m. Es usual que exista un chofer de relevo en la propia unidad de transporte, por lo que el chofer sustituido puede gozar de un período de descanso, el cual evidentemente no supone labor efectiva. (Puntriano, 2017)

## **CAPITULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

1. La Corte Suprema de Justicia de Lima, incide negativamente en el reconocimiento de los conductores interprovinciales y de carga, ya que, vulnera el derecho a un trabajo digno.
2. Se logró determinar de las sentencias estudiadas, que se puede derrotar la regla imperativa respecto del Art. 05 del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, los criterios de razonabilidad y proporcionalidad lo tienen algunos distritos judiciales, lo que constituye una dificultad al momento de decidir y acceder a un criterio uniforme en general para caso similares.
3. Se logró determinar que, la aplicación de las ejecutorias supremas debe tener un grado de revisión para no vulnerar el derecho a un trabajo digno, como condición ineludible para acceder a una óptima calidad de vida.
4. Se logro determinar que, la jurisprudencia extranjera reconoce el pago en sobretiempo, resguardando la protección de derechos del trabajador, tanto en su aplicación de jornadas de trabajo e interpretación ante el exceso de trabajo, dejando de lado la intermitencia de manera razonable, para reconocerle el derecho que les asiste a los conductores interprovinciales y de carga.

### **6.2 Recomendaciones**

1. Se debe considerar un análisis crítico respecto a la uniformidad de criterios, ya que, el tener criterios distintos en los distritos judiciales, ocasiona un caos

con respecto a si se le ampara o no, la jornada en sobretiem po a los conductores interprovinciales y de carga.

2. Se recomienda a los jueces de la Corte Suprema de Lima, analizar el test de proporcionalidad para casos similares, la intermitencia tiene un criterio formal y legalista, pero cuando un derecho constitucional se ve vulnerado, resulta derrotable dicha regla.
3. Se sugiere realizar un pleno jurisdiccional, y tocar como tema principal la jornada extraordinaria de los conductores interprovinciales y de carga, haciendo un llamado a los mejores conocedores de la materia, para unificar un criterio razonable.

## REFERENCIAS

- Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú Javier Neves Mujica, (2009) “: El derecho del trabajo es un desprendimiento del Derecho civil relativamente reciente- perspectiva histórica- ya que su antigüedad no se remonta ni siquiera a doscientos años atrás. Para comprender las razones de esta escisión, debemos reparar en un dato jurídico de inmensas repercusiones sociales, que es el de los principios que inspiran el ordenamiento civil.
- Revista Derecho Individual del trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias, Palestra Editores Lima- 2008 La función social del derecho del trabajo contemporáneo Capitulo
- La contratación temporal en el Perú, Elmer Guillermo Arce Ortiz, Lima Enero del 2008, capítulo 04 Limites Sustantivos a los Contratos Sujetos a Modalidad.
- El ámbito de aplicación del derecho al trabajo, Javier Neves Mujica, Capitulo 1, El Trabajo Humano, consiste en una acción consciente llevada a cabo por un sujeto. La evolución científica permite preguntarse hoy en día su solo la especie humana es capaz de realizar un trabajo.
- El manual de contratación Laboral, Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial, Gaceta Jurídica, Primera edición, febrero 2016, los Contratos por Obra o Servicio Específico, cuya Especie es Intermitente, prescribe cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que, por su Naturaleza, son permanentes pero discontinuas. Art. 65 Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- Derecho individual del trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias, capítulo X, La prestación de servicios del trabajador, acápite a) la jornada máxima y la jornada ordinaria. La duración de la puesta a disposición del empresario de la actividad de trabajo está sujeta a un tope máximo constitucional.
- Las exclusiones legales a la jornada máxima. Según el artículo 05 del TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo
- Vázquez, L. (2014). El precedente laboral: aplicación y ejecución inmediata a través de la extensión de los efectos de sentencias de casación. Grado de Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5562/VASQUEZ\\_FLORES\\_LUIS\\_PRECEDENTE\\_LABORAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5562/VASQUEZ_FLORES_LUIS_PRECEDENTE_LABORAL.pdf?sequence=1).
- Vinatea, L (2013). Las bases de la reforma laboral. Revista IUS ET VERITAS N° 13, pp. 109-121.
- Paredes, F. (2015). La tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales: una propuesta en clave Democrática. Revista Chilena de Derecho, vol. 42, núm. 1. pp. 245-265. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=177039318010>.
- <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-16329-2015-Lima-LP.pdf>.
- <https://elperuano.pe/noticia/47310-chofer-de-personal-no-tiene-jornada-maxima-de-trabajo>.
- <http://flexiseguridadrelacionesdetrabajo.blogspot.com/2017/08/choferes-de-transporte-interprovincial.html>.

- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200\\_country\\_id:102805](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:102805).
- <https://books.google.com.pe/books?id=7oBXAAAAYAAJ&q=el+trabajo+digno&dq=el+trabajo+digno&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwixz6HD56bwAhWBieAKHRiGCQkQ6AEwA3oECAUQAq>.
- <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/419d510046e0f8138aad8b44013c2be7/Tema+III.-+Jornada+Extraordinaria+de+Trabajo+en+Choferes.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=419d510046e0f8138aad8b44013c2be7>.
- <http://www.mitchellsanchez.com/es/areas-de-practica/accidentesde-camiones/que-leyes-aplican-para-la-seguridad-de-los-camiones/regulan-las-leyes-lacantidad-de-tiempo-que-pasa-un-camion-en-la-carretera/>.
- Jan Cademartori, D. (2009). sobre-tiempo de trabajo en Chile: Un modelo exploratorio. Revista Electrónica extraída del buscador académico Redalyc. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30512210003>
- Hunter Ampuero, I. (2016) La negativa injustificada a la exhibición de la prueba documental en el proceso civil chileno: una solución epistemológica para superar una regulación deficiente. Revista Electrónica del repositorio académico de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, extraída del buscador académico Scielo. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512016000100006&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512016000100006&script=sci_arttext&tlng=es)

- Meza Yances, L. (2016). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. Revista Electrónica del repositorio académico de la Universidad de San Buenaventura-Cartagena-Colombia, extraída del buscador académico Scielo. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-05792017000200197&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-05792017000200197&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Quesnay Casuso, J. (2016). El descubrimiento de la verdad como principio rector de la actividad probatoria del proceso civil. Revista extraída del buscador académico de Alicia. Concytec. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/SSSU\\_3ae4f8bf45ee42d8c0c364303b20b3b4](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/SSSU_3ae4f8bf45ee42d8c0c364303b20b3b4)
- Hunter Ampuero, I. (2015). Las dificultades probatorias en el proceso civil. Tratamiento doctrinal y jurisprudencial, críticas y una propuesta. Revista extraída del buscador académico de Redalyc. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=371041330006>
- Priori Posada, G. & Pérez Prieto de las Casas, R. (2012) La carga de la prueba en el proceso laboral. Revista extraída del buscador académico de Alicia. Concytec. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP\\_bdac80cfd76028ef0adc27ef66b6e7e3](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP_bdac80cfd76028ef0adc27ef66b6e7e3) .
- Ruiz Jaramillo, L. (2007) El derecho a la prueba como un derecho fundamental. Revista extraída del buscador académico de Google académico. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de



<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/red/article/view/2552/2076>

