



Renato Mejía Madrid^(*)

La regulación del **tiempo de trabajo**

The regulation of working time

“EN LOS ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO YA SE RECONOCÍA LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UNA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO, CON LA FINALIDAD DE GARANTIZAR EL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES Y, CON ELLO, SU SEGURIDAD Y SALUD Y EL DISFRUTE DE SU TIEMPO LIBRE”.

Resumen: La jornada y el horario de trabajo se configuran, de un lado, como la potestad del empleador para regular el tiempo que el trabajador está a su disposición y, por otro, como derechos básicos y elementales del trabajador para que pueda conciliar el trabajo con su vida familiar. Es así que en el presente artículo, el autor realiza una explicación amplia de la definición de jornada y horario de trabajo, derechos reconocidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en nuestra normativa constitucional y legal, abordando, también, las exclusiones a las mismas, su determinación, las jornadas atípicas, el trabajo en sobretiempo y el trabajo nocturno. Sin duda, un artículo de lectura obligatoria para todo aquel interesado en el Derecho Laboral.

Palabras clave: Jornada de trabajo - Horario de trabajo - Convenio 1 OIT - Jornadas atípicas - Trabajo en sobretiempo - Trabajo nocturno

Abstract: Work days and working hours are established, on one hand, by the authority of employers to establish the hours that workers are at their disposal and, on the other, by the basic and elemental rights of workers to enable them to harmonize their work with their family lives. In this article, the author provides extended definitions of the work day and working hours as rights that are recognized in the conventions of the International Labor Organization and in Peruvian constitutional and labor law. The discussion also includes: omissions that exist in these norms; the manner in which these norms were decided upon; and issues such as atypical work days, overtime, and night working hours. The analysis provided is obligatory reading for everyone interested in Labor Law.

Keywords: Working day - Working hours - ILO Convention 1 - Atypical working hours - Overtime work - Night work

(*) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Máster en Trabajo y Política Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Socio de Miranda & Amado Abogados.

La regulación del tiempo de trabajo *The regulation of working time*

Entre las reivindicaciones y regulaciones laborales más antiguas se encuentran las vinculadas con el tiempo de trabajo. En los orígenes del derecho del trabajo ya se reconocía la necesidad de una regulación de la jornada de trabajo y el establecimiento de una jornada máxima de trabajo, con la finalidad de garantizar el descanso de los trabajadores y, con ello, su seguridad y salud y el disfrute de su tiempo libre. En el Perú, en 1913, se emitió una resolución suprema por la que se reconoció la jornada de ocho horas para los trabajadores portuarios del muelle y dársena de la bahía del Callao con ocasión de una huelga realizada por estos. En el plano internacional, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), que tuvo origen en el Tratado de Versalles de 1919, reconoció la regulación de la jornada máxima como una medida “particular y urgente” para el “bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores”; y en el mismo año se adoptó el primer convenio internacional de trabajo, Convenio 1 OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, que estableció ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales como límite a la jornada de trabajo. Dichas reivindicaciones y regulaciones no se han limitado a la jornada de trabajo; comprenden también al descanso semanal y las vacaciones anuales remuneradas, aunque no serán abordadas en el presente trabajo.

Con el paso de los años y los cambios en la vida social y en las organizaciones productivas (producto de la progresiva y creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el proceso de globalización, el desarrollo de la tecnología y la demanda de los consumidores), nuevos argumentos se han sumado a la justificación de la necesidad de dicha regulación, como la conciliación de la vida familiar y personal del trabajador, la repartición del trabajo y la productividad empresarial.

En el presente artículo, analizaremos los aspectos más importantes de la regulación de la jornada de trabajo en nuestro ordenamiento.

1. La jornada de trabajo y la jornada máxima

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.

“CON RELACIÓN AL HORARIO DE TRABAJO, ESTE REPRESENTA EL PERIODO DE TIEMPO DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADOR PARA LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS, DETERMINADO POR LA HORA DE INGRESO Y LA HORA DE SALIDA. DE ESTA FORMA, EL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO SON CONCEPTOS INDESLEGIBLES, PUES LA DETERMINACIÓN DEL PRIMERO SUPONE LA DETERMINACIÓN DE LA SEGUNDA”.

El artículo 25 de la Constitución dispone: “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”. Precisa dicho artículo que en el caso de jornadas acumulativas o atípicas “(...) el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar el máximo antes señalado”. Así, la jornada ordinaria de trabajo puede ser establecida en módulos diarios, semanales o, en el caso de jornadas acumulativas o atípicas, en módulos por periodos mayores; pero siempre deberá respetar los límites que establece la Constitución. Ello supone que no pueden establecerse jornadas que excedan dichos límites, pero sí que los mejore, pudiendo establecerse jornadas máximas o jornadas ordinarias menores a la jornada máxima establecida por la Constitución ya sea por ley, convenio colectivo, contrato o decisión unilateral del empleador.

Ahora bien, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución establece que



Renato Mejía Madrid

las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias que hayan sido ratificados por el Perú.

En ese sentido, para comprender los alcances y límites del derecho constitucional a la jornada máxima de trabajo, se deberá tener en cuenta dichas normas internacionales.

