



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

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

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

Lima, catorce de diciembre de dos mil dieciséis

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

MATERIA DEL RECURSO:

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



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

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

CAUSALES DEL RECURSO:

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

CONSIDERANDO:

Primero.- Vía Judicial

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

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



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

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

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

Segundo.- La infracción normativa

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

Tercero.- Naturaleza jurídica de la jornada en sobretiempo

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



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

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

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

“(…)

Artículo 23.- (...)

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

Artículo 25.- Jornada ordinaria de trabajo

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

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

El Convenio N° 1 de la OIT (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919), aprobado por Resolución Legislativa N°10195 ratificado por el Perú el ocho de noviembre de mil novecientos cuarenta y cinco, ha establecido: “(...) *Artículo 2 En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación (...)* *Artículo 5 1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. 2. La duración*



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

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

media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana (...)”.

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, publicado el cuatro de julio de dos mil dos, señala textualmente:

“(...) La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

(...)”.

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

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

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

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



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

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

El autor TOYAMA MIYAGUSUKO¹, escribe al respecto: “Los trabajadores sujetos a jornadas intermitentes de espera (...), tienen importantes lapsos de inactividad con prestaciones de servicios discontinuas.

En estos casos, no hay trabajo en sobretiempo en la medida que los trabajadores tienen periodos de inactividad laboral con otros de laboralidad (inclusive, puede darse el caso de que no se presten los servicios contratados en un día) (...).”

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

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

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

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

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



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

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

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

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

“Artículo 81.- La Hoja de Ruta

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

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

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



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

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

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

Por estas consideraciones:

FALLO:

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



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

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

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

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

L. Ch.

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

MATERIA DEL RECURSO

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



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

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

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

CAUSALES DEL RECURSO:

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

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

CONSIDERANDO:

Primero.- Vía Judicial

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



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

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

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

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

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

Segundo: Infracción normativa.

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



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

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

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

Desarrollo de las Infracciones

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

3.1 Esta norma establece lo siguiente: “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia”

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

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



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

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

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

3.4 Además, estos trabajadores cumplen con tiempos específicos para llegar a su destino y para volver al lugar de partida; debiendo recorrer determinada distancia consumiendo determinada cantidad de combustible, y cumplir con estrictas especificaciones sobre sus paradas y demás especificaciones contenidas en el reglamento interno, además de los especificado en las normas técnicas del sector de transporte terrestre; razones por las cuales estos trabajadores no pueden ser considerados como personal no sujeto a fiscalización inmediata; asimismo, la actividad de conducción de vehículos interprovinciales no puede ser considerada actividad intermitente, ya que la actividad relativa al transporte masivo de pasajeros interprovinciales es permanente y no es discontinua. En adición a ello, la exclusión señalada en la norma en comento no se configuraría si la actividad laboral desplegada integralmente considerada supera las ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales establecidas como jornadas máximas de trabajo por el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, tal como ocurre en el presente caso.

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

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



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

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

previsto por el Convenio OIT N° 67 que regula las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), que fue ratificado por el Perú el 4 abril de 1962, por tanto, vincula al Estado Peruano, conforme al artículo 55° de la Constitución Política del Estado, “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”, incluso cuando este convenio haya sido revisado por otro convenio, tal como se presenta en el presente caso. En este sentido, el Consejo Jurídico de la OIT fue de la opinión que la adopción de un convenio que revisa a otro no acarrea la derogación de éste último. Por esto es que en los mismos convenios se incluye una norma que regula su posible revisión jurídica. Así, el artículo 27 del Convenio núm. 67² contiene una disposición en relación a la denuncia *ipso jure* del mismo en caso que el Estado Miembro ratifique un nuevo convenio que lo revise. En tanto que el numeral 2 del mismo artículo señala que dicho convenio continuará en vigor para los países que lo hayan ratificado y que no ratifiquen el convenio revisor.

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

² “**Artículo 27**

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

1. Jornada como tiempo efectivo de trabajo.
2. Jornada como tiempo a disposición dentro del centro de trabajo.
3. Jornada como tiempo a disposición en general⁵.

Si bien las normas peruanas no cuentan con una definición expresa de jornada de trabajo, en el caso específico de los choferes de transporte interprovincial el concepto lo encontramos en el convenio OIT N° 67⁶ (ratificado por Perú) y en el convenio que lo revisó y reemplazó, el convenio OIT N° 153⁷ (no ratificado por el Perú), el trabajo de personas que –con algunas excepciones- conducen, de

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

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

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

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



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

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

4.1 Esta norma establece lo siguiente:

“Artículo 81.- La Hoja de Ruta

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

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

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

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



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

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

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

Por estas consideraciones:

FALLO:

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

S. S.

ARIAS LAZARTE