- Priori Posada, G. (2017). La tutela jurisdiccional efectiva de situaciones jurídicas materiales: hacia una necesaria reivindicación de los de los fines del proceso. Revista extraída del buscador académico de Google académico. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP\\_adf3aba00985008010a7ce6ebf18c9be](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP_adf3aba00985008010a7ce6ebf18c9be)
- Vivares Porras, L. (2015) El juicio de proporcionalidad como garantía del derecho a la prueba. Artículo académico extraído del buscador académico de Redalyc. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/1514/151445901005/>
- Gauthier, G. (2013) Los principios del proceso laboral y los principios que rigen los nuevos procesos en Uruguay. Artículo académico extraído del buscador académico de Google académico. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1783>
- Ugarte Cataldo, J. (2009). Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba. Artículo académico extraído del buscador académico de Scielo. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512009000200005&lang=pt](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512009000200005&lang=pt)
- Arce Ortiz, E. (2013). Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano. Artículo académico extraído del buscador académico de Google académico, ubicado en el repositorio de la PUCP. Recuperado el 08 de noviembre de 2017,

de

[https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=principios+eimer+arce&btnG](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=principios+eimer+arce&btnG)

- Toyama Miyagusuku, J. & Higa García, A. (2010). La Prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral. Artículo académico extraído del buscador académico de Google académico. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13175>
- Palomo Vélez, D. (2013). Las cargas probatorias dinámicas: ¿Es indispensable darse toda esta vuelta? Artículo académico extraído del buscador académico de Redalyc. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19729337015->
- Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. Artículo académico extraído del buscador académico de Science direct. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467015000251>
- Toyama Miyagusuku, J. (2016). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. Artículo académico extraído del buscador académico de Alicia.concytec. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP\\_dd1886bcc689862e038004e1f3255946](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP_dd1886bcc689862e038004e1f3255946)
- Pacheco Zerga, L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado. Artículo académico

extraído del buscador académico de Alicia.concytec. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP\\_4b73b5678e9385cbf6d966adf4915dca](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_4b73b5678e9385cbf6d966adf4915dca)

- Lorca Navarrete, A. (2010). Constitución y garantía procesal de la carga de la prueba de la causa petendi. El modelo español y peruano. Artículo académico extraído del buscador académico de Alicia.concytec. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP\\_1d9f0c977d25e30f5a97558c4bfad01f](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCPP_1d9f0c977d25e30f5a97558c4bfad01f)
- Orsini, J. (2010). Los principios del derecho del trabajo. Artículo académico extraído del buscador académico de Google académico. Recuperado el 08 de noviembre de 2017, de <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1783>
- Pereira Puigvert, S. (2013) La exhibición de documentos probatorios y soportes informáticos. Tesis Doctoral de la Universidad de Girona. Archivo extraído del buscador académico de Google académico. Recuperado el 07 de noviembre de 2017, de <http://dugi-doc.udg.edu/handle/10256/7543>
- Andrade Coronado, D. (2014). La doctrina de las cargas probatorias dinámicas o principio de facilidad probatoria: análisis de una reforma necesaria. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales en la Universidad Austral de Chile. Archivo extraído del buscador académico de Google académico. Recuperado el 05 de noviembre de 2017, de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43352146/Tesis.\\_Diego\\_](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43352146/Tesis._Diego_)

Andrade\_Coronado.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A  
&Expires=1509648599&Signature=E0sv0g64UyW7IFCujvR2xrqBn2w%3D  
&response-content-  
disposition=inline%3B%20filename%3DUNIVERSIDAD\_AUSTRAL\_DE\_  
CHILE\_FACULTAD\_DE.pdf