El Convenio 1 de la OIT, es el tratado ratificado por el Perú que regula de manera específica la jornada de trabajo. De acuerdo al Convenio, el mismo es aplicable a industrias extractivas, manufactureras o transformadoras, construcción y transporte, y establece que

“[e]n 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: a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza; b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria; c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”.

Sobre la regulación de la jornada máxima, el texto de la Constitución establece como jornada máxima o límite a la jornada de trabajo ordinaria “8 horas diarias o 48 semanales”, utilizando el disyuntivo “o”; de esta manera, la Constitución

abre la posibilidad de jornadas acumulativas u otra jornada atípica que en periodos mayores no superen dicho máximo. Si bien la referencia a jornadas por periodos mayores como atípicas nos puede dar a entender que dichas jornadas son supuestos excepcionales, lo cierto es que ni a nivel constitucional ni a nivel legal se ha regulado límite alguno a la posibilidad de determinar dichas jornadas, de manera que la referencia a la jornada atípica resultaría nominativa, sin perjuicio de estar sujeta a los límites generales de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo establecido en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL).

Sin embargo, el Convenio 1 de la OIT regula el límite con el conjuntivo “y”, de manera que jornadas como las compensatorias y las acumulativas se regulan en el mismo como supuestos excepcionales y de manera restrictiva, pues de otro modo, estarían prohibidas.

Aunque parece difícil una interpretación de la Constitución de conformidad con el Convenio, pues en cuanto al límite a la jornada ordinaria de trabajo los contenidos de sus textos son incompatibles, y en ese caso nos encontraríamos ante un problema de qué norma aplicar ante un conflicto normativo; el Tribunal Constitucional, en la sentencia del Expediente No. 04635-2004-AA entiende que dicha interpretación sí es posible, y establece el siguiente “parámetro constitucional que debe emplearse para la configuración del derecho a la jornada laboral de ocho horas diarias”:

- a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.
- b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho

La regulación del tiempo de trabajo *The regulation of working time*

horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.

- c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.
- d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales, de modo que, siendo esta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor (por ejemplo, el artículo 4 del Convenio 1 [1919] de la Organización Internacional del Trabajo) que en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, permite exceder los límites siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana (fundamento 15).

Vale precisar que las consideraciones recogidas en los puntos c) y d) del fundamento, son tomadas del artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que dispone que toda persona tenga el derecho a una "limitación razonable de la duración del trabajo"; y del artículo 7, literal g) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece que "(...) la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos".

Así, respecto de la jornada máxima, el Tribunal Constitucional adopta como contenido de dicho derecho constitucional el límite del Convenio 1 de la OIT, basado en un módulo

horario fijo. Solo de manera excepcional serán posibles jornadas acumulativas (de las compensatorias, que el Convenio regula también como excepción, el Tribunal no señala nada en particular). Además, a pesar de que el Convenio 1 de la OIT regula la jornada máxima en determinadas industrias, el Tribunal señaló en su sentencia que los límites establecidos en este se aplican a toda actividad económica (fundamentos 29 de la sentencia y 14 de la posterior aclaración).

Si bien la necesidad de una garantía de jornada máxima de trabajo se encuentra absolutamente vigente, la regulación del Convenio 1 adoptado recordemos en 1919, resulta rígida ante las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo.

Precisamente, en su Estudio General sobre los Convenios 1 y 30 (convenio sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas) presentado a la 93ra. Conferencia Internacional del Trabajo de 2005⁽¹⁾, la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones concluyó que "[e]n la actualidad sigue siendo válido el principio de incorporar a la regulación de las horas de trabajo la perspectiva de los Derechos Humanos" y que "cada trabajador de la economía mundial debe tener derecho a la protección de una norma mínima que establezca la duración máxima de su trabajo y la duración mínima de su descanso". Pero la Comisión reconoció también que "los Convenios 1 y 30 no reflejan la realidad contemporánea en la reglamentación del tiempo de trabajo", que "hay elementos de los convenios que son claramente obsoletos" (párrafo 322), y que "los cambios ocurridos desde la adopción de esos dos instrumentos justifican su revisión" (párrafo 328)⁽²⁾.

(1) OIT. *Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?* Ginebra: OIT, 2005; p. 115.

(2) OIT. *Horas de trabajo ¿de lo fijo a lo flexible? Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) presentado por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones a la 93ra reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo.* Ginebra: OIT, 2005. Disponible en web: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/.../rep-iii-1b.pdf



Renato Mejía Madrid

Actualmente, la regulación sobre el tiempo de trabajo en el ámbito de la OIT está sujeta al análisis de una reunión tripartita de expertos organizada por el Consejo de Administración con miras a diseñar la orientación futura de las normas internacionales del trabajo encaminadas a promover el trabajo decente en lo relativo al tiempo de trabajo, cuyos resultados se espera sirvan de base para una discusión sobre el tiempo de trabajo en una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁽³⁾.

2. Exclusiones a la jornada máxima de trabajo

La Constitución no regula excepción alguna a la jornada máxima y, sin embargo, las exclusiones reguladas en nuestro ordenamiento lo están a nivel legal, lo que requiere una necesaria evaluación sobre la constitucionalidad de las mismas.

