



CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO:

Espinoza, J. H. (2023). Subordinación y tiempo de trabajo en el ordenamiento laboral peruano: la idoneidad de la 'puesta a disposición' para la determinación del tiempo de trabajo. *Jurídicas*, 20(1), 183-201. <https://doi.org/10.17151/jurid.2023.20.1.10>

Recibido el 17 de mayo de 2022  
Aprobado el 23 de septiembre de 2022

## Subordinación y tiempo de trabajo en el ordenamiento laboral peruano: la idoneidad de la 'puesta a disposición' para la determinación del tiempo de trabajo\*

JAVIER H. ESPINOZA ESCOBAR\*\* |

### RESUMEN

En el presente artículo se analiza la idoneidad de la subordinación, entendida como puesta a disposición del empleador, para determinar lo que debe considerarse como tiempo de trabajo. En el ordenamiento peruano, lo que es tiempo de trabajo se entiende en oposición al tiempo de descanso. Esta dicotomía es superada por diversas situaciones intermedias que requieren de un criterio que permita calificar cuándo nos encontramos frente al tiempo de trabajo, y, por tanto, otorgar al trabajador la protección que este hecho genera. Se plantea que, desde el punto de vista temporal, la subordinación implica aquel lapso que el trabajador pone a disposición del empleador para su aprovechamiento legítimo en interés de la empresa y en el que es posible que aquel ejerza cualquiera de las facultades propias del poder de dirección. Este lapso lleva consigo, además, la afectación de la posibilidad del trabajador de gestionar libremente dicho lapso en su interés particular. Se concluye que tal forma de entender la subordinación cuenta con elementos

suficientes y, por tanto, idóneos, para calificar, caso a caso, una situación como tiempo de trabajo. Para llegar a dicha conclusión, no solo se parte de la vigente regulación del tiempo de trabajo, sino que se examinan los principales pronunciamientos de los tribunales administrativos y judiciales de la más alta jerarquía del Perú en los que se utiliza dicho criterio para otorgar protección al trabajador.

**PALABRAS CLAVE:** tiempo de trabajo, tiempo de descanso, subordinación, puesta a disposición, trabajo efectivo, poder de dirección.

\* La presente investigación es parte del Proyecto "Nuevas dimensiones del tiempo de trabajo" (PID 2019-105914GB-I00). Convocatoria 2019 para "Proyectos de I+D+i" en Programas Estatales de Generación de Conocimiento y Fortalecimiento Científico y Tecnológico del Sistema I+D+i y de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad. Ministerio de Ciencia e Innovación (España).

\*\* Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a través de la jurisprudencia. Profesor Investigador, Facultad de Derecho, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. E-mail: jespinozae@usil.edu.pe. Google Scholar. ORCID: 0000-0002-9906-0526.



## **Subordination and working time in the Peruvian labor system: The suitability of the ‘making available’ for the determination of working time**

### **ABSTRACT**

In this article, the suitability of subordination, understood as being made available to the employer, was analyzed to determine what should be considered as working time. In the Peruvian system, what is working time is understood in opposition to rest time. This dichotomy is overcome by various intermediate situations that require a criterion that allows us to qualify when we are faced with working time; and, therefore, grant the employee the protection that this fact generates. It was suggested that, from a temporary point of view, subordination implies that period that the employee makes available to the employer for its legitimate use in the interest of the company and in which it is possible that the employer exercises any of the faculties of the steering power. This lapse of time also carries with the affectation of the employee's ability to freely manage this lapse in his particular interest. It was concluded that such way of understanding the subordination has sufficient and suitable elements to classify, case by case, a situation as working time. To reach this conclusion, not only the current regulation of working time was based on, but also the main pronouncements of the administrative and judicial courts of the highest hierarchy of Peru were examined in which this criterion was used to grant protection to the employee.

**KEY WORDS:** working time, rest time, subordination, making available, effective time of work, steering power.

## Introducción

A pesar de que en el ordenamiento peruano se reconoce la jornada máxima de 8 horas de trabajo a nivel constitucional (artículo 25°)<sup>1</sup> y se han dictado disposiciones específicas de carácter legal<sup>2</sup> y reglamentario<sup>3</sup>, no se contempla definición alguna de tiempo de trabajo.

Demás está decir que esta categoría jurídica ocupa un lugar central en el marco de la relación laboral. Los servicios subordinados que el trabajador presta se desarrollan en el tiempo; pero, además, en dicho lapso, la prestación se concreta —directa o indirectamente— en un determinado número de horas. Siendo así, el tiempo de trabajo se convierte en “una institución legal referida al encuadramiento temporal de la actividad a cargo del trabajador” (Pérez de los Cobos y Monreal, 2005, p. 57).

Cuando el trabajador ofrece su fuerza de trabajo, pone a disposición del empleador su propia persona y, con ella, todas sus facetas esenciales. Se hace necesario “restringir el tiempo de trabajo, en sus módulos diario, semanal y anual para dar paso a las otras caras de este poliedro en constante cambio” (Villavicencio, 2013, p. 228); y, de esta forma, “tutelar los intereses personales de los trabajadores en relación con el desarrollo de su actividad laboral y de su reposo” (López, 2003, p. 66).

La regulación del tiempo de trabajo resulta vital para el trabajador pues “al fijar un horario de trabajo, el trabajador podrá conocer y disfrutar las horas de descanso que ostenta, mejorando con ello su calidad de vida” (Corte Suprema, 2019d)<sup>4</sup> y permitiendo que cuente “con tiempo apropiado para su descanso y para realizar actividades ajenas al trabajo, de orden familiar, cultural, político, religioso, etcétera” (Corte Suprema, 2019c)<sup>5</sup>.

De allí la relación intrínseca entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Ambos, “han constituido tradicionalmente, los dos polos de una concepción binaria, sin categorías intermedias” (Charro y San Martín, 2022, p. 19). La dicotomía tiempo de trabajo/tiempo de descanso vino sugerida por la OIT. Según el Convenio 30

---

<sup>1</sup> Así, en el artículo 25° se precisa que “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

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

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 007-2002-TR, de 4 de julio de 2002 (Poder Ejecutivo, 2002a), que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

<sup>3</sup> Decreto Supremo N° 008-2002-TR, de 4 de julio de 2002 (Poder Ejecutivo, 2002b), que aprueba el Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo. También, el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, de 6 de abril de 2006, dicta disposiciones sobre el registro de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada (Poder Ejecutivo, 2006).