- Vásquez Anchaya, M. (2017). Admisión de las cargas de prueba dinámica. Tesis de grado de segunda especialidad en Derecho Procesal en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Archivo extraído del buscador académico Alicia.concytec. Recuperado el 05 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP\\_24a169b8659996780ff490daa572e3c1](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_24a169b8659996780ff490daa572e3c1)
- Vicuña Gonzáles, R. (2016). Desnaturalización de la inversión de la carga de la prueba en la impugnación del despido en el proceso laboral peruano. Tesis de Doctorado en la Universidad Nacional de Trujillo. Archivo extraído del buscador académico Alicia.concytec. Recuperado el 05 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT\\_2dfcbf1aabc43c3ec4999b69017061f4](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_2dfcbf1aabc43c3ec4999b69017061f4)
- Bobadilla Delgado, V. (2015). Aplicación de la Teoría de la carga dinámica de la prueba en el proceso civil peruano. Tesis para optar por el título de abogado en la Universidad Nacional de Trujillo. Archivo extraído del buscador de Google académico. Recuperado el 05 de noviembre de 2017, de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1068/T2132.victor%20bobadilla-lisha%20ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Figueroa Gutarra, E. (2009). Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad. Tesis de Doctorado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Archivo extraído del buscador académico Alicia.concytec. Recuperado el 05 de noviembre de 2017, de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS\\_37e321b5680187bf94cec96b0b3a0ec8](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_37e321b5680187bf94cec96b0b3a0ec8)
- Espinoza Neyra, C. (2017). Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador? Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Archivo extraído del buscador de Google académico. Recuperado el 05 de noviembre de 2017, de [http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/8395/ESPINOZA\\_NEYRA\\_CARLOS\\_TRABAJADORES\\_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/8395/ESPINOZA_NEYRA_CARLOS_TRABAJADORES_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. (2008) Determinación objetiva o libre decisión del empleador Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8395/ESPINOZA\\_NEYRA\\_CARLOS\\_TRABAJADORES\\_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8395/ESPINOZA_NEYRA_CARLOS_TRABAJADORES_NO%20SUJETOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Mario Pazco Cosmopolis (2014) el principio protector en el derecho procesal del trabajo.
- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/6718/6833>

- Osorio, R. & Castillo, D. (2015). La vía igualmente satisfactoria al proceso de amparo: implicancias del precedente Elgo Ríos en la pretensión de reposición de trabajadores del sector privado. Revista IUS ET VERITAS N° 51, pp. 315- 324. Lima, Perú. Recuperado de [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=La+v%C3%ADa+igualmente+satisfactoria+al+proceso+de+amparo%3A+implicancias+del+precedente+Elgo+R%C3%ADos+en+la+pretensi%C3%B3n+de+reposici%C3%B3n+de+trabajadores+del+sector+privad&btnG](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+v%C3%ADa+igualmente+satisfactoria+al+proceso+de+amparo%3A+implicancias+del+precedente+Elgo+R%C3%ADos+en+la+pretensi%C3%B3n+de+reposici%C3%B3n+de+trabajadores+del+sector+privad&btnG)
- Paredes, F. (2015). La tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales: una propuesta en clave Democrática. Revista Chilena de Derecho, vol. 42, núm. 1. pp. 245-265. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=177039318010>.
- Palacios, E. (2013). Mutaciones Procesales. Revista Sociedad & Derecho N° 68, pp. 25-42. Lima, Perú. Recuperado de [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Mutaciones+Procesales&btnG](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Mutaciones+Procesales&btnG)
- Selverin, J. (2012). Discriminación en el ámbito laboral y su tutela jurisdiccional. Universidad Viña del Mar. Chile. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016753>.

- Silva, L. (2011). Supremacía constitucional y tutela laboral Revista de Derecho. Universidad Austral de Chile. Chile. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173719331002>
- Soultau, S. (2011). La reposición en la vía ordinaria laboral a la luz de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional. Universidad Pontificia Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31976878/LA\\_REPOSICION\\_EN\\_LA\\_ORDINARIA\\_LABORAL\\_A\\_LA\\_LUZ\\_DE\\_LOS\\_PRONUNCIAMIENTOS\\_DEL\\_TRIBUNAL\\_CONSTITUCIONAL.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31976878/LA_REPOSICION_EN_LA_ORDINARIA_LABORAL_A_LA_LUZ_DE_LOS_PRONUNCIAMIENTOS_DEL_TRIBUNAL_CONSTITUCIONAL.pdf).
- Vázquez, L. (2014). El precedente laboral: aplicación y ejecución inmediata a través de la extensión de los efectos de sentencias de casación. Grado de Magister. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5562/VASQUEZ\\_FLORES\\_LUIS\\_PRECEDENTE\\_LABORAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/5562/VASQUEZ_FLORES_LUIS_PRECEDENTE_LABORAL.pdf?sequence=1).
- Viñatea, L (2013). Las bases de la reforma laboral. Revista IUS ET VERITAS N° 13, pp. 109-121. Lima, Perú. Recuperado de [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Las+bases+de+la+reforma+del+proceso+laboral&btnG](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Las+bases+de+la+reforma+del+proceso+laboral&btnG)