Precisamente, el desarrollo del derecho a la jornada máxima a nivel legal se encuentra recogido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo 007-2002-TR (en adelante, LJT). De acuerdo con la LJT, no están comprendidos dentro de la jornada máxima de trabajo los siguientes trabajadores: (i) el personal de dirección; (ii) trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata; y, (iii) trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia. Analizaremos a detalle cada una de estas exclusiones.

2.1. Personal de dirección

El artículo 2 del Convenio 1 de la OIT regula como excepción a la aplicación de la jornada máxima “a las personas que

ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza”. Considerando que a través de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los tratados sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú dan contenido a los mismos derechos reconocidos por la Constitución, podemos afirmar que la exclusión de dichos trabajadores desarrollada por la LJT no calificaría como inconstitucional.

De este grupo de trabajadores señalados en el Convenio, la LJT excluye de la aplicación de la jornada máxima únicamente al personal de dirección. No consideramos que la exclusión del personal de confianza hecha por el artículo 11 del Reglamento de la LJT, aprobado por Decreto Supremo 008-2007-TR, opere como una exclusión por la sola calificación de dicho personal como tal. En primer lugar, porque entenderla de dicha manera supondría una manifiesta ilegalidad, ya que la LJT no comprende a dichos trabajadores entre las exclusiones que regula. En segundo lugar, porque el Reglamento precisa que la exclusión alcanza “a los trabajadores de confianza sujetos a un control efectivo del tiempo de trabajo”; a través de dicha precisión consideramos que los trabajadores de confianza excluidos a los que se refiere el Reglamento son aquellos no sujetos a fiscalización inmediata, otro de los supuestos de exclusión regulados por la LJT.

(3) Para dicho propósito, la Oficina internacional de trabajo preparó el documento *El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*. Octubre 2011. Ginebra: OIT, 2011. Disponible en web: www.ilo.org/.../wcms_162148.pdf Dicho informe fue debatido en dicha reunión, convocada por el Consejo de Administración de la OIT en Ginebra del 17 al 21 de octubre de 2011, la que concluyó sobre el marco regulador que: “La OIT debería realizar actividades de supervisión, efectuar investigaciones y difundir información, y, si así se solicita, proporcionar asesoramiento y asistencia técnica sobre el recurso a la legislación, el diálogo social y la negociación colectiva en la reglamentación y organización del tiempo de trabajo, así como sobre las relaciones que existen entre estos mecanismos”. Así, la reunión reafirmó la vigencia de las normas internacionales de trabajo sobre tiempo de trabajo y parece entender que el problema de su aplicación no se encuentra precisamente en su contenido, sino en su promoción. OIT. *Informe final. Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*. Octubre 2011. Ginebra: OIT, 2011. Disponible en web: www.ilo.org/wcmsp5/.../wcms_174562.pdf

La regulación del tiempo de trabajo *The regulation of working time*

Sobre el personal de dirección, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, precisa que es aquel que ejerce la representación del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con el primero funciones de administración y control, o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Recordemos que la calificación de personal de dirección en nuestro ordenamiento supone la restricción en el acceso a determinados derechos individuales y colectivos, por lo que en sí misma es una situación excepcional. Precisamente por ello, la calificación de personal de dirección debe ser formalizada. Para ello, de acuerdo con la LPCL y su Reglamento, el empleador debe comunicar a los trabajadores que sus cargos han sido calificados como tales, y debe consignar en el libro de planillas y boletas de pago dicha calificación. Los trabajadores tienen hasta treinta días para impugnar judicialmente dicha calificación. La ley precisa que en dicha calificación no ampara el abuso de derecho.

Consideramos que la justificación de la exclusión a la jornada máxima del personal de dirección es que al representar al empleador frente a otros trabajadores, sus intereses se encuentran directamente relacionados con los intereses del empleador; a lo que en el caso de la jornada máxima se sumaría su capacidad de gestión y organización que tiene sobre el trabajo de terceros y sobre el suyo propio.

Al ser una situación excepcional, la clasificación del personal de dirección no puede ser una clasificación general de cualquier trabajador que tenga a otros trabajadores a su cargo, pues en toda organización jerárquica, como suele ocurrir con las organizaciones laborales, siempre habrá una línea de dirección hasta llegar al último nivel de la organización.

Por tanto, para que el personal califique como personal de dirección y se justifique su exclusión de la jornada máxima, consideramos que debe ser posible acreditar al menos: (i) que en la prestación de sus servicios realiza labores de gestión, administración y control antes que operativas, y cuenta con personal bajo su dirección y control; (ii) que en la gestión, administración y control de la organización a su cargo, cuenta con un grado importante de autonomía, manteniendo relaciones de coordinación con el empleador o sus superiores, en caso esté sujeto a uno, antes de que de

estricta subordinación; (iii) que cuenta con un grado de experiencia y/ o conocimiento en sus labores específicas mayor que su superior inmediato, en caso esté sujeto a uno; y (iv) que el personal a su cargo es dirigido y controlado directamente por éste, debiendo participar de manera gravitante en la emisión de órdenes, supervisión de su cumplimiento e imposición de sanciones en caso de incumplimiento.

2.2. Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata

La LJT excluye de la jornada máxima a los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. El artículo 10, literal c) del Reglamento de la LJT precisa que son trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.

Ni la Constitución ni el Convenio 1 regulan esta excepción, por lo que creemos necesario realizar no solo una interpretación de manera restrictiva de la misma, sino que además no afecte el contenido del derecho constitucional a la jornada máxima.

