



Los descansos sujetos a disposición del empleador en la jornada de conducción de los choferes de bus interprovinciales

Rests subject to the employer's disposition in the driving schedule of interprovincial bus drivers

Juan Miguel de los Santos Esteves*
Sección Peruana de Jóvenes Juristas

Resumen:

En el presente artículo abordaremos la naturaleza jurídica de la jornada laboral de los choferes de bus interprovinciales peruanos, así como de sus descansos que pueden ser llevados cabo durante una sola jornada de conducción o posterior a la finalización de una, estando a la espera del inicio de una nueva jornada de conducción. Para lo cual, deberemos analizar lo que se conoce como jornada laboral y su contraparte, descanso laboral, con base en legislación y jurisprudencia, y también guiándonos de los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo sobre la materia. En ese sentido, identificaremos que la jornada laboral llevada a cabo por esta clase de trabajadores es de tipo continua, dado que los “descansos” que llevan a cabo son en realidad parte de su jornada laboral al ser lapsos o pausas de inactividad necesarios para el descanso de su labor de conducción.

Summary:

In this article, we will address the legal nature of the working hours of Peruvian interprovincial bus drivers, as well as the rest periods that may take place either during a single driving shift or after its completion, while they await the start of a new driving shift. To this end, we will analyze the concept of working time and, conversely, rest time, based on legislation and case law, while also drawing on the conventions issued by the International Labour Organization on the subject. In this regard, we will identify that the working time performed by this category of workers is of a continuous nature, since the so-called “rest periods” they take are, in fact, part of their working time, being intervals or pauses of inactivity necessary for recuperation from their driving duties.

Palabras clave:

Jornada laboral – Descanso en ruta – Descanso de llegada – Jornada continua – Lapsos de inactividad

Keywords:

Working time – Rest during route – Rest upon arrival – Continuous workday – Periods of inactivity

* Abogado e Investigador en Derecho del Trabajo, miembro de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas. Correo: jmdelossantos@pucp.pe

Introducción

La relación jurídico-laboral es una que se caracteriza por su importante contenido ético, a razón de una distribución desigual de poder entre la persona del trabajador y el empleador, en la que necesariamente existe una parte fuerte y otra débil. Así, se procura una protección elevada a la parte considerada más débil, manifestando un rol protector característico de este tipo de relaciones jurídicas, por medio del Derecho Laboral.

El descanso laboral es un derecho de antigua data, reconocido a nivel internacional inclusive desde el Convenio N.º 1 de la Organización Internacional del Trabajo, por medio del cual se estableció un límite a la jornada laboral tomando en cuenta la diferenciación primaria entre humanos y máquinas en el ámbito productivo: el cansancio. No obstante, es importante recalcar que lo que se procura a través de esto es el descanso laboral, mas no el descanso entendido en términos generales.

Este derecho es reconocido, de manera general, para todo tipo de trabajadores inmersos en una relación laboral, aunque siendo que algunas de estas actividades, dada su naturaleza, son desempeñadas de manera diferente y particular, resulta menester determinar la naturaleza jurídica de los lapsos de trabajo y de descanso que llevan a cabo.

En el caso de los choferes de bus interprovinciales peruanos, su jornada y descansos laborales son regulados actualmente mediante el Reglamento Nacional de Administración de Transporte (en adelante, “RENAT”), mediante el cual se establece la posibilidad del chofer de descansar al interior del bus, tiempo que no es considerado como parte de su jornada laboral. Por tanto, a través del presente artículo, esclareceremos la naturaleza jurídica del descanso intercalado realizado al interior de los bus llevados a cabo por los choferes, así como determinar si dicho tiempo debe computarse como parte de su jornada laboral.

I. El tiempo del trabajo desde la perspectiva del derecho laboral

Históricamente, la actividad del trabajo se encuentra íntimamente ligada a la historia de la humanidad y, a partir del surgimiento del Derecho Laboral, su estudio ha conllevado al análisis progresivo de los derechos que se desprenden en el marco de una relación de trabajo, como por ejemplo, el tiempo que le dedicamos al desarrollo de esta actividad, en el marco de una relación jurídico laboral.

Entonces, si bien el trabajo y su desempeño constituyen parte elemental de esta rama del derecho, también lo es que su contraparte: el descanso, el cual forma igualmente parte de esta rama del derecho. En ese sentido, como bien

señala el maestro Montenegro Baca (1953, citado en Pasco, 1993) la duración del trabajo tiene dos aspectos: el activo y el pasivo. El primero de ellos constituye la prestación del servicio del trabajador al empleador, conocido como jornada de trabajo; por otro lado, el aspecto pasivo está constituido por los descansos inherentes y necesarios a dicha prestación del servicio, constituyendo ambos parte del Derecho Laboral. De este modo, a continuación, abordaremos ambos aspectos de la duración del trabajo: lo que se entiende por jornada laboral y el descanso laboral, bajo la perspectiva del Derecho del Trabajo.

1.1. La jornada laboral

El contrato laboral se caracteriza, principalmente, por ser uno de tracto sucesivo; es decir, no se agota con el desempeño o cumplimiento de alguna actividad, sino que continúa en el tiempo. No obstante, tratándose de un contrato que vincula a dos personas en la que una ostenta un poder de dirección frente a otra que estará subordinada jurídicamente, este trabajo deberá realizarse necesariamente limitado a un marco cronológico.

Desde el primer convenio de la OIT, Convenio 01, —“Convenio sobre las horas de trabajo (industria)” — se ha procurado establecer un límite al aspecto positivo del tiempo de trabajo, en atención a los límites naturales y necesidades del ser humano como tal, quien, a diferencia de la tecnología en aquel entonces y las máquinas industriales— se fatiga tanto física como mentalmente luego de una determinada cantidad de horas de trabajo, estableciéndose así el derecho a la jornada máxima de trabajo, mediante el artículo 2 de dicho convenio. Así, siendo que la relación jurídica laboral se caracteriza como una de naturaleza conflictiva, el derecho a la jornada laboral máxima —aunque de antigua data— se mantiene vigente hasta la fecha, producto de los cambios sociales y tecnológicos, como, por ejemplo, el tiempo exigido de desconexión digital en el teletrabajo.

Ahora, como señalamos anteriormente, la jornada laboral constituye el aspecto activo de la duración del trabajo y, según Mercader Uguina, esta: “[...] delimita el ámbito de incidencia del poder de dirección del empresario sobre el trabajador. Por jornada de trabajo se entiende el tiempo que, durante cada día, cada semana o cada año a dedicar el trabajador a la realización de la actividad para la que ha sido contratado” (2024, p.394).