<sup>4</sup> Casación Laboral N° 17885-2017-Del Santa, de 18 de diciembre de 2019, considerando décimo primero.

<sup>5</sup> Casación Laboral N° 12439-2017-La Libertad, de 27 de noviembre de 2019, considerando quinto.

(OIT, 1930) sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), “la expresión *horas de trabajo* significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador”. Entonces, será tiempo de trabajo lo que no es tiempo de descanso y viceversa.

En Europa, la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo reconoce como tiempo de trabajo a “todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales” (art. 2.1) (Unión Europea, 2003); mientras que el tiempo de descanso será “todo periodo que no sea tiempo de trabajo” (art. 2.2) (Unión Europea, 2003). De esta forma, el tiempo de trabajo “se concibe en contraposición al de periodo de descanso al excluirse mutuamente” (Ortega, 2020, pp. 81-82).

En el Perú, la Constitución hace eco de dicha dicotomía al regular en una misma disposición la jornada máxima de trabajo y el derecho al descanso. La vinculación entre ambos ha sido evidenciada por el Tribunal Constitucional (2006)<sup>6</sup> al precisar que “el ejercicio del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre guarda estrecha relación con la implantación de una jornada de trabajo razonable” y que esta “no puede ser impedimento para el adecuado ejercicio del mencionado derecho o convertirlo en impracticable”.

No obstante, las concretas prestaciones de servicios no pueden explicarse exclusivamente en torno a dicha dicotomía. Hace falta un criterio que permita delimitar lo que debe entenderse como tiempo de trabajo; sobre todo, en aquellas situaciones intermedias que la superan.

El presente artículo tiene como objetivo demostrar que la subordinación, entendida como la libre puesta a disposición del empleador para su utilización en interés y conveniencia de la actividad empresarial, constituye un concepto suficientemente idóneo y versátil, no solo para calificar una relación de prestación de servicios como laboral, sino también para identificar cuándo nos encontramos ante el tiempo de trabajo.

El presente artículo corresponde a una investigación jurídica de tipo cualitativa, de forma pura o básica y analítico-descriptiva bajo el método inductivo. Para conseguir el objetivo trazado se revisará una serie de pronunciamientos judiciales y administrativos del más alto nivel del Perú.

---

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional del expediente N°4635-2004-AA/TC, de 17 de abril de 2006, fundamento jurídico 20.

## **La esencialidad de la subordinación como elemento configurador de la relación laboral**

Pese a las nuevas formas de prestación de servicios en un mundo tecnologizado y globalizado que parecieran diluir el concepto tradicional de subordinación y al debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento esencial de la relación laboral (Cruz, 2020; Maldonado, 2017; Pallini, 2020; Perulli, 2020), la subordinación continúa siendo el elemento fundamental para calificar una relación como laboral.

La subordinación surge como un dato técnico funcional que evidencia una forma específica de comprometerse y prestar un servicio a favor de otro. Constituye “una exigencia funcional indispensable para hacer efectivo el aprovechamiento de una determinada forma de trabajo” (Sanguineti, 2009, p. 34).

Este dato técnico funcional es expresión de la relación de poder en que consiste la relación de trabajo. Se traduce en una especial vinculación jurídica del trabajador que lo obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, para que este, en uso de su poder directivo, pueda dirigirla razonablemente hacia la consecución de los objetivos empresariales y la aproveche en su interés. Con ello, el trabajador se coloca en una “situación de contracción a su libertad, en el sentido de pérdida de autonomía o autodeterminación en la ejecución de la tarea encomendada” (Rodríguez, 2021, p. 29) que será decidida por el empleador, según convenga a las necesidades e intereses de la empresa.

La mayor o menor intensidad de la subordinación a la que se encuentra sometido el trabajador se corresponde con la actividad, función o tarea específica para la que es contratado, el cargo que desempeña, la mayor o menor preparación del trabajador, el tipo de empresa, las actividades de su objeto social o el efectivo aprovechamiento que de la puesta a disposición haga el empleador. Se trata de un concepto lo suficientemente “dúctil y plástico” (Sanguineti, 2022, p. 20) y que admite una interpretación evolutiva (Pallini, 2020) lo suficientemente amplia como para caracterizar de manera esencial la relación como laboral; y, generar las consecuencias jurídicas que le son propias.

Bastará con que el trabajador se obligue a “acatar el poder de organización cuyo titular es el patrono” (Ermida y Hernández, 2002, p. 294) o —como se menciona en el Estatuto de los Trabajadores de España— que se encuentre “dentro del ámbito de organización y dirección” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015)<sup>7</sup> del

---

<sup>7</sup> Artículo 1.1. del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de España. En el Perú, se hace una referencia similar en el artículo 2 de la Ley N° 26566, de 29 de diciembre de 1995, referida a la relación laboral de los futbolistas profesionales menciona que los futbolistas profesionales son aquellos que “se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club” (Congreso de la República, 1995).

empleador. Y es que la subordinación ha ido amoldándose a las nuevas realidades económico-productivas basadas en la “pérdida de la densidad física de las empresas y a la desespacialización de las relaciones laborales” (Ugarte, 2005, p. 45) o a lo que Ermida y Hernández (2002) denominan la despersonalización de la subordinación.

En este contexto, la subordinación adquiere otro contenido, teniendo en cuenta que la sujeción o dependencia se muestra a veces atenuada y, antes bien, se acentúa la cooperación entre los sujetos de la relación laboral. Se sustituye la clásica “hetero gestión” propia de la primera industrialización por “formas nuevas y más difusas de organización del trabajo ajeno, basadas en la coordinación de actividades” (Herrera, 2017, p. 271).

Esta forma flexible de entender la subordinación supone una incorporación continuada a la esfera productiva bajo control del empleador que se manifestará en indicios, tales como:

(...) la fijación de la modalidad productiva a ser ejecutada por el trabajador (qué producir, cómo y a qué ritmo), la coordinación informática, la exclusividad como cliente, la propiedad de la infraestructura utilizada, la fijación de un estatuto de sanciones pecuniarias, etc. (Ugarte, 2005, p. 46)

Asimismo, que el control no se ejerza “en el momento de la ejecución, sino en el de la verificación final del resultado y de la calidad de la ejecución” (Pallini, 2020, p. 1.79). Todos estos concurren para evidenciar una “situación de disponibilidad de la actividad del trabajador en favor del empresario, antes que del ejercicio directo por este de facultades de mando” (Sanguinetti, 2022, p. 23).