Consideramos que dicha exclusión se sustenta en que dichos trabajadores, si bien prestan servicios subordinados, no están sujetos a fiscalización sobre el cumplimiento de una jornada de trabajo, organizando por su propia cuenta su tiempo de trabajo. Ello ocurre usualmente en aquellos casos en que la empresa no fiscaliza la prestación de servicios del trabajador en función al tiempo a disposición del empleador, sino en función a otros parámetros como el cumplimiento de objetivos o resultados.

El trabajador no sujeto a fiscalización inmediata puede prestar servicios permanente



Renato Mejía Madrid

o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa, conforme al Reglamento de la LJT; pero además consideramos que para justificar su exclusión debe tener autonomía en la organización de su tiempo de trabajo.

Así, dicho trabajador no debería estar sujeto a un control respecto al cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (en la medida que no está sujeto a fiscalización sobre su tiempo de trabajo no registra su ingreso o salida, no puede recibir descuentos o sanciones por impuntualidad ni premios por puntualidad, no debe pedir permiso para ausentarse durante la jornada, etcétera), lo que no impide que se fije la oportunidad en que se dará cuenta de su trabajo y se realizarán las coordinaciones que fueran necesarias; y su retribución o parte de esta debe determinarse en función al cumplimiento de objetivos o resultados. Cualquier control de la labor de dichos trabajadores, antes que por tiempo de trabajo, deberá realizarse por resultado o metas.

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

2.3. Trabajadores que prestan servicios intermitentes

El artículo 6, numeral 1 del Convenio 1 dispone que “la autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones: a) las excepciones permanentes que puedan admitirse (...) para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente”. Nuevamente, considerando que a través de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los tratados sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú dan contenido a los mismos derechos reconocidos por la Constitución, podemos afirmar que la exclusión de dichos trabajadores desarrollada por la LJT no calificaría como inconstitucional.

El Reglamento de la LJT precisa que son trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia, aquellos que regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad.

La justificación de la exclusión de dichos trabajadores se encuentra en el hecho que no realizan trabajo efectivo durante todo el tiempo en que se encuentran a disposición del empleador. En estos casos, consideramos que la exclusión de la jornada máxima supone que el tiempo a disposición en exceso a dicha jornada no se considere trabajo en sobretiempo; pero ello no significa que ese tiempo no será remunerado, sino que no lo será con la sobretasa aplicable al trabajo en sobretiempo.

Al respecto, si bien el Convenio 1 no define qué se entiende por “horas de trabajo”, su artículo 8 claramente las diferencia del tiempo de trabajo. En efecto, el artículo 8 dispone: “[c]on objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá: (...) b) dar a conocer (...) los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo”. Así, el tiempo de descanso no es parte de la jornada de trabajo.

Ahora bien, consideramos que aquellos tiempos de inactividad en los que el trabajador se encuentra a disposición de su empleador no califican como tiempo de descanso, al ser tiempo sobre el cual el trabajador no tiene libertad de disposición. Por tanto, al no ser tiempo de descanso sino de trabajo, dicho tiempo debe ser remunerado aunque no como trabajo en sobretiempo al no estar sujeto el trabajador a jornada máxima.

La prestación efectiva de servicios de los trabajadores con jornada intermitente debe estar sujeta a una llamada, lo que implica cierto grado de incertidumbre sobre la oportunidad en que prestará efectivamente sus servicios durante la jornada (pues se encuentra a la espera de una orden del empleador) y un periodo de inactividad importante dentro de su jornada de trabajo; el periodo de inactividad debe ser resultado de las características

La regulación del tiempo de trabajo *The regulation of working time*

propias de su prestación de servicios y no de la voluntad del empleador de no asignar trabajo efectivo; durante el periodo de inactividad, los trabajadores no deben realizar otras actividades o labores salvo que sean ocasionales, mínimas, accesorias y complementarias a su servicio, como el orden y limpieza de su estación de trabajo.

Si bien no existen parámetros legales sobre la duración de los periodos de actividad e inactividad ni límites legales al tiempo total en el que el trabajador puede encontrarse a disposición del empleador durante el día, consideramos que debe aplicarse el límite general de razonabilidad establecido por el artículo 9 de la LPCL al poder de dirección.

Respecto a la ausencia de regulación de un límite en nuestra legislación al tiempo total en el que el trabajador puede encontrarse a disposición del empleador durante el día, o más bien de un tiempo mínimo de descanso diario, dicha omisión no solo tiene impacto en el caso de la jornada intermitente; también lo tiene en la implementación de jornadas atípicas y la prestación de trabajo en sobretiempo. En estos supuestos, la evaluación de límites deberá hacerse caso por caso y sobre la base de criterios cualitativos antes que cuantitativos, como la razonabilidad ya señalada para la jornada intermitente, los límites cualitativos a la jornada atípica, establecidos en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y la naturaleza del trabajo en sobretiempo. Los dos últimos supuestos los analizamos más adelante.

2.4. Otros supuestos regulados por el Convenio 1

El Convenio 1 también regula como excepción al trabajo en empresas “en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia”; y la posibilidad de que la autoridad pública regule como excepción a los “trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento”.