Entonces, si bien esta conceptualización podría llevarnos a pensar que la jornada de trabajo constituye el tiempo en el que el trabajador se encuentra desempeñando efectivamente las labores para las cuales fue contratado, lo cierto es que actualmente el tiempo de jornada de trabajo también lo constituye el tiempo en el que el

empleado se encuentra a disposición del empleador para trabajar, consecuencia de la subordinación jurídica propia de una relación laboral: “Se entiende como jornada de trabajo el tiempo que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador para cumplir con las actividades para las cuales ha sido contratado” (Mejía, 2012, p. 311).

1.1.1. La jornada laboral como tiempo a disposición del empleador

Así pues, aun cuando se establezca que el tiempo de trabajo consta de los aspectos activo y pasivo, debe resaltarse que, incluso durante su aspecto activo —es decir, en el marco de la jornada laboral— existe también una dimensión pasiva. Así, tal como indica Rendon Vásquez (2000, citado en Castillo y Demartini, 2015), la disposición laboral tiene dos aspectos: a) objetivo, en cuanto a la facultad de poder hacer uso del tiempo del trabajador con la correlativa obligación de este a proporcionar su aptitud para el servicio; y b) subjetivo, en cuanto a estar presto o estar en aptitud para desempeñar el trabajo, sin que se esté prestando efectivamente sus servicios.

Por tanto, podríamos entender de que el aspecto objetivo de la disposición del trabajador constituye justamente el aspecto positivo o activo del tiempo de trabajo, el cual es el lapso de tiempo en el que el trabajador se encuentra desempeñando de manera efectiva las funciones para las que fue contratado; entonces, el aspecto subjetivo de la disposición laboral constituye la dimensión negativa o pasiva en el marco de la jornada laboral, es decir, del aspecto activo del tiempo de trabajo en general. Es decir, aunque el empleador ostente el poder de dirección sobre el trabajador y, por tanto, mantenga la posibilidad de ordenar a este que desempeñe una determinada actividad, y haya omitido o decida no hacerlo en un determinado lapso de tiempo, esta inactividad laboral temporal se genera con responsabilidad de quién ostenta la facultad directiva dentro de una empresa o entidad pública, es decir, del propio empleador.

Lo anterior se produce dado que, en el marco de una relación laboral y el principio de ajenidad de los riesgos, si bien el trabajador se encuentra subordinado jurídicamente, también es que le es ajeno los riesgos que puedan desprenderse de llevar a cabo la actividad empresarial, los cuales recaerán en el empleador.

Así pues, aun cuando esta dimensión subjetiva de la disposición laboral no calce dentro de lo que se conoce como el aspecto activo del tiempo del trabajo, ese igualmente es considerado como parte de la jornada laboral en base al principio de ajenidad de los riesgos y al rol protector del derecho laboral para con la parte más débil de esta clase de relaciones jurídicas. De este modo, si bien el

trabajador podría ser considerado responsable de su inoperatividad al desobedecer las instrucciones de su empleador, en el caso de que su inactividad temporal se produzca a causa de la ausencia de órdenes por parte de este último, será el empleador quien asuma la responsabilidad por los riesgos que ello implique.

Del mismo modo, en cuanto al rol protector del Derecho Laboral, y como señalamos anteriormente, desde sus inicios este se manifestó en Convenio N.º 1 de la OIT, mediante el cual se estableció una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, ello basado en límites naturales que se desprenden posteriormente al desempeño del trabajo, que son la fatiga y el cansancio, así como la necesidad de un descanso laboral.

1.2. El descanso laboral

Se hace referencia de manera expresa al descanso laboral, a efectos de distinguirlo del descanso entendido en términos generales. Ello debido a que, en el contexto de una sociedad altamente competitiva, no es poco frecuente que dicho tiempo se destine al desarrollo de actividades exigentes, tales como cursar una maestría o un diplomado vinculado al ejercicio profesional, con miras a lograr un ascenso o una mejora en la remuneración. Por tanto, de acuerdo a lo sostenido por Ramos Quintana (2007), la Constitución Española de 1978 en su artículo 40.2 no alude al descanso en términos generales —dirigido a la ciudadanía en su conjunto—, sino específicamente al descanso en el marco de las relaciones laborales, garantizando así lo que se conoce como el descanso laboral.

Del mismo modo, el derecho al descanso laboral es reconocido por el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, mediante la cual se establece lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Así pues, siendo que el trabajo, aún con las mejores condiciones laborales, generará inevitablemente fatiga o cansancio, el descanso laboral constituye un límite natural necesario.

Cabe resaltar que el derecho al descanso laboral surge como consecuencia directa —y puede decirse, como el reverso de una misma moneda— del reconocimiento de una jornada máxima de trabajo. En ese sentido, al establecerse una jornada laboral diaria de ocho horas, por ejemplo, se reconoce implícitamente también el derecho del trabajador a disfrutar de un mínimo de dieciséis horas diarias de descanso. En ese mismo sentido, definiremos lo que se entiende por descanso laboral.

Como señalamos anteriormente, el aspecto subjetivo de la disposición del trabajador podría

entenderse como descanso en términos generales, dado que es un periodo de tiempo en el que el trabajador deja de prestar efectivamente sus servicios; no obstante, este lapso de tiempo seguirá siendo considerado como tiempo de trabajo. En ese sentido, y considerando que el descanso laboral implica una limitación a la jornada de trabajo, dicho periodo se caracteriza principalmente por estar bajo la disposición del trabajador, quien ostenta la facultad de decidir cómo emplear su tiempo. Es este quien decide a su arbitrio qué hacer durante su descanso laboral, el cual constituye tiempo libre ajeno al marco de la relación laboral que mantiene con su empleador y, por tanto, a su poder de dirección.

De este modo, incluso si el trabajador decide emplear su tiempo de descanso en actividades vinculadas a su trabajo, este seguirá constituyendo descanso laboral, siendo que este periodo de tiempo no se caracteriza necesariamente por la actividad que el trabajador realice, sino en que haya sido este mismo el que haya decidido realizarla.

Una vez definido los anteriores conceptos jurídicos, nos adentraremos a la regulación de la jornada y descanso laboral de los choferes de bus interprovinciales establecida mediante el Reglamento Nacional de Administración de Transporte, haciendo alusión además a la regulación internacional sobre la materia.