De esta forma, la puesta a disposición en que consiste la subordinación tendrá un marcado y versátil carácter instrumental, pues, al ser ejercida —de acuerdo con la necesidad empresarial y de forma razonable— satisfará el interés del empleador, en tanto acreedor de la prestación laboral ofrecida por el trabajador.

### **La puesta a disposición y la dimensión temporal de la prestación de servicios**

La subordinación supone el tiempo del trabajador que no es una dimensión separable de la integralidad del ser humano. Sea cual fuere la forma en que se preste el servicio, la puesta a disposición del trabajador y su aprovechamiento para los fines empresariales siempre tendrá una dimensión temporal, de mayor o menor duración, en algunos casos ocasional o intermitente.

El tiempo de trabajo se convierte en un elemento subsidiario para la calificación de una prestación de servicios como laboral, puesto que el servicio que ofrece el trabajador “y que constituye el objeto mismo de la relación laboral, se traduce en aquella cantidad de tiempo que este vende o pone a disposición del empresario” (Basterra, 2016, p. 79) quien ostenta un poder sobre la ejecución de los servicios y, por tanto, también en el tiempo que esta implique (Proia, 2022).

De esta forma, el tiempo de trabajo es “la medida de la prestación laboral del trabajador que el empresario adquiere” (Alarcón, 2007, p. 37). De manera general, este tiempo se delimita a través del horario que, según la Corte Suprema (2017b)<sup>8</sup>, es “el periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios, el cual comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo”. No obstante, también es posible que exista prestación sin horario, pues lo fundamental es que exista disponibilidad del servicio en relación con las funciones y no que estas tareas sean realizadas por el trabajador en determinados días de la semana y en determinadas horas del día fijadas previamente (Barbieri, 2022, p. 39; Fenoglio, 2022, p. 190).

Aparecen así dos dimensiones del tiempo de trabajo: la duración y la distribución. La primera representa las medidas convencionales de tiempo en que el trabajo posee la propiedad de duración y puede referirse a un día, a una semana, a un mes, un año o trabajo durante una vida. Responde a las preguntas: ¿cuánto tiempo? ¿cuántos días? y ¿cuántas horas? La segunda se refiere a los momentos en los cuales el trabajo es ejecutado en un intervalo considerado. Responde a las preguntas: ¿cuándo? y ¿en qué horario? (Faria y Ramos, 2014).

La delimitación del tiempo de trabajo a través del horario sugiere que aquel se vincula con la presencia del trabajador en la sede de la empresa o en el lugar de operaciones (permanente, transitorio o móvil) asignado por esta. No obstante, no supondrá en todos los casos la presencialidad, como ocurre con ciertos tipos de trabajo, el trabajo a domicilio, el teletrabajo o el trabajo remoto. Ni la realización de trabajo efectivo por parte del trabajador, pues, por un lado, el empleador decidirá “si aprovecha o no la puesta a disposición del trabajador” (Ulloa, 2015, p. 874); y, por otro, la ley puede reconocer como tiempo efectivo de trabajo situaciones que no lo son en esencia<sup>9</sup>. Tampoco la ejecución del trabajo realizado con una determinada intensidad, como ocurre en el caso de labores intermitentes de espera, vigilancia o custodia, el transporte por carretera, el trabajo hospitalario, etc.

---

<sup>8</sup> Casación Laboral N° 13768-2016-Lambayeque, de 10 de octubre de 2017, considerando noveno.

<sup>9</sup> Como pasa, por ejemplo, con la participación en organismos paritarios o en programas de capacitación y entrenamiento en cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo que formarán parte de la jornada de trabajo (artículo 27 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) (Congreso de la República, 2011).

Por esta razón, el concepto tiempo de trabajo debe entenderse en un sentido amplio, pero siempre vinculado a aquel lapso en el que el trabajador somete voluntariamente su libertad y su fuerza de trabajo al empleador y le confiere el poder de dirigirla y aprovecharla con una finalidad económica (Boza, 2014). Como consecuencia de ello, el trabajador estará sometido a la posibilidad jurídica de recibir órdenes y de ser controlado por el empleador (Sanguineti, 2022). Esta puesta a disposición se realiza “sin importar la actividad o inactividad en la que se encuentre, debido a que es la función o el puesto de trabajo el que demandará una actuación constante del servidor o no” (Beltrán, 2006, p. 168).

Es el sentido asumido por la Corte Suprema, pues será tiempo de trabajo el lapso en el que “el trabajador debe prestar servicios al empleador según lo pactado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su actividad laboral a favor del empleador” (Corte Suprema, 2016d)<sup>10</sup>. También, el “tiempo (diario, semanal, mensual y en algunos casos anuales) que debe destinar el trabajador en favor del empleador en el marco de una relación laboral” (Corte Suprema, 2020)<sup>11</sup>. Como se puede apreciar, la interpretación judicial utiliza el criterio de la puesta a disposición para determinar lo que es tiempo de trabajo, siendo que el empleador “mantiene el riesgo de la actividad y la facultad de poder utilizar —o no— la fuerza de trabajo” (Ávalos, 2019, p. 23). Que el criterio fundamental para determinar lo que es el tiempo de trabajo sea la puesta a disposición también lo confirma la excepción impuesta por ley para el reconocimiento del trabajo en sobretiempo. En este caso, el artículo 18° del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo exige trabajo efectivo.

De esta forma, la subordinación se vincula con el tiempo de trabajo en la medida en que la puesta a disposición a las órdenes del empleador se realiza en un lapso tal que opera también como un límite de la prestación de servicios personales comprometida por el trabajador, fuera del cual se convierte en indisponible para el empleador. Lo fundamental es que durante ese lapso el trabajador restrinja la posibilidad de organizar su propio tiempo (Ghiani, 2022), limite su autonomía determinativa, se inserte en la organización empresarial y faculte al empleador a dirigir “la actividad en orden del objetivo del trabajo a beneficio de quien contrata” (Ruiz, 2009, p. 92), esto es, en su legítimo interés. A partir de esta forma de entender el tiempo de trabajo se podrá examinar cada situación concreta en la que se planteen dudas sobre su naturaleza.

---

<sup>10</sup> Casación Laboral N° 10291-2015-Callao de 17 de agosto de 2016, considerando décimo segundo. También, Casación Laboral N° 3577-2015-Callao de 2 de noviembre de 2016, considerando décimo primero (Corte Suprema, 2016e).