Sobre el primer caso debemos recordar que la Segunda Disposición Complementaria de la LPCL excluye del ámbito de aplicación del derecho del trabajo “la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, conduzca o no el negocio personalmente”, como la del cónyuge, cuya

justificación se encontraría en que el trabajo dentro de una comunidad familiar es un trabajo que califica como trabajo por cuenta propia; dichos trabajadores no estarían por tanto sujetos a la jornada máxima.

Sobre el segundo caso no hay regulación expresa en nuestro ordenamiento.

Habíamos señalado que la jornada de trabajo es el tiempo que un trabajador se encuentra a disposición del empleador para cumplir con las actividades para las cuales ha sido contratado. Esta posibilidad de excluir del límite de la jornada máxima el tiempo dedicado a trabajos preparatorios o complementarios nos lleva a precisar qué significa que el trabajador se encuentre “a disposición” del empleador y, por tanto, se considere dicho tiempo como tiempo de trabajo para efectos del cómputo de su jornada.

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.

En dicho sentido, por ejemplo, “cuando el trabajador se encamina de su hogar al centro de trabajo, está utilizando los medios que le permiten prestar sus servicios, sin que pueda considerarse que se encuentra a disposición”⁽⁴⁾. Tampoco “el tiempo invertido en el aseo posterior, salvo que en este último caso se trate de actividades especialmente peligrosas, tóxicas, irritantes o infecciosas (...) los tiempos dedicados al cambio de ropa,

(4) BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho individual del trabajo*. México: Harla, 1985; p. 185.



Renato Mejía Madrid

salvo que la ropa a utilizar en la empresa sea indispensable para la seguridad y salud del trabajador⁽⁵⁾.

Los ejemplos citados suponen que determinadas actividades, aunque necesarias para ponerse a disposición del empleador (como el traslado del domicilio al lugar de trabajo), no son necesariamente tiempo de trabajo, y las mismas actividades podrán serlo o no (como el aseo o el cambio de ropa) dependiendo de si su ejecución supone que el trabajador se inserte o no en el ámbito de organización del empleador.

Por tanto, será necesario realizar un análisis caso por caso respecto a si dichos trabajos preparatorios o complementarios se realizan por indicación expresa del empleador o, ejecutándose en el ámbito de organización del empleador, son necesarios para la ejecución de la prestación de servicios comprometida, a fin de determinar si es trabajo efectivo cuya ejecución deba ser considerada para determinar la jornada de trabajo.

3. Determinación de la jornada (y del horario) de trabajo

El artículo 2 de la LJT establece determinadas facultades del empleador entre las cuales se encuentran: el establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal y establecer jornadas compensatorias, acumulativas o atípicas de trabajo. Sin embargo, es preciso mencionar que en todos estos casos deberá respetarse la jornada máxima. Así, la jornada ordinaria que determine el empleador podrá ser menor a la jornada máxima, pero no mayor a ella.

Cabe precisar que la facultad del empleador, reconocida legalmente como de ejercicio unilateral, se encuentra relativizada por el hecho de que la jornada de trabajo forma parte del contenido del contrato de trabajo, y porque la LJT reconoce las facultades referidas en el marco de un procedimiento de modificación de la jornada.

Así, por un lado, al ser parte del contenido del contrato de trabajo, desde el inicio de la relación laboral el trabajador debe consentir, al menos formalmente, la jornada de trabajo; y la misma debe ser establecida con suficiente certidumbre

no solo para tomar conocimiento de la misma y poder prestar consentimiento, sino para que esta cumpla con su finalidad de garantizar al trabajador predictibilidad para el disfrute de su tiempo libre.

Por otro lado, si bien el artículo 2 de la LJT reconoce la facultad del empleador de modificar unilateralmente un contenido sustancial del contrato de trabajo como la jornada, sujeta dicha facultad a un procedimiento obligatorio de consulta y negociación con los trabajadores previo a la adopción de la medida relacionada con la jornada, dando preferencia a la representación colectiva de los trabajadores y estableciendo un procedimiento de impugnación administrativa de la medida finalmente adoptada en caso los trabajadores no estén de acuerdo con ella. El único supuesto de modificación de jornada que no se sujeta a dicho procedimiento es el de incremento unilateral por el empleador de la jornada al límite máximo cuando esta sea menor, facultado por el artículo 3 que obliga al empleador a incrementar la remuneración proporcionalmente al incremento de la jornada.

Con relación al procedimiento, el día 15 de marzo de 2012 fue publicada en el diario El Peruano la Resolución Directoral General No. 003-2012/MTPE/2/14, emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio, la cual declara procedentes los cambios de horarios operados en una empresa siderúrgica.

Esta resolución resulta trascendente no solo porque establece criterios importantes a considerar, sino porque, además, es el primer caso en el que la Autoridad de Trabajo se pronuncia a nivel nacional sobre la validez de un procedimiento de consulta y negociación previsto en la LJT para la modificación de horarios y jornadas de trabajo.

(5) ARCE ORTIZ, Elmer. *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra, 2008; p. 448.