II. La regulación actual de la jornada de trabajo de los choferes de bus interprovinciales.

2.1. La regulación de la jornada de conducción de los choferes de bus interprovinciales peruanos mediante el Reglamento Nacional de Administración de Transporte – RENAT

Actualmente, la jornada de conducción de los choferes de bus interprovinciales en Perú es regulada mediante el RENAT, el cual precisa, desde su artículo 1, que regula el servicio terrestre, tanto de transporte de personas como de mercancías.

Así, se presenta una primera diferenciación de los tipos de servicio de transporte terrestre, clasificados en función del elemento transportado (personas o mercancías). Asimismo, en su artículo 5 se precisa que ambos tipos de transporte se clasifican a su vez en función del ámbito territorial que abordan durante su trayectoria, veamos:

Artículo 5.- Clasificación por el ámbito territorial

Por el ámbito territorial, el servicio de transporte terrestre se clasifica en:

5.1 Servicio de transporte terrestre de ámbito provincial.

5.2 Servicio de transporte terrestre de ámbito regional.

5.3 Servicio de transporte terrestre de ámbito nacional.

Así, debemos precisar que el Perú se divide en departamentos y estos a su vez se subdividen en provincias. De este modo, un chofer de bus o camión que lleve a cabo un servicio de transporte terrestre de personas o cargas cuya trayectoria abarque solo la provincia de Lima Metropolitana y transite diariamente al interior de esta desde Callao hasta Surco, se entenderá que realiza un servicio de ámbito provincial. Por otro lado, en caso de que su trayectoria abarque varias provincias dentro de un solo departamento, por ejemplo, si viaja de Lima Metropolitana a Huaral, su servicio abarca el ámbito regional. Finalmente, si el viaje atraviesa varios departamentos del Perú, como de Cuzco a Arequipa, su servicio será nacional.

Una vez especificado ello, en el presente trabajo abordaremos el servicio de transporte terrestre de personas de ámbito regional y nacional, el cual circula a través de provincias, ya sea de un solo departamento o de varios, que sería lo que se conoce como un servicio terrestre interprovincial.

Entonces, el RENAT es un reglamento que, en principio, regula las normas de tránsito en la carretera a efectos de mejorar la seguridad vial. En ese sentido, se abordan temas como las condiciones técnicas exigibles a los vehículos, las autorizaciones y habilitaciones en el servicio de transporte o la jornada máxima de conducción. Este último aspecto se encuentra regulado por medio de su artículo 30, el cual establece lo siguiente:

Artículo 30.- Jornadas máximas de conducción. La determinación de las jornadas máximas de conducción tiene por fin establecer estándares de seguridad [...] 30.2 Los conductores de vehículos destinados a la prestación del servicio de transporte público de personas, de ámbito nacional y regional, no deberán realizar jornadas de conducción continuas de más de cinco (5) horas en el servicio diurno o más de cuatro (4) horas en el servicio nocturno. La duración acumulada de jornadas de conducción no deberá exceder de diez (10) horas en un periodo de veinte y cuatro (24) horas, contadas desde la hora de inicio de la conducción en un servicio.

Como vemos, la determinación de esta jornada máxima de conducción dirigida hacia choferes de bus interprovinciales es la de establecer estándares de seguridad vial, dado que es de conocimiento general que la labor de conducción prolongada aumenta las probabilidades de que se produzca un accidente de tránsito a causa de la fatiga o cansancio.

Del mismo modo, del artículo citado, y en base a los efectos que puede tener esta clase de actividad en el ser humano, se diferencia la jornada de conducción máxima cuando se trate de un servicio diurno o nocturno, entendiéndose como jornada de conducción, conforme al numeral 7 del artículo 30 del RENAT como “[...] el tiempo dedicado a dicha tarea durante el tiempo de circulación del vehículo”. Por tanto, el tiempo dedicado por el chofer a la conducción del vehículo será considerado como su jornada de conducción.

Así pues, un chofer de bus interprovincial peruano solo puede conducir cinco horas continuas durante el día y cuatro horas durante la noche, no pudiendo superar dos jornadas máximas continuas en un lapso de un día, es decir, un chofer no puede sobrepasar las 10 horas de conducción efectivas en un lapso total de veinticuatro horas, salvo determinadas excepciones establecidas en el numeral 6 del artículo 30 de la referida norma: “Excepcionalmente se permite la extensión de la jornada máxima de conducción establecida en el numeral 30.2 del presente reglamento, en caso de accidente, avería, retraso imprevisto, perturbación del servicio, interrupción del tránsito o fuerza mayor”. En ese sentido, en caso de que alguno de estos supuestos se presente durante la circulación del vehículo, el RENAT justifica que un chofer sobrepase el tiempo

máximo de conducción continuo (5 o 4 horas) o diario (10 horas).

Siendo que mediante el RENAT se regula la jornada máxima de conducción de los choferes de bus interprovinciales, del mismo modo se regula el descanso del que debe gozar el chofer luego de un determinado tiempo tras el volante, especificado mediante el numeral 5 del artículo 30 del RENAT, veamos:

[...] 30.5 En el servicio de transporte regular de personas, de ámbito nacional y regional, cuando el tiempo de viaje sea menor a cinco (5) horas, el tiempo de descanso entre cada jornada de conducción será no menor de una (1) hora. En ningún caso se podrá superar el tope de la duración acumulada de jornadas previsto en el presente artículo. En caso que el tiempo de viaje sea menor de dos (2) horas, el tiempo de descanso entre cada jornada de conducción será no menor de treinta (30) minutos.

En ese sentido, en el caso de que un chofer de bus interprovincial conduzca menos de 2 horas, podrá descansar mínimo 30 minutos y, en función del tiempo máximo de conducción, en caso de que conduzca menos de 5 horas —pero más de 2 horas— como mínimo podrá descansar 1 hora. En resumen, y comparando la regulación peruana sobre esta temática, podemos observar los siguiente:

Tabla 1

Legislación	Tiempo máximo de conducción diaria (24 horas)	Pausas o descansos del tiempo de conducción
Perú	10 horas, con posibilidad de extensión	Menos de 2 horas de conducción, mínimo 30 minutos. Menos de 5 horas de conducción, mínimo 1 hora
Argentina	8 horas, con posibilidad de extensión de 1 hora	Con dos conductores: cada 2 horas, 30 minutos
Brasil	8 horas o 12 horas por 36 horas de descanso	Tras 4 horas de conducción, 30 minutos
Chile	8 horas	Menos de 5 horas de conducción, 24 minutos por cada hora de conducción
España	9 horas	Tras 6 horas de conducción, 30 minutos
Uruguay	8 horas	Tras 4 horas de conducción, 30 minutos

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT (2023). Estudio comparativo sobre la regulación de jornadas laborales, horas de conducción y descansos de conductores de vehículos comerciales. Oficina de país de la OIT para la Argentina. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_907007.pdf

Como se puede observar, la regulación peruana establece un máximo diario de conducción por encima de muchos países de Latinoamérica, pero establece un tiempo de descanso de la jornada de conducción mayor del promedio, con una hora de descanso como mínimo en jornadas menores de cinco horas. Cabe resaltar que, dado que muchos de los trayectos de los servicios de transporte terrestre en Perú sobrepasan con creces la jornada de conducción máxima, conlleva a que muchas de las veces deban llevarse a cabo más de una jornada de conducción en un solo viaje. Esto genera, a su vez, que el tiempo de descanso tras el tiempo de conducción deba efectuarse al interior del bus.