<sup>11</sup> Casación Laboral N° 11188-2017-Callao, de 8 de enero de 2020, considerando quinto. También, Casación Laboral N° 7712-2018-Callao, de 31 de mayo de 2019, considerando octavo (Corte Suprema, 2019b) y Casación Laboral N° 10526-2019-Callao, de 7 de julio de 2021, considerando noveno (Corte Suprema, 2021).

## **Algunos pronunciamientos de los tribunales administrativos y judiciales: superando la dicotomía tiempo de trabajo/tiempo de descanso**

### **El tiempo utilizado antes y después de concluido el turno para garantizar el relevo oportuno**

En una decisión del máximo Tribunal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se determinó que es tiempo de trabajo el utilizado por los trabajadores, antes y después de concluido su turno, “para garantizar el relevo oportuno y que los puestos de trabajo no queden desatendidos entre un turno y el siguiente” (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2021)<sup>12</sup>.

Teniendo en cuenta el laudo arbitral aplicable en la empresa, el Tribunal constató que, para garantizar el adecuado relevo de personal, en el convenio colectivo se había pactado que:

(...) el transporte asignado a este personal llegará a la Refinería 10 minutos antes del inicio de su jornada y partirá de la Refinería 20 minutos después del término de su jornada, pudiendo extenderse en cinco minutos de tolerancia la salida. (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2021)<sup>13</sup>

Además, se comprobó que los trabajadores debían permanecer en sus lugares hasta que el relevo respectivo llegue, pues, según el Reglamento Interno de Trabajo, constituía falta sujeta a sanción si el trabajador se retira del puesto de trabajo sin esperar el relevo, sin contar con la autorización de su inmediato superior o sin entregar la guardia en forma clara y completa en su lugar de trabajo.

Siendo así, se lo consideró tiempo de trabajo porque en ese lapso se debía dar cumplimiento a una orden empresarial, esto es, transmitir la información clara y completa al relevo en el propio puesto de trabajo, a fin de garantizar la adecuada continuidad de las actividades. Se trata de un tiempo aprovechado por el empleador para su conveniencia e interés, a tal punto que, si se configuraba alguno de los supuestos del Reglamento Interno ya mencionados, el empleador podía ejercer su potestad disciplinaria. Desde este otro punto de vista, si el trabajador “tiene la obligación de dar cuenta de la forma que ha realizado sus labores” (Corte Suprema, 2016a) cuando está a disposición de su empleador o en la ejecución del contrato laboral, durante lo que debe ser su jornada; entonces, este tiempo constituye tiempo de trabajo porque existe la posibilidad jurídica de ser controlado y sancionado por el empleador.

<sup>12</sup> Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL Primera Sala, de 21 de mayo de 2021, considerando 6.17.

<sup>13</sup> Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL Primera Sala, de 21 de mayo de 2021, considerando 6.23.

## El tiempo para cambiarse la ropa por el uniforme

Determinar el momento exacto en el que se debe computar el inicio de la puesta a disposición del empleador no es una tarea sencilla. Los ordenamientos jurídicos vinculan dicho momento con una exigencia de tipo locativo: el trabajador debe encontrarse en la sede de la empresa o en su puesto de trabajo, en el centro de operaciones determinado por el empleador o en el domicilio o lugar determinado por el trabajador.

En aquellos ordenamientos, como el español o chileno<sup>14</sup>, en los que se considera como tiempo de trabajo la realización de trabajo efectivo, las actividades realizadas *ex ante* o *ex post* de la prestación laboral, pero independientes de ella, como las vinculadas con el desplazamiento<sup>15</sup>, el cambio de ropa o el tiempo de aseo personal, “quedan eliminadas del cómputo de la jornada” (Poquet, 2019, p. 174).

En el Perú, si bien no se ha regulado expresamente tal cuestión, sí se ha establecido la presunción *iuris tantum* de que la permanencia en el centro de trabajo, antes del ingreso o después de la hora de salida, constituye trabajo en sobretiempo ordenado por el empleador<sup>16</sup>.

Sobre esta cuestión, la Corte Suprema analizó si una disposición del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada vulneraba el artículo 25° de la Constitución al establecer que el tiempo que requiere el trabajador para cambiarse la ropa por el uniforme que le otorga la empresa en la sede de la empresa, tanto para la hora de ingreso como la de salida, no forma parte de la jornada y tampoco puede considerarse sobretiempo. Según la Corte Suprema, esta disposición unilateral vulnera la prohibición legal de ser obligado a trabajar horas extras y concluye que:

(...) el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor lo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo, en razón a que el trabajador ya ingresó a su centro laboral a

---

<sup>14</sup> Así se dispone en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores de España, para el que “el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo” (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). También en el artículo 21 del Código de Trabajo de Chile según el cual: “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”, se entiende con la presencia en el lugar de trabajo.

<sup>15</sup> En la STS de Madrid 2419/2021, 9 de junio de 2021 (Roj.2419/2021) se examinó si el tiempo de desplazamiento realizado del domicilio del trabajador al domicilio de los clientes es tiempo de trabajo (Tribunal Supremo, 2021). Tomando en cuenta que el desplazamiento era imprescindible para ejecutar las prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los domicilios de los clientes y siendo que se utilizaba el vehículo proporcionado por la empresa se consideró que los trabajadores “permanecían en el trabajo”, pues lo contrario menoscabaría el objetivo de protección de la seguridad y salud de los trabajadores (ver fundamento de derecho quinto, 3.5.). Se ha ampliado el concepto de permanencia en el trabajo para incorporar el supuesto antes mencionado.

<sup>16</sup> Artículo 7° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, de 6 de abril de 2006 (Poder Ejecutivo, 2006).

trabajar y está a disposición del empleador, no siendo justificable ni legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo. (Corte Suprema, 2016c)<sup>17</sup>

La razón detrás de la decisión radica en que el Reglamento Interno de Trabajo concreta una de las manifestaciones del poder directivo, al imponer a los trabajadores la obligación de ingresar antes de la hora de inicio de las labores y a quedarse después de la hora de salida para realizar dicho cambio de ropa por el uniforme y viceversa; disponiendo, por tanto, del tiempo de los trabajadores, limitando su libertad personal. Esto se refuerza por el hecho de que el cambio de ropa es exigido por la labor y se produce mientras el trabajador permanece dentro del centro de trabajo. Es necesario un análisis caso a caso, para determinar si dichos actos preparatorios “se realizan por indicación expresa del empleador, o ejecutándose en el ámbito de organización del empleador, son necesarios para la ejecución de los servicios comprometida” (Mejía, 2012, p. 318).