- Caballero Romero, A (2000). Metodología de la investigación científica.
- Monje Alvarez, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa.



**ANEXO N° 01- CUADRO EXPEDIENTES 2014-2018**

	<b>Casación Laboral 3780-2014, La Libertad</b>	<b>CAS. LAB. N° 12158-2016 LA LIBERTAD</b>	<b>CASACIÓN LABORAL N° 16329-2015 LIMA</b>	<b>Casación Laboral 9850-2014, La Libertad</b>	<b>CASACIÓN LABORAL N° 7015-2018</b>
<b>PARTES EN EL PROCESO</b>	Empresa de Transportes Línea S.A. Hermes Arteaga Veliz	Internacional de Transporte Turístico y Servicios Sociedad de Responsabilidad Limitada. José Antenor Cruz Velezmoro	Federación de Conductores Interprovinciales y Afines del Perú- FECODIAP. Empresa de Transportes Turismo Civa	Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC). Juan José Leyva Miranda.	Empresa de Transportes Turísticos Olano Sociedad Anónima (OLTURSA). César Augusto Moncada Vera
<b>PRETENSIONES</b>	-Pago y reintegro de beneficios sociales con la incidencia de horas extras trabajadas	-Pago y reintegro de beneficios sociales con la incidencia de horas extras trabajadas	-Pago y reintegro de beneficios sociales con la incidencia de horas extras trabajadas	-Pago y reintegro de beneficios sociales con la incidencia de horas extras trabajadas	-Pago y reintegro de beneficios sociales con la incidencia de horas extras trabajadas
<b>INFRACCIÓN NORMATIVA</b>	a) interpretación errónea del artículo 5º del Decreto Supremo N° 007- 2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. b) inaplicación del artículo 18º del Decreto Supremo N° 008- 2002-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir	i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 5º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR. ii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 18º del	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	a) infracción normativa por inaplicación del artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR y del artículo 22º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR; b) infracción normativa del artículo 16º de la	Mediante resolución de fecha veinte de febrero de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento nueve a ciento doce del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la empresa demandada por la causal de Infracción normativa del artículo 5º del Texto Único Ordenado del

	pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.	Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 008-2002-TR.	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.	Resolución Directoral N° 433-2003-MTC/20, de fecha veintisiete de agosto de dos mil tres, que aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de PROVIAS NACIONAL; c) infracción del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.	Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR.
<b>MONTO PETICIONADO</b>	S/.211,479.89	S/ 200,504.66,	S/ 72,380.00	S/ 373,116.00,	S/ 100,813.17
<b>INSTANCIAS PRIMIGENIAS</b>	Cuarto Juzgado Laboral de La Libertad. Primera Sala Laboral	Cuarto Juzgado Laboral de La Libertad. Primera Sala Laboral	Quinto Juzgado Laboral permanente de Lima. Cuarta Sala Laboral permanente de Lima	Tercer Juzgado Laboral de La Libertad. Primera Sala Laboral	Primer Juzgado Laboral de La Libertad. Segunda Sala Laboral
<b>CONTROVERSIA</b>	<b>Sobre</b> la infracción normativa por interpretación errónea del	Se verifica de los recursos de casación, específicamente de	infracción normativa numeral 81.1 del	según los memorándums de	no están comprendidos en la