De este modo, el tiempo de descanso que lleve a cabo el conductor de bus interprovincial puede llevarse a cabo fuera o al exterior del bus, ya sea una vez llegue a su centro de trabajo y espere el inicio de la primera jornada de conducción del día o una vez llegado al destino del viaje, que va ser el tiempo en el que el chofer deberá esperar en la terminal o en algún otro lugar cercano su siguiente jornada de conducción, ya sea a través de un viaje de retorno o hacia un destino diferente del que empezó.

Por otro lado, este lapso de descanso también puede llevarse a cabo al interior del bus, tras una jornada de conducción finalizada en la que aún no se llega al destino y en el que el bus continúa en circulación, en casos de trayectos o viajes extensos en los que resulta necesaria la participación de dos choferes. Por tanto, para fines prácticos, llamaremos al primero “descanso de llegada” y al segundo, “descanso en ruta”.

2.1.1. Los descansos en ruta y de llegada de los choferes de bus interprovinciales

En el caso del descanso en ruta, es necesaria la presencia de dos o más conductores, a efectos de que no se interrumpa el viaje, ya sea voluntariamente, en el caso de que algún chofer decida estacionar el bus debido al cansancio, o de manera obligatoria, supuesto que es regulado mediante el artículo 108 del RENAT:

Artículo 108.- Interrupción de Viaje. 108.1 La autoridad competente puede impedir el inicio o la continuación del viaje por las razones de seguridad, siguientes: [...] 108.1.3 No se cuente con el número de conductores requeridos, de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento [...] 108.1.5 El vehículo es conducido por conductores que se encuentran excediendo la jornada máxima de conducción establecida.

Así, el descanso en ruta podrá realizarse de manera voluntaria u obligatoria, en cuyo segundo supuesto requerirá la intervención de la Policía Nacional del Perú. En ambos casos existirá una interrupción del tiempo de conducción; sin embargo, solo en el segundo de estos implicará también una interrupción de la circulación del bus.

Asimismo, cabe resaltar que tanto el descanso de llegada y el descanso en ruta significan un descanso entre jornadas de conducción, pues se llevan a cabo con efectos de interrumpir y descansar de la jornada de conducción a efectos de empezar posteriormente otra, diferenciándose solo en el lugar en el que se efectúa esta pausa.

En el caso del descanso de llegada, este puede realizarse bien en el centro laboral, la terminal del lugar de destino, o en algún lugar cercano a este, a efectos de retornar e iniciar una nueva jornada de conducción, debiendo descansar como mínimo

ya sea media hora o una hora, dependiendo de la duración de su último viaje. Por otro lado, conforme a lo regulado por el artículo 20 del RENAT, el descanso en ruta debe realizarse en un espacio acondicionado para este fin al interior del bus:

Artículo 20.- Condiciones técnicas específicas mínimas exigibles a los vehículos destinados a la prestación del servicio de transporte público de personas bajo la modalidad de transporte regular, de ámbito nacional, regional y provincial. 20.1 Son condiciones específicas mínimas exigibles a los vehículos destinados al servicio de transporte público de personas bajo la modalidad de transporte regular de ámbito nacional [...] 20.1.7 Que en el caso de vehículos destinados a servicios que requieran la presencia de dos conductores, cuente con una litera para el descanso del conductor que no está al volante. Esta litera debe tener como mínimo un (1) metro ochenta (80) de largo y setenta y cinco (75) centímetros de ancho, debe contar con ventilación y acondicionamiento para el descanso, así como con un sistema de comunicación interno entre el conductor que hace uso de la misma y el que se encuentra al volante del vehículo, cuando esto sea necesario.

Así pues, este tipo de descanso deberá llevarse a cabo en una litera al interior del bus, espacio en el cual el chofer podrá llevar a cabo actividades como ver una película que haya descargado en su celular, escuchar música o leer una revista. Además, cabe resaltar que, a razón de la existencia de un sistema de comunicación al interior de la litera de descanso, el chofer también podría ver interrumpido su descanso, en caso de que quien se encuentre desempeñando su jornada de conducción necesite asistencia o si, ante algún imprevisto que lo imposibilite de continuar su tiempo de conducción, necesite un relevo anticipado.

Como podemos observar, el RENAT es una norma que, en principio, regula las normas de tránsito en la carretera a efectos de mejorar la seguridad vial, motivo por el cual regula aspectos como la jornada máxima de conducción y el tiempo mínimo de descanso. A la par, el Convenio N.º 67 de la OIT, “Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera)” (en adelante, el “Convenio”), ratificado por el Perú con fecha 4 de abril de 1962 y que, por tanto, forma parte de su legislación interna, de acuerdo con el artículo 55 de la Constitución Política del Perú de 1993, regula también aspectos sobre la jornada laboral de los choferes, como su jornada de conducción o descansos, los cuales resultan vinculantes a nivel nacional.

2.1.2. La regulación de la jornada de trabajo de los choferes de bus interprovinciales en mérito del Convenio 67 de la OIT

El Convenio fue adoptado en 1939 y su entrada en vigor internacional se dio con fecha 18 de marzo

de 1955, siendo ratificado a nivel latinoamericano solo por Cuba, Uruguay y Perú. No obstante, si bien el Convenio fue revisado y reemplazado posteriormente por el Convenio OIT N.º 153 —el cual no ha sido ratificado por el Perú— ello no implica la derogación del primero y continúa formando parte de su legislación interna.

Como mencionamos anteriormente, el Convenio forma parte la legislación peruana, mediante la cual se regula la jornada laboral u horas de trabajo de “[...] (a) las personas que conduzcan, a título profesional, un vehículo utilizado en el transporte por carretera; (b) a los ayudantes y demás personas que viajen en un vehículo utilizado para el transporte por carretera [...]”, conforme a lo establecido en su artículo 1.