### **El caso de los servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia**

En el Perú, de acuerdo con el artículo 5° de la Ley de Jornada de Trabajo, los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia no se encuentran comprendidos dentro de la jornada máxima de trabajo. En el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, de 17 de julio de 2012, se determinó que ello implica alternar lapsos de inactividad y que el esfuerzo e intensidad para el desarrollo de la labor sea menor que el mostrado para otras labores (Poder Judicial, 2013).

Si se demostrase que esa intensidad o esfuerzo no es intermitente, y, antes bien, las labores demandan “una permanente atención y cuidado” o sus “actividades sean de constante alerta por la propia naturaleza de la entidad a la que prestan servicios” (Poder Judicial, 2013, p. 59), entonces deberá reconocerse el pago de las horas extras, pues ello supone una disponibilidad de tiempo diferente. Será fundamental que se utilicen “parámetros de razonabilidad acordes con la naturaleza y condiciones que en cada caso se pueda presentar” (Corte Suprema, 2013a)<sup>18</sup>.

En otro caso en el que se analizó si la labor realizada por los vigilantes de una universidad a quienes se les había asignado turnos de 12 horas de labor continua se encuentra dentro de la exclusión de la jornada máxima o si corresponde pagarles horas extras, la Dirección de Inspección de Trabajo de Lima precisó que, al haberse comprobado que realizaban labores de continua y permanente atención y sometidos a fiscalización inmediata, por tratarse de una institución universitaria

<sup>17</sup> Casación Laboral N° 9387-2014-Lima Norte, de 21 de julio de 2016, considerando décimo noveno.

<sup>18</sup> Casación Laboral N° 9268-2012, de 26 de abril de 2013, considerando décimo cuarto.

con constante afluencia de público usuario, entonces les corresponde el pago de horas extras.

Asimismo, se recurrió a la ‘puesta a disposición’ como mecanismo para neutralizar la exclusión de la jornada máxima y obligar al pago del sobretiempo, siempre que se produzca: “i) la presencia física en el centro de trabajo o de operaciones del empleador; ii) la imposibilidad del trabajador de realizar libremente, por propia decisión, otras actividades diferentes de la actividad para la cual fue contratado” (Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, 2014)<sup>19</sup>. La sola presencia física de los trabajadores en las instalaciones de la empresa hace presumir trabajo en sobretiempo<sup>20</sup>, presunción que se confirma si es que se imponen límites al trabajador de tal naturaleza que, objetiva y significativamente, afecten su capacidad de gestionar libremente, durante el período en cuestión, el tiempo durante el cual no sean requeridos sus servicios laborales y dedicar ese tiempo a sus propios intereses (Fenoglio, 2022).

También, la Corte Suprema declaró que un vigilante sometido a turnos de trabajo de 12 horas continuas no se encontraba dentro de la exclusión de la jornada máxima de trabajo porque su labor no se ejecutó en jornada intermitente (labores alternadas con lapsos de inactividad) sino de permanente atención y estado de alerta. Según la Corte, la norma laboral exceptúa “de la jornada máxima a aquellos vigilantes en cuya ejecución del servicio existen algunas etapas de pausa o inacción y no a todo trabajador que realiza labor de vigilancia” (Corte Suprema, 2013b)<sup>21</sup>.

Este criterio es ratificado posteriormente en un caso en el que se demostró que la labor del demandante como vigilante de una entidad pública tenía un bajo grado de complejidad al incorporar en su estructura periodos de inactividad o de espera asumiendo una mayor exigencia en las horas de atención al público. La Corte consideró que sí se encontraba dentro de la exclusión de la jornada máxima, pues dicha labor se limitaba:

(...) a verificar el ingreso y salida de personas, así como a plasmar los cargos, eventuales rondas, labores que además eran compartidas por varios trabajadores que han cumplido la misma función, lo que implica una dispersión o distribución del trabajo y de la responsabilidad. (Corte Suprema, 2017a)<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Resolución Directoral N° 093-2014-MTPE/1/20.45, de 5 de marzo de 2014, considerando cuarto.

<sup>20</sup> En idéntico sentido, en la Sentencia del Tribunal Supremo español 3880/2019, de 19 de noviembre de 2019, pues la presencia es un “factor que juega a favor del carácter laboral del tiempo durante el que se dilata” (Tribunal Supremo, 2019).

<sup>21</sup> Casación Laboral N° 4503-2012-La Libertad de 13 de mayo de 2013, considerando cuarto.

<sup>22</sup> Casación Laboral N° 11330-2015-Lambayeque, de 5 de julio de 2017, considerando décimo primero.

En la misma sentencia se precisó que las labores de vigilancia sin lapsos de inactividad o “vigilancia superior” son aquellas que:

(...) para el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales (resguardo y seguridad), necesariamente, se encuentran en un constante y continuado estado de alerta y atención permanente, merced, entre otros factores, a la envergadura, dimensiones y ubicación geográfica del negocio custodiado, así como a su movimiento comercial, su importancia y posicionamiento empresarial o funcional, la fluctuación de personas, vehículos y bienes que ingresan y salen de la entidad resguardada y en general a todo hecho que aumenta el riesgo de sustracción, pérdida, manipulación de los bienes que se encuentran en el ámbito protegido por el custodio o vigilante. (Corte Suprema, 2017a)<sup>23</sup>

Como se aprecia, caso a caso, se debe efectuar una valoración cualitativa y cuantitativa de las limitaciones impuestas al trabajador (Fenoglio, 2022) para concluir si el trabajador se encuentra o no a disposición del empleador y, por tanto, si ese lapso debe ser considerado como tiempo de trabajo.

### **El caso de los trabajadores del transporte y choferes de ambulancia**

En relación con los trabajadores que realizan labores de transporte interprovincial, se han dictado diversas resoluciones en las que se los considera dentro del marco de regulación del artículo 5° de la Ley de Jornada de Trabajo, y, por tanto, excluidos del pago de las horas extras.

Así, por ejemplo, en un caso en el que aplicó el Decreto Supremo N° 017-2009-MTC que aprueba el reglamento Nacional de Administración del Transporte, de 22 de abril de 2009, la Corte concluyó que “los conductores que forman parte de la Federación demandante no están comprendidos en la jornada máxima de trabajo, pues, realizan labores intermitentes y además, sus horas de descanso no forman parte de la jornada de conducción” (Corte Suprema, 2016f)<sup>24</sup>.