La regulación del tiempo de trabajo *The regulation of working time*

Entre los principales criterios que menciona la referida resolución se encuentran los siguientes:

- a) Al señalar la LJT sobre cambio de jornada que, previamente a la adopción de la medida, el empleador debe comunicar “con ocho (8) días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados”, se está estableciendo un orden de prelación, en la cual debería preferirse al sindicato o a los trabajadores organizados colectivamente antes que a los trabajadores individuales.
- b) La comunicación de la modificación debe ir acompañada de una motivación suficiente, sobre la base de argumentos objetivos y razonables, no bastando referencias genéricas o ambiguas como justificación del cambio⁽⁶⁾.
- c) Si los trabajadores expresaran su desacuerdo con la medida, el empleador tiene la obligación de negociar seriamente y de buena fe. Si no se llega a un acuerdo, el empleador puede implementar la medida y los trabajadores impugnarla administrativamente. Hasta que no haya resolución administrativa en contra de la medida, el empleador puede exigir su cumplimiento.
- d) El procedimiento de impugnación es uno de control de legalidad del procedimiento de consulta y negociación previo a la adopción de la medida así como de la propia medida; por tanto, los trabajadores pueden impugnarla así no hayan expresado su desacuerdo durante el plazo de consulta y negociación.

A pesar de lo señalado, no queda duda que la LJT da un peso gravitante a la voluntad del empleador en la decisión

de modificación de la jornada de trabajo, facultándolo a modificar de manera unilateral uno de los contenidos sustantivos del contrato de trabajo.

Con relación al horario de trabajo, este representa el periodo de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios⁽⁷⁾, determinado por la hora de ingreso y la hora de salida. De esta forma, el horario y la jornada de trabajo son conceptos indisolubles, pues la determinación del primero supone la determinación de la segunda.

Al igual de lo que ocurre con la jornada, el artículo 6 de la LJT reconoce al empleador la facultad de establecer la hora de ingreso y salida y de modificar el horario de trabajo sin alterar el número de horas trabajadas. Si la modificación del horario supone la de la jornada, el empleador deberá seguir el procedimiento obligatorio de consulta y negociación ya referido. Si la modificación de horario no supone una modificación de jornada, el artículo 6 de la LJT regula la posibilidad de que los trabajadores impugnen la decisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo únicamente si la modificación es colectiva, mayor a una hora y la mayoría de los trabajadores no estuviera de acuerdo. Si la modificación fuera individual, la impugnación debe ser judicial. Así, en el caso

-
- (6) En este caso, la Dirección consideró que argumentos referidos al “alineamiento con el sistema” de organización productiva, “alineamiento a horarios estándar de empresas industriales” y “optimiza[r] la integración entre todos los equipos de trabajo” eran fórmulas abiertas e imprecisas insuficientes para justificar la modificación. Ya en la vía administrativa, la empresa justificó la modificación con argumentos complementarios relacionados con la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (“mejor equilibrio de la fisiología humana, su situación familiar y su papel en la comunidad”, “los nuevos horarios no interrumpen el ritmo circadiano de los trabajadores”, “se permite que los trabajadores duerman en horarios adecuados”, “se permite que los trabajadores tomen sus alimentos con sus familiares”, “se facilitan las gestiones personales con entidades públicas o privadas de su localidad”), sustentados en un informe médico ocupacional. Cabe precisar que el informe presentado por la empresa fue sujeto por la Dirección al análisis del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente del Ministerio de Salud.
 - (7) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Los contratos de Trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Soluciones laborales, 2008.



Renato Mejía Madrid

de la modificación del horario sin modificación de jornada, el empleador goza de un amplio grado de libertad para tomar dicha decisión sin necesidad de justificar la medida ni de consultarla con los trabajadores.

4. Jornadas atípicas

Como ya hemos señalado, la Constitución abre la posibilidad de establecer jornadas acumulativas u otra jornada atípica que en períodos mayores al diario o semanal no excedan la jornada máxima. Si bien ni a nivel constitucional ni a nivel legal se ha regulado límite alguno a la posibilidad de determinar dichas jornadas, el Tribunal Constitucional, en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, ha señalado en la sentencia del Expediente No. 4635-2002-AA/TC que los límites establecidos en el Convenio 1 de la OIT son parte del contenido del derecho constitucional a la jornada máxima regulada en el artículo 25 de la Constitución.

Así, aunque el Tribunal no haya hecho mayor referencia en su sentencia sobre las jornadas compensatorias (aquellas por las que, en términos del artículo 2, literal b) de la LJT “en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho (8) horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho (48) horas por semana”), habrá que tener en consideración los límites establecidos en el Convenio 1 de la OIT para establecerlas.

Al respecto, el artículo 2, literal b) del Convenio dispone

“cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria”.

Por tanto, la posibilidad de una jornada compensatoria en nuestro ordenamiento está sujeta a la existencia de jornadas diarias menores al máximo de ocho horas establecidas por norma (ley, convenio colectivo o costumbre) y a la decisión de

compensación con jornadas diarias mayores a ocho horas en los restantes días de la semana establecida por norma heterónoma (lo que en nuestro ordenamiento solo podría ocurrir si la jornada reducida tuviera origen en una costumbre, o en una ley y la norma compensatoria fuera otra ley) o por convenio colectivo; siempre que la jornada diaria compensatoria no sea mayor a nueve horas. Esta regulación supone sin duda un límite a la posibilidad del empleador de establecer unilateralmente jornadas compensatorias conforme al artículo 2, literal b) de la LJT.