Es natural que ciertas disposiciones del Convenio sean aplicables también a personal de asistencia que se encuentren al interior del bus durante el periodo de circulación del vehículo. Sin embargo, debido a la naturaleza misma del desempeño de labor de conducción de un vehículo, algunas de estas disposiciones sean sólo aplicables a los choferes, por ejemplo, el tiempo máximo de conducción.

El Convenio inicia especificando, mediante su artículo 4, lo que se entiende por la jornada de trabajo de los choferes y ayudantes de viaje, señalando lo siguiente: “A los efectos del presente Convenio: (a) 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 [...]”. Aunado a lo anterior, mediante el mismo artículo se cumple además con especificar una lista no taxativa de supuestos que son comprendidos por las horas de trabajo de los choferes: “(a) la expresión horas de trabajo [...] comprende: (i) el tiempo consagrado al trabajo que se efectúe durante el período de circulación del vehículo; (ii) el tiempo consagrado a los trabajos auxiliares [...]”.

De este modo, la jornada de conducción es el trabajo efectivo llevado a cabo durante el periodo de circulación del bus, mientras que los trabajos auxiliares son los realizados al exterior o fuera del bus y de su periodo de circulación. Asimismo, sobre dicho periodo, el Convenio precisa en el literal b) del artículo 4 lo siguiente:

[...] b) la expresión período de circulación del vehículo 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.

De este modo, el supuesto i) de la lista establecida en el artículo 4 del Convenio, referido al tiempo de trabajo que se efectúe durante el período de circulación del vehículo, alude a la jornada de conducción del chofer desde la salida o inicio del viaje hasta su parada o finalización, excluyéndose el tiempo de interrupción que supere el máximo establecido por la legislación interna de un país, el cual es de dos horas conforme al numeral 3 del artículo 108 del RENAT.

Asimismo, y en unísono a lo regulado por el RENAT, el artículo 14 del Convenio establece que una jornada de conducción no podrá exceder de un periodo ininterrumpido de 5 horas: “1. Ningún conductor de vehículo podrá conducir durante un período ininterrumpido de más de cinco horas [...] se considera como período ininterrumpido dos períodos que no estén separados por un intervalo de una duración determinada por la autoridad competente.” En ese sentido, un chofer debe descansar como mínimo media hora o una hora, dependiendo de la duración de su último viaje, antes de iniciar una nueva jornada de conducción, la cual constituye el tiempo efectivo de trabajo durante el periodo de circulación del vehículo.

En cuanto al trabajo llevado a cabo fuera de este periodo, el Convenio define en el literal c) del mismo artículo lo que se entiende por trabajos auxiliares, estableciendo además una lista no taxativa de estos, veamos:

[...] (c) la expresión trabajos auxiliares significa todo trabajo relacionado con el vehículo, sus pasajeros o su carga, efectuado fuera del período de circulación del vehículo, y comprende especialmente:

(i) los trabajos relacionados con la contabilidad, entrega de ingresos, firma de registros, entrega de hojas de servicio, control de billetes y demás trabajos similares;

(ii) la recepción y entrega del vehículo;

(iii) el trayecto, desde el lugar donde el trabajador firme el registro de presencia, antes de empezar el servicio, hasta el lugar donde se haga cargo del vehículo, y el trayecto, desde el lugar donde entregue el vehículo, hasta el lugar donde firme el registro de presencia, al terminar el servicio;

(iv) los trabajos para la conservación y reparación del vehículo;

(v) la carga y descarga del vehículo.

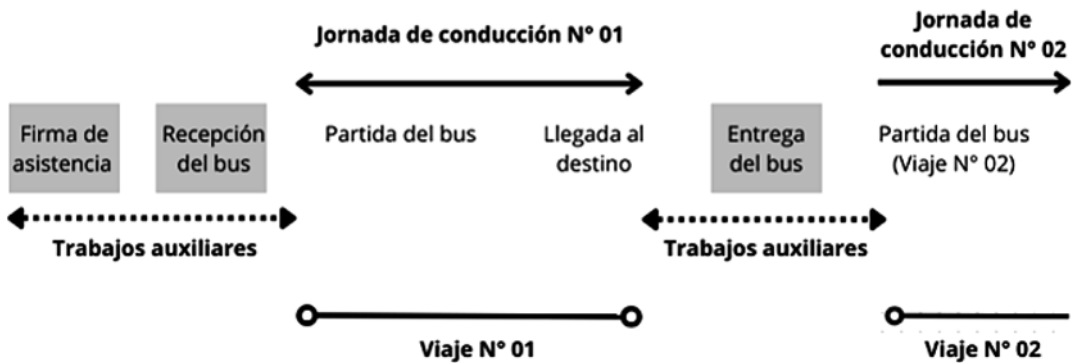
En suma, el desempeño de la jornada laboral del chofer de bus inicia desde que lleva a cabo sus respectivos trabajos auxiliares, desde la firma de asistencia y recepción del vehículo; posteriormente, comienza la jornada de conducción que empieza desde la salida hasta la llegada del vehículo a su destino, para finalmente entregar el vehículo e

iniciar una nueva jornada de conducción (Gráfico N.º 01).

Cabe resaltar que, en el lapso anterior o posterior a la recepción o entrega del bus se podrían desempeñar trabajos auxiliares relacionados a labores administrativas como, por ejemplo, las de

llenado de registros o controles contables o las relacionadas a conservación o reparación del bus. No obstante, en caso de que no se desempeñara alguna labor y el chofer solo esperase la entrega del bus o su siguiente jornada de conducción, este tiempo se entenderá como uno de descanso frente a su jornada de conducción.

Gráfico 1. Jornada de conducción y trabajos auxiliares de los choferes de bus interprovincial.



Fuente: Elaboración propia.