En otro caso, la Corte consideró que el demandante estaba excluido de la jornada máxima de trabajo porque realizó labores intermitentes. Como se desprende del manifiesto de pasajeros, el demandante siempre iba acompañado de un copiloto

<sup>23</sup> Casación Laboral N° 11330-2015-Lambayeque, de 5 de julio de 2017, considerando décimo. El mismo criterio en la Casación Laboral N° 4503-2012-La Libertad de 13 de mayo de 2013, considerando cuarto (Corte Suprema, 2013b).

<sup>24</sup> Casación Laboral N° 16329-2015-Lima de 14 de diciembre de 2016, considerando sexto. Idéntico criterio en la Casación Laboral N° 3780-2014-La Libertad de 6 de julio de 2016, considerando sexto (Corte Suprema, 2016b) y la Casación Laboral N° 12158-2016-La Libertad de 21 de marzo de 2018, considerando octavo (Corte Suprema, 2018). Por mandato del artículo 30.7° de la mencionada norma de transporte, por jornada de conducción se entiende “el tiempo dedicado a dicha tarea durante el tiempo de circulación del vehículo”. Asimismo, debe tenerse presente que “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” (artículo 30.2).

“con el que alternaban turnos en forma tal que no supere la conducción continua de cinco horas durante el día y cuatro horas durante la noche” (Corte Suprema, 2019a)<sup>25</sup>; además, mientras no conducía descansaba; razón por la que se encontraba dentro del supuesto de exclusión de la jornada máxima.

Para la Corte Suprema, en el caso de los trabajadores transportistas, la sola existencia de intermitencia en los servicios excluye del derecho al pago de sobretiempo, sin importar que el descanso se produzca en el vehículo de la empresa.

Una posición interesante —aun cuando se trata de un voto minoritario— es la que se menciona en la Casación Laboral N° 16329-2015-Lima, de 14 de diciembre de 2016 (Corte Suprema, 2016f). En esta se precisa que, si en el ejercicio de sus labores los choferes interprovinciales están sometidos a diversos mecanismos de control y supervisión<sup>26</sup>, entonces, no se encuentran comprendidos en la norma que los excluye de la jornada máxima de trabajo. No pueden ser considerados como trabajadores que realizan actividades intermitentes puesto que la labor de transporte interprovincial es permanente y no discontinua y se organiza por turnos. Después de hacer referencia al concepto “periodo de circulación del vehículo” definido en el Convenio 67 de la OIT (1939)<sup>27</sup> que reguló las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), ratificado por el Perú y, por tanto, aplicable en el momento de la emisión de la sentencia, concluyó que el tiempo efectivo de trabajo de los choferes “será el tiempo dedicado a la conducción, a los descansos intercalados y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo y los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, los pasajeros o la carga” (Corte Suprema, 2016f)<sup>28</sup>.

Detrás de esta posición se encuentra la idea de que se produce una puesta a disposición dentro del centro de trabajo (o dentro del vehículo, en este caso), aun cuando este tiempo incluyese tiempo de descanso de los choferes dentro del vehículo. Esto porque si bien el descanso no es tiempo de conducción “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” y aunque podría

---

<sup>25</sup> Casación Laboral N° 7015-2018-La Libertad de 23 de mayo de 2019, considerando octavo.

<sup>26</sup> De acuerdo con lo que precisa el magistrado en el considerando 3.3. de la sentencia bajo comentario: “los choferes cuentan con inspectores, sistemas de control satelital, tacómetro, hoja de ruta y otros medios que permiten la fiscalización y supervisión del trabajo que realizan”.

<sup>27</sup> Artículo 4 del Convenio 67 de la OIT (1939), Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), derogado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106ª. reunión en el año 2017. Según esta norma, por período de circulación del vehículo se entiende “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”.

<sup>28</sup> Casación Laboral N° 16329-2015-Lima de 14 de diciembre de 2016, considerando 3.12 del voto en minoría.

dormir “porque es muy difícil que pueda hacer otra cosa, debe tenerse en cuenta que su puesta a disposición implica casi un día entero” (Corte Suprema, 2016f)<sup>29</sup>.

En otro caso en el que se analizaron las labores desarrolladas por un chofer de ambulancia de emergencias, la Corte declaró que el trabajador no realizaba labores intermitentes y, por tanto, no se encontraba regido por la exclusión de la jornada máxima. Según la Corte, le correspondía el pago de horas extras, pues la naturaleza imprevisible y urgente de las labores vinculadas con el estado de salud y la vida de los pacientes “involucra un estado activo de alerta y predisposición permanente” (Corte Suprema, 2013a)<sup>30</sup> que descarta lapsos de inactividad. Además, “la labor efectuada se desarrolla para centros hospitalarios en el que este estado de permanente predisposición se acentúa con relación a la situación de cualquier otro chofer que no esté adscrito directamente a un centro hospitalario” (Corte Suprema, 2013a)<sup>31</sup>.

En la mencionada sentencia se precisa que los trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia son aquellos que no realizan un trabajo activo en forma permanente, antes bien “el esfuerzo e intensidad para el desarrollo de su labor es menor en comparación con otras labores, lo que supone una disponibilidad de tiempo diferente que no son asimilables a las desplegadas en otros ámbitos del quehacer económico y social” (Corte Suprema, 2013a)<sup>32</sup>, situación que no era el caso del trabajador demandante.

Como se puede apreciar, no basta con que los trabajadores que prestan servicios de espera, vigilancia o custodia realicen servicios intermitentes que combinen la prestación efectiva de servicios con lapsos de inactividad para estar excluidos de la jornada máxima; antes bien, es necesario que se aprecie la imposibilidad del trabajador de realizar libremente otras actividades diferentes de la actividad para la cual fue contratado y el aprovechamiento del empleador de esa puesta a disposición.

## Conclusiones

Pese a las voces discrepantes, dada su versatilidad, la subordinación continúa siendo el elemento esencial por excelencia para la calificación de una relación de prestación de servicios como laboral. Debido a que esta se manifiesta en una dimensión temporal, servirá también para determinar cuándo nos encontramos ante tiempo de trabajo.

---

<sup>29</sup> Casación Laboral N° 16329-2015-Lima de 14 de diciembre de 2016, considerando 3.11 del voto en minoría.

<sup>30</sup> Casación Laboral N° 9268-2012-Lima de 26 de abril de 2013, considerando décimo octavo.

