



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS A LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA
PROTEGER LA REMUNERACIÓN LABORAL EN
EL EXCEDENTE A LA JORNADA MÁXIMA
PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

Autor:

Bach. Centurión Santisteban Juan José Luis

<https://orcid.org/0000-0002-2192-0397>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2020

Aprobación del Jurado:

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez
PRESIDENTE

Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez
SECRETARIO

Mg. José Luis Samillán Carrasco
VOCAL

Dedicatoria:

Este trabajo se lo dedico a mis padres por todo el esfuerzo y el inmenso amor hacia mi persona y que día a día me demuestran incondicionalmente. A mi hermana y mi sobrinito que es una razón para animarme a seguir creciendo en mi vida personal y profesional.

Agradecimiento:

Un agradecimiento especial a mi novia Evelyn Saavedra, que siempre estuvo alentándome a seguir con la elaboración de la tesis y que sin su apoyo se me hubiera hecho complicado, agradecerle infinitamente por el tiempo invertido y por la ayuda desinteresada hacia mi persona, aprovechando a su vez decirle que la amo y que esta tesis es el reflejo del esfuerzo mutuo. No podría sentirme más ameno con la confianza puesta sobre mi persona, especialmente cuando he contado con su mejor apoyo desde un inicio.

Resumen

El trabajador de confianza es un figura especial en donde el empleador deposita un grado de confianza a un trabajador para que realice labores en representación de su patrón, pero que al realizar trabajo en sobretiempo no se le reconoce el pago extra, evidenciándose un problema jurídico toda vez que existe un decreto legislativo que no los incluye dentro de los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima por ende le corresponde dicho beneficio pero que, sin embargo con el reglamento del mismo decreto legislativo los incluye, manifestándose consigo un problema de inconstitucionalidad.

Palabras Claves: Trabajador de confianza, confianza, trabajo en sobretiempo, pago extra, decreto legislativo, jornada máxima

Abstract

The trusted worker is a special figure where the employer deposited a degree of confidence for a worker to perform work on behalf of his employer, but when performing work on time he is not recognized the extra payment, evidencing a legal problem every time there is a legislative decree that does not include those of the workers not included in the maximum working day for the correspondence of said benefit but which, however, includes them with the regulations of the same legislative decree, manifesting a complete problem of unconstitutionality.

Keyword: Worker of confidence, trust, overtime work, extra payment, legislative decree, maximum working hours

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad Problemática	10
1.1.1. A nivel Internacional:.....	10
1.1.2. A nivel Nacional:.....	12
1.1.3. A nivel Local:.....	14
1.2. Antecedentes:	15
1.2.1. A Nivel Internacional:	15
1.2.2. A Nivel Nacional:	17
1.2.3. A Nivel Local:.....	19
1.3. Abordaje Teórico:.....	20
1.3.1. Variable Independiente: El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza	20
1.3.2. Variable Dependiente: La Remuneración Laboral en el Excedente a la Jornada Máxima	37
1.3.3. Principios.....	38
1.3.4. Legislación Comparada.....	39
1.4. Formulación del Problema	40
1.5. Justificación e importancia del estudio	40
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivos	40
1.7.1. Objetivo General	40
1.7.2. Objetivos Específicos	40
1.8. Limitaciones	41
II. MATERIAL Y MÉTODO	42
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	42
2.1.1. Tipo de Estudio	42
2.1.2. Diseño de la investigación	42
2.2.1. Población.....	42
2.2.2. Muestra	43
2.3. Variables, Operacionalización.	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	45
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	45

2.6. Aspectos éticos.....	45
2.7. Criterios de Rigor científico	46
III. RESULTADOS	47
3.1. Tablas y Figuras	47
3.2. Discusión de resultados.....	67
3.3. Aporte Científico	70
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS:.....	74

I. INTRODUCCIÓN

Es menester mencionar que el término “trabajador de confianza” se puede encontrar previsto tanto en el régimen privado dentro del Decreto Legislativo N° 728 en su artículo 43°, en el régimen público en el inciso 2 del artículo 4° de la Ley N° 28175.

El trabajador de confianza al no gozar del pago por horas extras y estar exento del límite de la jornada laboral está expuesto a ser explotado laboralmente si así lo desea su empleador que lo tiene a cargo.

Aunado a ello se debe de tomar en cuenta que la cantidad de horas que el trabajador otorga a su trabajo y bajo las condiciones en la que éste labora, implica un desgaste físico y directamente sobre la vida del mismo. De tal manera que la vida del trabajador (la cantidad de horas laboradas) en su centro de trabajo, repercute en su vida y salud, además de sus actividades cotidianas dentro de su entorno familiar.