2.1.3. Los descansos en ruta y de llegada de los choferes de bus interprovinciales en mérito del Convenio 67 de la OIT

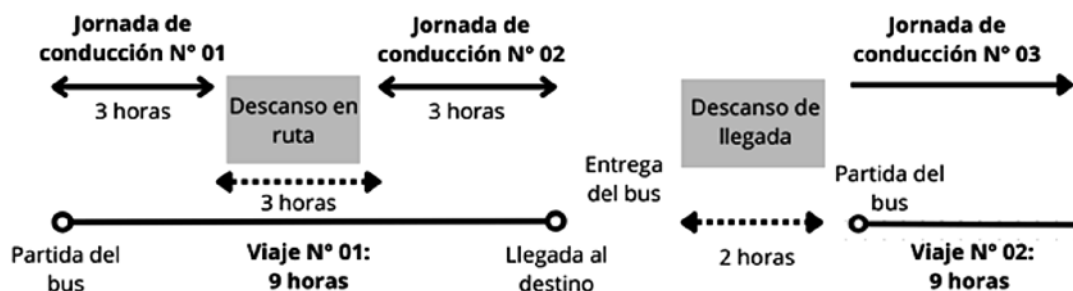
El artículo 4 del Convenio regula estos descansos estableciendo en un listado no taxativo los periodos de simple presencia, los descansos intercalados y las interrupciones que pueden ocurrir mientras se desempeña el trabajo, veamos: “(a) la expresión horas de trabajo [...] comprende: [...] (iii) los periodos de simple presencia; (iv) los descansos intercalados y las interrupciones del trabajo cuando no excedan de la duración que determine la autoridad competente”.

De este modo, consideramos que estos periodos de tiempo pueden dividirse en función al lugar en el que se realicen, es decir, los descansos intercalados e interrupción del trabajo son realizados durante la circulación del vehículo y los periodos de simple presencia, fuera de este. El Convenio además precisa con respecto a este último lo siguiente: “[...] (d) la expresión periodos de simple presencia significa los periodos durante los cuales una persona

permanece en su puesto únicamente para atender a posibles llamadas o para reanudar su actividad en el momento fijado por el horario”.

Por tanto, el periodo de simple presencia constituye el llamado descanso de llegada, que es el momento en que el trabajador llega a su centro de trabajo y espera el inicio de su primera jornada de conducción del día o, una vez que llega al destino del viaje, espera su siguiente jornada de conducción en su centro de trabajo o en algún otro lugar cercano a este, y no se dedica en este lapso de tiempo a desempeñar algún trabajo auxiliar. Por otro lado, el descanso intercalado constituye el llamado descanso en ruta realizado por el chofer, el cual surge consecuencia del periodo de conducción máxima continuo de 5 horas establecidos por el Convenio, y ante la necesidad de dar continuidad a un viaje cuya duración es mayor a dicha cantidad de horas, en el que la presencia de dos choferes es necesaria para que lleven a cabo por intervalos de tiempo y de manera intercalada más de una jornada de conducción durante un solo periodo de circulación del bus. (Gráfica N.º 02).

Gráfica 2. Descanso en ruta y de llegada de los choferes de bus interprovincial



Fuente: Elaboración propia.

Así, una vez precisados los conceptos que forman parte de la regulación actual del trabajo desempeñado por un chofer de bus interprovincial y sus descansos, los cuales pueden ser desempeñados dentro o fuera del bus, deberemos a continuación esclarecer si es que el descanso en ruta o intercalado y el descanso de llegada llevados a cabo por los choferes de bus interprovinciales forman parte del aspecto activo del tiempo de trabajo, su jornada laboral o del aspecto pasivo, es decir, su descanso laboral, analizando para ello la naturaleza jurídica de dichos descansos, así como de su jornada laboral.

III. La naturaleza jurídica de los descansos en ruta y de llegada de los choferes de bus interprovinciales peruanos

Como señalamos previamente, el tiempo de descanso laboral constituye el aspecto pasivo del tiempo de trabajo, que surge de la propia naturaleza del ser humano de descansar o reposar tras llevar a cabo un esfuerzo, como es el de desempeñar su jornada de trabajo, la cual constituye el aspecto activo del tiempo de trabajo. En ese sentido, el periodo de descanso laboral se caracteriza principalmente por estar bajo la disposición del trabajador, quien ostenta la facultad de decidir cómo emplear su tiempo, independientemente de las actividades que este decida realizar.

Ahora, los descansos en ruta y de llegada llevados a cabo por los choferes de bus interprovinciales surgen de la propia naturaleza del desempeño de una labor como la de conducción o transporte de pasajeros, pudiendo efectuarse ya sea dentro o fuera del bus. En el caso del descanso de ruta, conforme a lo regulado por el artículo 20 del RENAT, este debe realizarse en un espacio acondicionado al interior del bus; mientras que el descanso de llegada puede realizarse en el mismo centro de labores, la terminal del lugar de destino, o en algún lugar cercano a este.

Así, si bien estos periodos de tiempo surgen a partir de la propia naturaleza del desempeño prolongado de la labor de conducción —en los que el chofer debe descansar tras el desempeño de su labor tras el volante— de las características de este tipo de descansos que pudimos identificar es que estos lapsos de tiempo no constituyen parte del aspecto negativo del tiempo de trabajo de esta clase de choferes, debido principalmente a que durante estos periodos de descanso el trabajador no tiene la facultad de disposición de su tiempo. Una de las pocas sentencias judiciales en el mismo sentido, la Casación N.º 14257-2022-LIMA, establece lo siguiente:

4.7 Sobre el tercer aspecto (la existencia —o no—, del descanso entre jornadas de conducción) debe mencionarse que se entiende por descanso aquel tiempo libre que puede disfrutar cualquier persona en su propio beneficio y a discreción, que permita reconstituir su salud física como emocional. En ese sentido, como ya hemos referido, el periodo de inactividad que surge de la labor propia de los conductores de vehículos para transporte por carretera, no puede ser considerado como tiempo de descanso, ya que el trabajador está, en dicho periodo, sujeto a la prestación de sus labores por cualquier circunstancia que se presente en su puesto de trabajo.

Como señalamos, durante el descanso en ruta el chofer debe permanecer en una litera dentro del bus, acondicionada especialmente para facilitar la comunicación entre el copiloto que se encuentra tras el volante y el copiloto que se encuentra descansando. Así, si bien este puede decidir usar este lapso de tiempo para tomar una siesta o leer una revista, el cual es considerado como descanso en términos generales, propiamente consideramos que no constituye descanso en el marco de las relaciones laborales, es decir, como descanso laboral.

En ese sentido, el chofer que se encuentra durante su periodo de descanso en ruta puede ver interrumpido su periodo de descanso ante algún requerimiento de asistencia del copiloto que se encuentra tras el volante o frente a algún imprevisto en el que el copiloto no pueda continuar con su jornada de conducción y necesite de un relevo anticipado.

Del mismo modo, en el caso del descanso de llegada, si bien el conductor, tras una jornada de conducción extensa puede decidir hacer turismo por 3 horas en una zona cercana a la terminal de la empresa en la que trabaja antes de iniciar una nueva jornada de conducción de regreso, también podría ver interrumpido este periodo de descanso, por ejemplo, en el caso que necesiten sus descargos ante la queja de un pasajero disconforme con el exceso de velocidad durante su último viaje o si es que tuviera que anticiparse su viaje de retorno ante el pronóstico de fuertes lluvias por la noche.