<sup>31</sup> Casación Laboral N° 9268-2012-Lima de 26 de abril de 2013, considerando décimo octavo.

<sup>32</sup> Casación Laboral N° 9268-2012-Lima de 26 de abril de 2013, considerando décimo sexto.

La subordinación debe entenderse, de manera amplia, como la puesta a disposición del empleador. Implica la posibilidad de que este la aproveche de cara a los objetivos empresariales, y que, para ello, tenga la posibilidad de ejercer cualquiera de las manifestaciones del poder de dirección. De cara al trabajador, implica que, en dicho lapso, no pueda autodeterminarse de manera considerable para gestionar sus propios intereses.

Esta forma de entender la puesta a disposición se ha mostrado idónea para calificar diversas situaciones intermedias que no calzan en la dicotomía tiempo de trabajo/tiempo de descanso vigente en el ordenamiento laboral peruano. Así se ha evidenciado en las resoluciones emitidas por los tribunales administrativos y judiciales del más alto nivel del Perú que, bajo este criterio, han otorgado la debida protección a los trabajadores.

## Referencias bibliográficas

- Alarcón, M. (2007). La jornada ordinaria de trabajo y su distribución. En J. Aparicio y J. López (coords.), *Tiempo de trabajo* (pp. 33-55). Bomarzo.
- Ávalos, B. (2019). Jornada laboral: importancia y aspectos críticos de su regulación. *Themis Revista de Derecho*, 75, 17-32. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944/21360>
- Barbieri, M. (2022). Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro. *Labour & Law Issues*, 8(1), 15-52. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15110>
- Basterra, M. (2016). *Tiempo de trabajo y tiempo de descanso* (tesis doctoral). Universidad de Alicante, Alicante, España. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/77388/1/tesis\\_miguel\\_basterra\\_hernandez.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/77388/1/tesis_miguel_basterra_hernandez.pdf)
- Beltrán, J. (2006). Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo. *Laborem*, 6, 167-187. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem6-160-180.pdf>
- Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis Revista de Derecho*, 65, 13-26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Charro, P. y San Martín, C. (2022). Delimitación del tiempo de trabajo. Análisis legislativo y jurisprudencial en España. En J. Espinoza (comp.), *Nuevas dimensiones del tiempo de trabajo* (pp. 15-32). Fondo Editorial de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Constitución Política del Perú [Const.] (1993). <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html>
- Cruz, J. (2020). El debate en torno a la adaptación o superación de la subordinación como elemento referencial del Derecho del Trabajo ante las nuevas formas de trabajo. Un debate global desde la perspectiva española. *Labour & Law Issues*, 6(2), 1.16-1.47. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12010>
- Ermida O. y Hernández, O. (2002). Crítica de la subordinación. *Ius et Veritas*, 13(25), 281-295. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>
- España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (24 de octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores de España. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- España, Tribunal Supremo. (19 de noviembre de 2019). STS N° 3880/2019. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocumento/e5e0cf323aea82eb84b8072b28c6b92a0867f07f0c639dc5>

- España, Tribunal Supremo. (9 de junio de 2021). STS N° 2419/2021. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ee2c2b744585c068/20210628>
- Faria, J. H. y Ramos, C. L. (2014). Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 15(4), 47-74. <https://doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n4p47-74>
- Fenoglio, A. (2022). Tempo e subordinazione: riflessioni attorno al lavoro agile. *Labour & Law Issues*, 8(1), 182-206. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15106>
- Ghiani, F. (2022). Il ruolo del tempo e dell'orario di lavoro attraverso la giurisprudenza sui riders. *Labour & Law Issues*, 8(1), R. 72-R. 102. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15131>
- Herrera, F. (2017). La negociación colectiva en tiempos de UBER: ¿Hacia la colectivización del trabajo autónomo? *Laborem*, 20, 269-282. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem20-269-282.pdf>
- López J. (2003). La articulación de los descansos laborales en el régimen jurídico del tiempo de trabajo. *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, 66-88. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/6090>
- Maldonado, J. P. (2017). Superación del concepto clásico de contrato de trabajo. En *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita: 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbarano, Madrid. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)* (pp. 367-384). Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Mejía, R. (2012). La regulación del tiempo de trabajo. *Ius et veritas*, 45, 310-323. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12005/12573>
- OIT. (1930). Convenio 30. Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas). [https://www.redjurista.com/Documents/convenio\\_30\\_de\\_1930\\_oit\\_-\\_organizacion\\_internacional\\_del\\_trabajo.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/convenio_30_de_1930_oit_-_organizacion_internacional_del_trabajo.aspx#/)
- OIT. (1939). Convenio 67. Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C067](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C067)
- Ortega, P. (2020). Criterios para la consideración del tiempo de trabajo efectivo: los supuestos más recientes. *Revista de Derecho social*, 92, 81-106.
- Pallini, M. (2020). La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione! *Labour & Law Issues*, 6(2), 1.77-1.91. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12017>
- Pérez de los Cobos, F. y Monreal, E. (2005). La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 58, 57-78. <https://app.vlex.com/#vid/288099>
- Perú, Congreso de la República. (29 de diciembre de 1995). Ley N° 26566. <https://deperu.com/legislacion/ley-26566-pdf.html>
- Perú, Congreso de la República. (19 de agosto de 2011). Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley\\_N\\_29783.pdf?v=1585259556](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N_29783.pdf?v=1585259556)
- Perú, Corte Suprema. (26 de abril de 2013a). Casación Laboral N° 9268-2012-Lima. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e6179a804908db7b9d0d9d0ace91a86e/CAS.+LAB.+9268-2012-Laboral.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e6179a804908db7b9d0d9d0ace91a86e>
- Perú, Corte Suprema. (13 de mayo de 2013b). Casación Laboral N° 4503-2012-La Libertad. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a050e18040d1c29eba60fb726e1ea793/CAS.+LAB.+N%C2%BA+4503-2012++LA+LIBERTAD++13.05.2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=a050e18040d1c29eba60fb726e1ea793>
- Perú, Corte Suprema. (16 de junio de 2016a). Casación Laboral N° 11940-2015-Lima. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/Cas.-Lab.-11940-2015-LIMA-Presunci%C3%B3n-de-laboralidad-LP.pdf>