	<p>artículo 5º del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, debemos precisar que la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicarla a los hechos acreditados en el proceso, le atribuye un sentido distinto al que le corresponde. Cabe anotar 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".</p>	<p>las causales declaradas procedentes, que el tema a ser analizado por este Tribunal Supremo está relacionado a determinar si corresponde o no al actor el pago de las horas extras que reclama; para ello debe analizarse si el Colegiado Superior ha interpretado de manera errónea o no el artículo 5º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo número 007-2002-TR, y una vez analizado ello, y en su caso, determinar si se han infraccionado o no las normas previstas en las dos causales restantes. Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo</p>	<p>artículo 81º 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</p>	<p>páginas doce a diecinueve, se verifica que la prestación de servicios del demandante consistía en el traslado del personal (ingenieros) de la emplazada de un tramo a otro, lo que ha quedado corroborado con lo manifestado por el actor que su hora de ingreso era a las <i>siete u ocho y treinta y de la mañana</i> hasta las <i>seis de la tarde</i> con una hora de refrigerio, horario de trabajo que dependiendo de las órdenes de la emplazada había días que tenía que viajar a las <i>cinco de la tarde</i> a la sierra o a la ciudad de Huarmey, además la demandada no ha cumplido con la exhibición del cuaderno de vigilancia en donde se anotaba la salida y la entrada de los vehículos que conducía el</p>	<p>jornada ordinaria de trabajo los que prestan servicios intermitentes o, lo que es lo mismo, aquellos trabajadores que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad, definición que prevé el literal b) del artículo 10º del Decreto Supremo número 008-2002-TR, que aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. Del mismo modo, se debe tener en cuenta que el artículo 18º del aludido Reglamento establece que:</p>
--	---	--	---	---	--

			incidencia que ocurra durante el viaje	demandante, exhibicionales que al no haber sido satisfecha por la demandada, en aplicación del artículo 29° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo y del artículo 282° del Código Procesal Civil, permite concluir que el actor ha laborado una (01) hora extra diaria durante todo su récord laboral.	“El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo”. Como se puede entonces apreciar, este grupo de trabajadores se encuentran legalmente excluidos de la jornada máxima de trabajo, por lo que el empleador no tiene la obligación de pagar las horas laboradas en sobretiempo
<b>PARTE GANADORA</b>	Empresa de Transportes Línea S. A	Internacional de Transporte Turístico y	Empresa de Transportes Civa SAC	Procurador Público a cargo de los asuntos	Empresa de Transportes

		Servicios Sociedad de Responsabilidad Limitada.		judiciales del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC).	Turísticos Olano Sociedad Anónima (OLTURSA).
--	--	---	--	--	--

## ANEXO N° 02- ENTREVISTAS

### 1. Entrevista a Jorge De La Rosa Gonzales Otoy

**¿Según su opinión, ¿cuáles son los problemas principales en el reconocimiento de horas extras a los conductores interprovinciales y de carga en la ciudad de Trujillo?**

Valor probatorio, no existen registros de control de asistencia, las hojas de ruta no siempre acreditan la labor efectiva, inestabilidad económica al empresario.

**Según su experiencia, ¿En qué casos se puede derrotar el carácter formalista del Art. 05 del DS:002-97-TR?**

Únicamente si se vulnera un derecho fundamental

**Según su experiencia, ¿En qué casos, los juzgados de Lima amparan los procesos de beneficios sociales con la incidencia de las horas extras?**

Cuando el conductor trabaja sin copiloto

**¿Considera que es necesario un régimen atípico para los conductores interprovinciales y de carga?**

Si, ya que de ese modo se evita criterios disconformes en otros distritos judiciales

**Según su experiencia, ¿Cuántas deberían ser las horas ordinarias de un conductor interprovincial y de carga que realiza lapsos de intermitencia, para que sea razonable dicho reconocimiento?**