Esta posibilidad de interrupción de estos periodos de descanso se desprende de que durante estos no es el chofer quien tiene la disposición de su tiempo, sino el empleador, y aunque aquel pueda decidir descansar durante dichos lapsos de tiempo, lo hace mientras ya se encuentra dentro del ámbito de organización de la empresa o entidad pública en la que trabaja.

Como vimos anteriormente, el Convenio regula la jornada laboral del chofer de bus, la cual inicia desde la firma de asistencia y recepción del vehículo, hasta la entrega del vehículo y firma del registro al terminar su última jornada de conducción del día. Así pues, los descansos que este pueda llevar a cabo los hace al interior del bus, en la terminal de llegada o en algún lugar cercano a esta, es decir, mientras ya se encuentra dentro del ámbito de organización del empleador y, por tanto, mientras mantiene su disponibilidad de trabajar:

Consideramos que el trabajador se encuentra a disposición del empleador cuando se inserta en el ámbito de organización de este, de manera que desde ese momento es el empleador, y no el trabajador, quien tiene la facultad de disponer del tiempo del trabajador destinado a su prestación de servicios, así efectivamente no lo haga o, haciéndolo, no ocupe efectivamente al trabajador (Mejía, 2012, p. 317).

Así, y siendo que estos tiempos de descanso son llevados a cabo mientras el chofer se mantiene sujeto a la disponibilidad de su tiempo en el marco de una relación laboral, estos no constituyen tiempo de descanso laboral propiamente, sino que forman parte del aspecto activo del tiempo de trabajo, es decir, de su jornada laboral. En unísono, el Voto en Minoría del Señor Juez Supremo Bustamante Zegarra en la Casación Laboral N.º 15969-2015- La

Libertad precisa lo siguiente:

5.11 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 [...].

Así, y siendo que estos tiempos de descanso son llevados a cabo mientras el chofer se mantiene sujeto a la disponibilidad de su tiempo en el marco de una relación laboral, estos no constituyen tiempo de descanso laboral propiamente, sino que forman parte de su jornada laboral, específicamente, dentro de lo que se conoce como la dimensión subjetiva de la disposición laboral, como bien se precisa en la Casación Laboral N.º 2872-2016-Lima:

Décimo Primero. - En cuanto a la jornada de conducción, conforme el numeral 30.7) del artículo 30 del Decreto Supremo N.º 017-2009-MTC, Reglamento Nacional de Administración de Transporte, 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 [Énfasis agregado].

Así pues, aun cuando el chofer descanse tras el desempeño de una jornada de conducción, este periodo de tiempo es igualmente considerado como parte de la jornada laboral en base al principio de ajenidad de los riesgos. En efecto, la falta de prestación efectiva de servicios se produce a raíz de un mandato legal que exige un periodo de descanso tras un lapso de prestación efectiva de servicios o, una vez superado el tiempo mínimo y obligatorio de descanso, la ausencia de órdenes por parte del empleador. Es decir, en el marco de una relación de trabajo, no es el chofer quien debe asumir la responsabilidad de que el desempeño de su oficio exija un periodo de pausa o descanso, sino la empresa cuyo giro comprende la prestación de servicios de transporte de pasajeros, la cual debe considerar a estos lapsos de tiempo como parte de la jornada de trabajo de los choferes.

IV. La naturaleza jurídica de la jornada laboral y de los servicios prestados por los choferes de bus interprovinciales peruanos

Al respecto, como analizamos anteriormente, la disponibilidad del chofer se mantiene aún durante los periodos en los que descansa del desempeño de su labor tras el volante. En dichos lapsos, si bien no realiza trabajo efectivo, el tiempo que abarque dicho periodo debe computarse como parte de su jornada de trabajo. De este modo, según Briceño

Ruiz (1985), la jornada de trabajo puede ser considerada continua y discontinua. En la primera de estas, el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa, debiendo otorgarse lapsos de tiempo necesarios para sus alimentos y descanso. En el segundo, el trabajador “corta” su disponibilidad o se retira de la empresa, y para aquellos que desempeñan sus labores fuera del espacio físico de la empresa o que tienen zonas extensas de trabajo, su jornada será discontinua cuando salgan del ámbito de su trabajo, es decir, fuera del control del empleador.

Así pues, siendo que el chofer de bus interprovincial se mantiene sujeto a disposición de su empleador durante sus periodos de descanso, tanto en ruta como de llegada, por mantenerse aún inmerso en el ámbito de organización de su empleador, la jornada de trabajo que desempeña es una de tipo continua.

Ahora bien, respecto al tipo de servicio prestado por esta clase de trabajadores, los cuales llevan a cabo jornadas de conducción divididas o separadas entre periodos de descanso, siendo estos últimos necesarios para contrarrestar la fatiga producto del desempeño efectivo de su labor de conducción y transporte de pasajeros, podemos entender a estos como periodos de tiempo que constituyen un límite al desempeño de su trabajo efectivo, mas no uno a su tiempo de jornada laboral. De ahí que deban ser considerados no como descansos laborales, sino como lapsos de inactividad.

Al respecto, el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR 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” [Énfasis agregado]. Asimismo, en complemento del anterior artículo, el inciso b) del artículo 10 del Decreto Supremo N.º 008-2002-TR precisa que se considera a trabajadores que prestan servicios intermitentes aquellos que “[...] que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad”.

De este modo, para que pueda considerarse que un determinado trabajador presta servicios intermitentes por encontrarse incluida en su jornada de trabajo lapsos de inactividad, no podrán considerarse estos como cualquier interrupción en el trabajo, como la que podría darse al ir a la cafetería o a los servicios higiénicos durante la jornada de trabajo, sino que debe tratarse de importantes lapsos de tiempo que se ejecuten de manera regular mientras se lleva a cabo la jornada laboral.

Cabe resaltarse que, la determinación de la intermitencia en la prestación de servicios de un trabajador deberá determinarse de manera casuística e individual, pues como bien señala Toyama Miyagusuku (2006), no basta el desempeño de un determinado cargo o profesión para excluirse de la jornada máxima, dado que es necesario que presten, en la práctica, servicios intermitentes. Es decir, que cabe la posibilidad de que un chofer de bus interprovincial preste sus servicios de manera continua, como el caso analizado mediante la Casación N.º 14257-2022-LIMA:

5.13. Respecto a la primera interrogante (¿las labores de los demandantes tienen carácter intermitente?) [...] en el presente caso se encuentra acreditado que los choferes demandantes realizaban las labores de conducción sin la presencia de un copiloto, y tenían que realizar sus actividades de transporte de minerales de forma diaria, haciendo diariamente dos viajes de salida y de retorno, sin que exista lapsos de inactividad [...].