Por otro lado, sobre las jornadas acumulativas, en las cuales es posible acumular tiempo de trabajo en períodos semanales o mayores y prorratearlo entre los días del periodo sin exceder en promedio la jornada máxima, y respetando el tiempo de descanso mínimo regulado en el ordenamiento (que, conforme al Decreto Legislativo 713, Ley de Descansos Remunerados, es de veinticuatro horas consecutivas a la semana), el artículo 2, literal c) del Convenio dispone “cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana”.

En la resolución aclaratoria de la sentencia del Expediente No. 4635-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que “no son compatibles con la Constitución las jornadas atípicas o acumulativas que en promedio superen las ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales para un periodo de tres semanas, o un periodo más corto”, de conformidad con el artículo 25 de la Constitución y el Convenio 1 de la OIT (fundamento 14).

Entonces, conforme a dicho criterio, el ciclo o periodo de acumulación para una jornada

La regulación del tiempo de trabajo *The regulation of working time*

acumulativa no puede ser mayor a tres semanas, y en este ciclo o periodo el número de horas trabajadas no puede ser mayor a cuarenta y ocho horas por cada semana del ciclo. Como se señaló, para el Tribunal Constitucional dicho límite se aplica al trabajo en cualquier actividad económica.

Así, por ejemplo, en ciclos de acumulación que no fueran mayores a tres semanas, prorrateando el tiempo de trabajo en jornadas diarias de doce horas, dicho límite se aplicaría de la siguiente manera:

Semanas / días	Horas de trabajo en el período	Horas de trabajo diarias	Días de trabajo / días de descanso
3 / 21	144(48 x 3)	12	12 / 9
2 / 14	96(48 x 2)	12	8 / 6
1 / 7	48(48 x 1)	12	4 / 3

Posteriormente, en su aclaración, el Tribunal precisó que dicho límite “no quiere decir que las jornadas acumulativas, atípicas o concentradas sean de tres semanas, sino que su promedio se computa en periodos de tres semanas”; aunque lo precisado no es lo que señale el Convenio 1 ni parece haber otra forma de obtener el promedio exigido si no se consideran ciclos o periodos máximos de tres semanas.

Además de dicho límite, establecido en el Convenio 1 de la OIT, el Tribunal Constitucional ha establecido un límite adicional para el sector minero que denomina “test de razonabilidad”, que no sería otra cosa que la manera en que dicho Tribunal ha dado contenido a la “limitación razonable” del tiempo de trabajo a la que se refieren la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales; limitación razonable que de acuerdo al Tribunal es parte del contenido del derecho constitucional a la jornada máxima.

El test de razonabilidad supone que la jornada de trabajo, además de cumplir con el límite máximo de horas y semanas del ciclo, cumpla con: (i) evaluación caso por caso, teniendo en cuenta las características del centro minero; (ii) cumplimiento de condiciones de seguridad laboral para el tipo de actividad

minero; (iii) establecimiento de adecuadas garantías para la protección del derecho a la salud y adecuada alimentación para resistir jornadas mayores a la ordinaria; (iv) descansos adecuados durante la jornada diaria compatibles con el esfuerzo físico desplegado; (v) jornadas nocturnas menores a las diurnas; y (vi) alternativamente, que la jornada máxima se haya acordado en convenio colectivo (fundamento 15 de la aclaración).

Por tanto, si a pesar de superar el límite de la jornada máxima establecido en función de horas y semanas del ciclo, la jornada de trabajo acumulativa establecida a los trabajadores de una empresa del sector minero no supera el test de razonabilidad, será inconstitucional por vulnerar el derecho constitucional a la jornada máxima.

5. Trabajo en sobretiempo

Una vez determinada la jornada de trabajo del trabajador (cuya jornada ordinaria podría ser igual o menor a la jornada máxima), el tiempo trabajado que exceda la misma se considera sobretiempo.

El artículo 10 de la LJT señala que el sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida y dispone que el mismo se retribuya con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. Por su parte, el artículo 2 del Decreto Supremo 012-2002-TR precisa que la determinación del sobretiempo se hace diariamente.

Acordado, individual o colectivamente, un recargo mayor, se aplicará este, por lo que dicha regulación tiene naturaleza subsidiaria;



Renato Mejía Madrid

aunque la LJT y su Reglamento regulan la posibilidad alternativa de compensar el trabajo en sobretiempo con descanso físico equivalente, previo acuerdo por escrito con el trabajador y dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario.

El trabajo en sobretiempo, de acuerdo a la LJT, es voluntario y, además, extraordinario. Respecto de lo primero, el artículo 9 de la LJT señala que el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Precisa, además, que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. El supuesto excepcional en el que deben concurrir los requisitos establecidos en la LJT para que el trabajo en sobretiempo resulte obligatorio, es uno en el que el ordenamiento privilegia el interés común (la seguridad, salud o vida de las personas, o la continuidad de la unidad productiva en la que se trabaja) frente al interés individual del trabajador de realizar trabajo en sobretiempo de manera voluntaria. La voluntariedad del trabajo en sobretiempo garantiza que el trabajador pueda negarse a hacerlo sin estar sujeto a la facultad sancionadora del empleador, salvo que se haya comprometido previamente al mismo o en estos supuestos excepcionales en los que, consideramos, ante la negativa de trabajar en sobretiempo el empleador estaría legitimado para sancionar al trabajador.