De 10 a 12 horas

**Según su experiencia, ¿Cómo acreditaría un conductor interprovincial y de carga la labor en sobretiempo, si no tiene un registro de ingreso y salida, ya que, son trabajadores no sujetos a fiscalización?**

Hojas de ruta, y solicitar exhibicionales a la empresa

**Según su experiencia, ¿Cuál es la opinión de los Jueces de La Libertad respecto al criterio distinto del reconocimiento en jornada extraordinaria con los jueces de Corte Suprema de Lima?**

En Trujillo amparan el pedido de horas extras, y en lima son revocadas esas sentencias favorables, por tanto, no existe un criterio uniforme

**Según estadísticas, ¿Cuántos procesos del 100 % de sentencias fundadas, se elevan a la Corte Suprema de Justicia de Lima?**

Casi todos, el empresario agota todas las vías correspondientes

**A su consideración, ¿Por qué no se llega a un criterio uniforme respecto al reconocimiento del pago por labor en sobretiempo?**

Poca relevancia en criterios laborales de los magistrados de dicha zona

**A su consideración, ¿Cuáles serían las alternativas o recomendaciones para mejorar o cambiar el criterio formal y legalista de la corte suprema?**

Someter a un pleno jurisdiccional entre jueces, autores y litigantes conocedores de la materia

## **2. Entrevista a Carlos Aurelio Villarán Morales. Gerente General del estudio Villarán**

**¿Según su opinión, ¿cuáles son los problemas principales en el reconocimiento de horas extras a los conductores interprovinciales y de carga en la ciudad de Trujillo?**

El problema principal es la labor intermitente de espera de los conductores, el cual no es reconocido en nuestra legislación

**Según su experiencia, ¿En qué casos se puede derrotar el carácter formalista del Art. 05 del DS:002-97-TR?**

Cuando se ven vulnerados los derechos del trabajador

**Según su experiencia, ¿en qué casos, los juzgados de Lima amparan los procesos de beneficios sociales con la incidencia de las horas extras?**



Cuando son de índole laboral privado dentro de la administración pública, ejemplos conductores del Segat, o municipalidad

**¿Considera que es necesario un régimen atípico para los conductores interprovinciales y de carga?**

Necesario y urgente

**Según su experiencia, ¿Cuántas deberían ser las horas ordinarias de un conductor interprovincial y de carga que realiza lapsos de intermitencia, para que sea razonable dicho reconocimiento?**

12 horas, para invocar criterios de razonabilidad

**Según su experiencia, ¿Cómo acreditaría un conductor interprovincial y de carga la labor en sobretiempo, si no tiene un registro de ingreso y salida, ya que, son trabajadores no sujetos a fiscalización?**

Testimoniales, declaración de parte y aplicación del Art. 29 en caso no presenten exhibicionales en un proceso judicial

**Según su experiencia, ¿Cuál es la opinión de los Jueces de La Libertad respecto al criterio distinto del reconocimiento en jornada extraordinaria con los jueces de Corte Suprema de Lima?**

El criterio que adopta La Libertad es razonable, ya que el derecho es cambiante y progresivo, debiendo dejar a veces el formalismo cuando se vulneran los derechos del trabajador.

**Según estadísticas, ¿Cuántos procesos del 100 % de sentencias fundadas, se elevan a la Corte Suprema de Justicia de Lima?**

Los únicos que no se elevan o no son admitidos son cuando no superan la cuantía, después casi todos son elevados mediante el recurso extraordinario de casación

**A su consideración, ¿Por qué no se llega a un criterio uniforme respecto al reconocimiento del pago por labor en sobretiempo?**

El sistema judicial se vuelve monótono, pero para eso están las nuevas generaciones

**A su consideración, ¿Cuáles serían las alternativas o recomendaciones para mejorar o cambiar el criterio formal y legalista de la corte suprema?**

Revisar la normativa vigente y considerar un test de proporcionalidad, para llegar a un criterio uniforme