De este modo, pueden existir determinados casos en los que un chofer haya prestado servicios de manera continua tras el volante, así como también otros en los que lo haya hecho de manera intermitente. Pues bien, en el caso que nos ocupa, si es que existe la presencia de copilotos y el chofer realiza más de una jornada de conducción al día —y, por tanto, ejecutándose descansos en ruta y de llegada—, consideramos que los servicios que se presten se realizarán de manera intermitente.

En suma, los descansos en ruta y de llegada no constituyen tiempo de trabajo efectivo, sino lapsos de inactividad que surgen a propósito del desgaste mental y posterior descanso necesario del desempeño efectivo de la labor de conducción. Estos se realizan regularmente en el transcurso de la jornada laboral del chofer de bus interprovincial, conforme a lo precisado líneas arriba mediante la Casación Laboral N.º 2872-2016-Lima, mediante la cual no se considera a los descansos como trabajo efectivo sino como parte de la dimensión subjetiva de su disposición laboral, en la que el chofer se encuentra inactivo a la espera del inicio de una nueva jornada de conducción.

Así, y considerando que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución, conforme al artículo 23 de la Constitución del Perú de 1993, el tiempo de descanso intercalado al interior del bus debe ser remunerado. Si bien, hasta la fecha, la Corte Suprema no ha emitido un pronunciamiento en el mismo sentido, existen votos en minoría de sentencias judiciales que coinciden con esta postura¹. Cabe resaltar que, al ser este un servicio de naturaleza intermitente, se encuentra excluido de la jornada

¹ Véase el Voto en Minoría del Señor Juez Supremo Bustamante Zegarra en la Casación Laboral N.º 15969-2015- LA LIBERTAD o el Voto en Minoría del Señor Juez Supremo Arias Lazarte en la Casación Laboral N.º 13294-2015- LA LIBERTAD.

máxima de trabajo, y con ello, del derecho del pago de horas extra, aunque al ser horas de trabajo las cuales no han sido remuneradas, considero que corresponde el reintegro de las mismas a favor del chofer.

De este modo, sostenemos que el chofer de bus interprovincial peruano que lleva a cabo su jornada laboral tomando descansos en ruta o de llegada, lleva a cabo una jornada continua, en la que se encuentra dentro del ámbito organizacional del empleador y mantiene su disponibilidad laboral, aún durante estos lapsos de descanso o pausa de su labor de conducción. Asimismo, estos lapsos constituyen periodos de inactividad, en los que el chofer detiene regularmente, durante su jornada laboral, el desempeño efectivo de sus servicios para posteriormente iniciar una nueva jornada de conducción, por lo que, en suma, presta servicios discontinuos o intermitentes en el marco de una jornada laboral continua.

Conclusiones

- a) La jornada de conducción es el tiempo dedicado a conducir el vehículo, y es posible que se lleven a cabo más de una jornada de conducción durante un solo viaje, siempre que no se supere el tiempo máximo de conducción de 10 horas en un lapso de veinticuatro horas en total.
- b) El tiempo de descanso que lleva a cabo el conductor de bus interprovincial peruano puede llevarse a cabo tanto al exterior como dentro del bus, siendo el primero de estos el “descanso de llegada” y el segundo, el “descanso en ruta”.
- c) El descanso en ruta se realiza durante el periodo de circulación del bus y puede efectuarse de manera voluntaria u obligatoria; siendo el segundo de estos la interrupción del viaje. En ambos casos existirá una interrupción del tiempo de conducción del chofer, pero solo en el segundo de estos implicará a su vez una interrupción de la circulación del bus.
- d) El descanso de llegada puede realizarse en el centro laboral, mientras el chofer espera su primera jornada de conducción del día, o una vez llegado al destino, que va a ser el tiempo en el que el chofer espere en la terminal, o en algún otro lugar cercano su siguiente jornada de conducción, y no realice trabajos auxiliares.
- e) Los periodos de descanso en ruta y de llegada llevados a cabo por los choferes de bus interprovinciales peruanos son lapsos de inactividad en los que se encuentran sujetos a la disponibilidad de su empleador, por lo que deben ser remunerados.
- f) La jornada laboral llevada a cabo por los choferes de bus interprovinciales peruanos que llevan a cabo descansos en ruta o de llegada es de tipo continua, dado que se mantienen inmersos en el ámbito organizacional del empleador y se encuentran sujetos a disponibilidad laboral.
- g) Los choferes de bus interprovinciales peruanos llevan a cabo servicios de tipo discontinuos o intermitentes, al constituir los descansos de llegada o en ruta lapsos de inactividad en los que el chofer debe dejar de prestar efectivamente sus servicios para iniciar posteriormente una nueva jornada de conducción.

Lista de referencias

- Briceño, A. (1985). *Derecho Individual del Trabajo*. HARLA.
- Castillo, J. & Demartini, F. (2015). *Jornada y Horario de Trabajo*. ECB ediciones; Thomson Reuters.
- Mejía, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *IUS ET VERITAS*, 22(45), 310–323. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005>
- Mercader, J. (2024). *Lecciones de derecho del trabajo*. Tirant Lo Blanch.
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (2009). Decreto Supremo N.º 017-2009-MTC. *Aprueban el Reglamento Nacional de Administración de Transporte*. <https://www.mtc.gob.pe/cnsv/documentos/normas-legales/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20017-2009-MTC%20%28actualizado%2004.01.2017%29.pdf>
- Pasco, M. (1993). La jornada de trabajo. En N. De Buen (Coord.), *Jornada de trabajo y descansos remunerados*, (pp. 415 – 439). Editorial Porrúa.
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Estudio comparativo sobre la regulación de jornadas laborales, horas de conducción y descansos de conductores de vehículos comerciales*. Oficina de país de la OIT para la Argentina. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_907007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Organización Internacional del Trabajo. (1939). Convenio sobre las condiciones de trabajo del personal de transporte por carretera, 1939 (núm. 67). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:5087992542845::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y

Ramos, M. (2007). Los descansos laborales. En J. Aparicio & J. López (coords.), *Tiempo de trabajo* (pp.121-141). Editorial Bomarzo.

Toyama, J. (2006) Tiempo de trabajo. Hacia una limitación de las facultades del empleador. *Actualidad Jurídica*, 150.