Con el pasar de los años y el descuido de la norma respecto al sobretiempo de trabajo, los horarios de trabajos se fueron ampliando, algo que a todas luces es tedioso y agitado para los trabajadores dentro de su jornada.

Básicamente si no le reconocen el pago de horas extras, se vulnera su derecho del buen vivir por lo que no se goza y como consecuencia se afecta el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, al no tener disponibilidad para capacitaciones, especializaciones, etc. Además de su desarrollo a nivel familiar y social. Al regular tal beneficio a estos trabajadores de confianza, no se le estaría restringiendo el derecho, que por ser ya trabajador le corresponde.

1.1. Realidad Problemática

1.1.1. A nivel Internacional:

Actualmente existe variada de temas en discusión o en controversia la cual no se ha logrado un consenso en ello, puesto que existe diversas opiniones, criterios e interpretaciones por toda la comunidad jurídica.

De tal manera que el tema materia de controversia, versa sobre los trabajadores de confianza, siendo los mismos una categoría especial que se diferencian de los trabajadores ordinarios por la no percepción de horas extras que estos laboran por encima de su jornada máxima y que sin embargo no se les reconoce dicho pago, su regulación es confusa para muchos legisladores, además de que existen jurisprudencias bastante peculiares respecto a ello

Tenemos que España en el diario Leonoticias (2019), con fecha 11 de mayo, se extrae, cinco de cada diez horas extra trabajados en León durante el 2018 ni fueron retribuidas ni compensadas con tiempo de descanso. Concretamente, el 53% de las horas que superan la jornada laboral de los leoneses se consideran opacas, es decir, ni se abonan ni cotizan.

España siendo un país europeo se evidencia falta de pagos a sus trabajadores ordinarios por ende a los trabajadores de confianza los explotan laboralmente y no reciben lo que corresponde al pago extraordinario, ya que la ley también los exonera de la jornada máxima, en países americanos como por ejemplo Ecuador, escrito por Ayala y Enríquez (s/f), en el diario El Comercio indica que, los trabajadores de confianza por fin podrían obtener el reconocimiento al pago de horas extras siempre y cuando la remuneración no supere los seis salarios básicos generales (USD 2040)

La contemplación y exoneración de los trabajadores de confianza en el excedente a la jornada laboral de la legislación Ecuatoriana, es similar a la Peruana, sin embargo ellos en su artículo 97 del Código Laboral establece que, si percibirán el pago de horas extras siempre y cuando su remuneración sea mayor a 6 salarios básicos del trabajador en general.

En México, la persona de López (2015), en el diario Nexos con fecha 27 de agosto, redacta que, a pesar de ello, a los trabajadores les resulta difícil exigir el pago de horas extras a sus empleadores estando vigente el contrato o la relación laboral, es por eso que, por miedo a sufrir un despido, optan por aceptar las largas jornadas de trabajo

Asimismo, en Costa Rica, la persona de Carro (2015), en el diario CRHOY con fecha 23 de octubre, opina que, los trabajadores de Dirección y de Confianza en comparación a los trabajadores comunes, las jornadas diarias de los primeros se extienden hasta más de doce horas y esto sin poder exigir el pago de horas extraordinarias, es por eso que, deben de disfrutar de un descanso mínimo de 90 minutos.

Prácticamente los trabajadores de confianza son explotados laboralmente, de tal manera que se ven en la forzosa decisión de aceptar las largas horas de trabajo antes de ser despedido, alegando su empleador que por naturaleza del cargo le corresponde trabajar por encima de la jornada máxima, lo mismo sucede en Colombia la persona de Vega (2017), en el diario El Espectador con fecha 23 de agosto señala que, tanto para los trabajadores de Dirección y de Confianza no aplica la jornada semanal de (48 horas), debido a que por la naturaleza del cargo que ocupan deben de estar prácticamente todo el día, cargos como : gerentes, presidentes u otros cargos directivos de la compañía o empresa ya que su responsabilidad para con la entidad no debe estar limitada por un horario.

Por lo que el pago de horas extras no les correspondería a los trabajadores de dirección y confianza, vulnerándose con ello el pago de sobretiempo.

Colombia la persona de Pinilla (2018), en el diario digital Asuntos Legales con fecha 09 de julio señala lo siguiente, que según José Luis Cortés Perdomo, los trabajadores de dirección, confianza y manejo no aplica la jornada máxima, eso quiere decir que a ninguno de ellos le correspondería el pago de horas extras.