- Perú, Corte Suprema. (6 de julio de 2016b). Casación Laboral N° 3780-2014-La Libertad. <https://lpderecho.pe/cas-lab-3780-2014-la-libertad-no-corresponde-pago-de-horas-extras-a-conductores-de-jornada-intermitente/>
- Perú, Corte Suprema. (21 de julio de 2016c). Casación Laboral N° 9387-2014-Lima Norte. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/914d70004f3b216ca8bdbd489b75cf2c/Bolet%C3%ADn+laboral+CAS+9387-2014+Lima+norte.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=914d70004f3b216ca8bdbd489b75cf2c>
- Perú, Corte Suprema. (17 de agosto de 2016d). Casación Laboral N° 10291-2015-Callao. <https://lpderecho.pe/casacion-n-10291-2015-callao-tiempo-dedicado-al-refrigerio-forma-parte-del-horario-trabajo/>
- Perú, Corte Suprema. (2 de noviembre de 2016e). Casación Laboral N° 3577-2015-Callao. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-N-3577-2015-Callao-jornada-de-trabajo-LP.pdf>
- Perú, Corte Suprema. (14 de diciembre de 2016f). Casación Laboral N° 16329-2015-Lima. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.-Lab.-16329-2015-Lima-LP.pdf>
- Perú, Corte Suprema. (5 de julio de 2017a). Casación Laboral N° 11330-2015-Lambayeque. [http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/ar-boletin/Noti\\_26102018.pdf](http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/ar-boletin/Noti_26102018.pdf)
- Perú, Corte Suprema. (10 de octubre de 2017b). Casación Laboral N° 13768-2016-Lambayeque. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casacion-Laboral-13768-2016-Lambayeque-LP.pdf>
- Perú, Corte Suprema. (21 de marzo de 2018). Casación Laboral N° 12158-2016-La Libertad. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/03/Casacion-Laboral-12158-2016-La-Libertad-LPDerecho.pdf>
- Perú, Corte Suprema. (23 de mayo de 2019a). Casación Laboral N° 7015-2018-La Libertad. <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/06/CAS-LAB-7015-2018-La-Libertad-Conductor-intermitente-excluido-jornada-m%C3%A1ximo-Aplicaci%C3%B3n-ler-pleno.pdf>
- Perú, Corte Suprema. (31 de mayo de 2019b). Casación Laboral N° 7712-2018-Callao. <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/12/Cas.-Lab.-7712-2018-Callao-LP.pdf>
- Perú, Corte Suprema. (27 de noviembre de 2019c). Casación Laboral N° 12439-2017-La Libertad. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Casacion-Laboral-12439-2017-La-Libertad-LP.pdf>
- Perú, Corte Suprema. (18 de diciembre de 2019d). Casación Laboral N° 17885-2017-Del Santa. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/04/Casacion-Laboral-17885-2017-Del-Santa-LP.pdf>
- Perú, Corte Suprema. (8 de enero de 2020). Casación Laboral N° 11188-2017-Callao. [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Casaci%C3%B3n\\_Laboral\\_N%C2%BA\\_11188-2017\\_Callao.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Casaci%C3%B3n_Laboral_N%C2%BA_11188-2017_Callao.pdf)
- Perú, Corte Suprema. (7 de julio de 2021). Casación Laboral N° 10526-2019-Callao. [https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casacion%20Laboral%2010526-2019\\_LALEY.pdf](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Casacion%20Laboral%2010526-2019_LALEY.pdf)
- Perú, Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. (5 de marzo de 2014). Resolución Directoral N° 093-2014-MTPE/1/20.45. [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-03-05\\_093-2014-MTPE-1-20.45\\_3613.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2014-03-05_093-2014-MTPE-1-20.45_3613.pdf)
- Perú, Poder Ejecutivo. (4 de julio de 2002a). Decreto Supremo N° 007-2002-TR. Aprueba el TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_007\\_2002\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf)
- Perú, Poder Ejecutivo. (4 de julio de 2002b). Decreto Supremo N° 008-2002-TR. Aprueba el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y trabajo en sobretiempo. [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_008\\_2002\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_008_2002_TR.pdf)
- Perú, Poder Ejecutivo. (6 de abril de 2006). Decreto Supremo N° 004-2006-TR. Dictan disposiciones sobre el registro de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. [https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA004-2006-TR\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA004-2006-TR_LALEY.pdf)

- Perú, Tribunal Constitucional. (17 de abril de 2006). Sentencia del expediente N° 4635-2004-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>
- Perú, Tribunal de Fiscalización Laboral (21 de mayo de 2021). Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL Primera Sala. <https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/Resoluci%C3%B3n-N-004-2021-SUNAFIL-TFL-PRIMERA-SALA-LA-LEY.pdf>
- Perulli, A. (2020). Il diritto del lavoro e il “problema” della subordinazione. *Labour & Law Issues*, 6(2), 1.92-1.132. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12036>
- Poder Judicial (2013). *I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral*. Lima, Poder Judicial. Fondo Editorial. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1797b50041274631be03bf7bf7c8760a/1+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>
- Poquet, R. (2019). Consideración en torno al tiempo de trabajo: tiempo de desplazamiento, tiempo de disponibilidad, y limitación del tiempo de trabajo efectivo. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, 19, 171-198. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/355/398>
- Proia, G. (2022). Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro. *Labour & Law Issues*, 8(1), 53-86. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15119>
- Rodríguez, A. (2021). El caso Uber en Uruguay y la vigencia de la subordinación como elemento central en la determinación de la laboralidad del vínculo. *Revista latinoamericana de derecho social*, 33, 21-40. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.33.16322>
- Ruiz, R. (2009). Teorías que explican la subordinación. *Temas socio-jurídicos*, 27(56), 81-92. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/6/6>
- Sanguinetti, W. (30 de agosto de 2009). Contrato de trabajo y sistemas productivos. Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo. *El blog de Wilfredo Sanguinetti*. <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2009/08/ct-y-nsp-libro-para-blog-definitivo.pdf>
- Sanguinetti, W. (2022). El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía. *Revista de Derecho Social*, 97, 15-39.
- Ugarte, J. (2005). La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo. *Gaceta Laboral*, 11(1), 23-50. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33611102>
- Ulloa, D. (2015). El tiempo de trabajo: algunas ideas para su definición. En *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Libro homenaje a Mario Pasco Cosmopolis* (pp. 861-874). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-861-874.pdf>
- Unión Europea, Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea. (18 de noviembre de 2003). Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Villavicencio, A. (2013). La reducción de la jornada de trabajo: entre el sueño y la quimera. *Derecho & Sociedad*, 40, 227-238. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12803>