Respecto de lo segundo, si bien el texto de la LJT no señala expresamente que el trabajo en sobretiempo es extraordinario consideramos que ello puede deducirse de su voluntariedad, de la imposición de un recargo para su retribución y del hecho de que si no lo fuera, el solo pago de la sobretasa habilitaría al empleador a extender la jornada más allá del máximo establecido por el ordenamiento. En este sentido “las horas extraordinarias habituales (llamativa contradicción en los términos) serían en realidad una desnaturalización de la figura, a la que se recurriría más que para atender a las necesidades anormales de la empresa, para eludir a la contratación de nuevos trabajadores”⁽⁸⁾.

A pesar de ello, nuestro ordenamiento no establece límite cuantitativo alguno al trabajo en sobretiempo. Si

bien en algún momento el artículo 21 del Decreto Supremo 008-2002-TR señaló expresamente que por su naturaleza el trabajo en sobretiempo es extraordinario e impuso como límite que en promedio mensual no excedería cuatro quintos de la jornada ordinaria semanal; dicha regulación fue derogada poco después de entrar en vigencia. Ello no impide una evaluación cualitativa que pudiera suponer un mandato de la Autoridad Administrativa o Judicial de reducir el exceso de la jornada manteniendo la remuneración de los trabajadores.

Uno de los problemas relacionados con el trabajo en sobretiempo es su prueba. Frente a ello, el Decreto Supremo 004-2006-TR establece la siguiente presunción: “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador”. De la misma manera, la jurisprudencia ha entendido que la permanencia en el centro de trabajo, genera horas extras sin que sea necesario para su configuración que medie consentimiento expreso por parte de la empresa.

Así, en la sentencia de Casación 1729-2000 de fecha 17 de enero del 2001, la Corte Suprema estableció:

“que la autorización del empleador para el trabajo y pago de horas extras puede ser expresa o tácita. En tal sentido, es expresa cuando se formula a través de un medio o una comunicación directa; es tácita cuando se infiere de los hechos concluyentes de las partes (...) que para el caso de horas extras significa una labor efectiva en beneficio del empleador, porque este requiere del trabajo en sobretiempo”.

(8) MELGAR MONTOYA, Alfredo. *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1987; p. 331.

La regulación del tiempo de trabajo *The regulation of working time*

Para que la presunción opere, el trabajador deberá acreditar permanencia en exceso de su jornada. Una vez acreditada la permanencia, la presunción admite prueba en contrario siempre que el empleador acredite que no dispuso la realización de trabajo en sobretiempo (y más aún, que lo prohibió) y que el trabajador no realizó labor efectiva alguna durante su permanencia.

6. Trabajo nocturno

A pesar del impacto en la seguridad, salud y la productividad de los trabajadores que puede tener el trabajo nocturno, nuestra legislación no establece regulación alguna respecto a sus posibles límites. La única regulación sobre el trabajo nocturno se refiere al tiempo que es considerado como tal, que es el realizado dentro del horario nocturno definido por la LJT, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana; y a su retribución, ya que la LJT establece una remuneración mínima especial para el trabajo nocturno equivalente a la remuneración mínima vital vigente más un recargo del 35%.

7. Reflexión final

No son muchos los estudios hechos sobre las horas efectivamente trabajadas en nuestro país⁽⁹⁾, pero los pocos realizados evidencian que el derecho a la jornada máxima, a pesar de ser una de las primeras reivindicaciones y regulaciones laborales, no es un derecho plenamente efectivo; que la decisión (o imposición) de trabajo en exceso no necesariamente se refleja en una mejora en las remuneraciones o condiciones de trabajo de los trabajadores; y que son las mujeres las que, sumando tiempo de trabajo productivo y doméstico, tienen menos tiempo libre.

Si bien las nuevas formas de organización productiva y del trabajo requieren regulaciones más actuales y flexibles sobre la organización del tiempo de trabajo, la garantía de la jornada máxima se encuentra absolutamente vigente, por lo que en contrapartida a la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo que requieren los empleadores, los trabajadores deberían contar con mayor participación y procedimientos efectivos para garantizar el eficaz cumplimiento de la jornada máxima en un mundo en el que se exige mayores niveles de cumplimiento en organizaciones productivas que no duermen, y en el que las nuevas tecnologías permiten un control permanente y exhaustivo, sin limitaciones de tiempo y el espacio, no solo de su prestación de servicios sino incluso de su persona. 

(9) Al respecto cfr. YAMADA, Gustavo. *Horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano*. Lima: Centro de investigación de la Universidad del Pacífico y Consorcio de Investigación Económica y Social, 2005; YAMADA, Gustavo y José GALLEGOS. *Más horas de trabajo: ¿quiénes y por qué?* En: *Economía y Sociedad*. No. 55. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social, 2005; pp. 15-20; CESPEDES, Nikita. *Tendencias de las horas de trabajo en el mercado laboral peruano*. En: *Moneda*. No. 149. Lima: Banco Central de Reserva. 2011; pp. 13-17; INEI. *Encuesta nacional de uso del tiempo 2011. Principales resultados*. Lima: INEI y Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2011. Disponible en web: <http://www.inei.gob.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0960/libro.pdf>