En Argentina la persona de Morales (2019), en el diario El Sol de Córdoba de fecha 28 de mayo se extrae: “El dirigente estatal de los trabajadores de confianza, Alfredo Andrade, expresó que son alrededor de 130 trabajadores de confianza administrativos los que están en la incertidumbre, pues no saben si serán o no despedidos este fin de mes.” Otro país suramericano no se escapa de la misma problemática la cual es, la desprotección frente a los trabajadores de confianza, mismos que se encuentran expuestos a la explotación laboralmente, al no reconocerle su debido pago de horas extraordinarias toda vez que se encuentran expuestos a un despido al retirarle la confianza.

1.1.2 A nivel Nacional:

Con respecto a nuestra realidad nacional en el diario El Peruano (2017), con fecha 12 de noviembre, se extrae que, aquellos trabajadores que presten servicios de forma irregular encontrándose en algún momento inactivo, no les corresponde el pago de tal beneficio, de acuerdo a la Corte Suprema de Justicia. Normalmente los trabajadores de confianza no solo exceden la jornada máxima, también, son explotados laboralmente, sumado a ello, no hay reconocimiento de las horas extras, por lo que muchas veces son explotados laboralmente y que por la denominación del cargo, es su responsabilidad cumplir con tales funciones por encima de la jornada máxima, como, por ejemplo, en el diario el Correo (2018), con fecha 01 de mayo, refiere que, muchas empresas se están aprovechando de esta situación, explotando a los trabajadores, obligándolos a laborar por encima de la jornada máxima.

Además el noticiero RPP (2019), con fecha 28 de junio señala que, muchos son las funciones a quienes se les asigna el cargo de trabajador de confianza, pero que sin embargo no cumplen con demostrar los requisitos indispensables para tomar dicho cargo, todo esto identificado por la Contraloría General

De igual forma, la persona de Alcalá (2019), en el diario La República con fecha 05 de abril, expresa que, los trabajadores que realizan labores de vigilancia y seguridad, podrán denunciar a sus empleadores, si estos los obligan a trabajar por encima de su jornada diaria, laborando por más de 12 horas diarias.

A estos trabajadores de seguridad y vigilancia no le corresponde el pago por la labor extra realizada; ante ello surge la siguiente premisa: estos trabajadores (incluidos los de confianza) prestan un servicio, reciben una contraprestación y están bajo una subordinación por lo que la esencia del trabajo es la misma que de un trabajador ordinario, por ende, no se le debe restringir ciertos beneficios que por derecho le corresponde.

Es menester mencionar a la persona Garvan (2019), con fecha 06 de noviembre señala, que a través de la Casación N° 16378-2016-Lima, la Corte Suprema concluyó que, cuando se les retire la confianza a los trabajadores de confianza, no podrán ser acreedores de su indemnización cuando estos, sean despedidos arbitrariamente.

El diario el Correo (2018), con fecha 22 de septiembre refleja que, hay cierto tipo de trabajadores que no pueden reclamar horas extras por la naturaleza de sus trabajos, tales como: el freelance, trabajadores de dirección o de los puestos de confianza”.

Las horas extras si bien se encuentran reguladas dentro de nuestra normativa laboral, considerando que las mismas no se aplican de forma correcta hacia los trabajadores de dirección y confianza.

El diario Gestión (2017), con fecha 29 de septiembre se extrae, muchos de los trabajadores acuden a laborar horas extras por la misma necesidad de obtener mayor ingresos, pero que esto podría generar algún tipo de efecto adverso si no se toma con precaución.

Los trabajadores de confianza y dirección están desprotegidos al laborar y superar la jornada máxima y no le corresponda el pago por la labor en sobretiempos, sumado a ello, estos trabajadores al ser despedidos no tienen derecho al pago de la indemnización. Además, podemos afirmar que todo trabajador de dirección es de confianza, pero no todo trabajador de confianza es de dirección.

De igual manera el diario la República (2019), con fecha 17 de junio redacta que, los trabajadores de confianza según la laboralista Sara Campos, tienen los mismos derechos que los trabajadores comunes, esto, según lo expresado por la Corte Suprema.

Por lo que se evidencia una desprotección hacia los trabajadores de confianza en comparación con los trabajadores comunes, cabe mencionar que el criterio de la corte suprema sobre la igualdad de derechos entre los trabajadores de confianza y ordinarios no forma un precedente vinculante.

La persona de Juape (2019), en el diario Gestión con fecha 18 de mayo indicó que, los trabajadores de confianza y de dirección no tienen un horario fijo. Lo mismo demuestra el diario Andina (2018), con fecha 22 de septiembre, al precisar que, muchos trabajadores se quedan un mayor tiempo en la oficina pero realizando cualquier otra actividad, menos la de laborar, por tal razón, empresas no apoyan y prohíben la realización de horas extras,. Sin embargo, los trabajadores de confianza, dirección y freelance no pueden exigir el pago de horas extras.

Pero como una alternativa de resolución ante esta problemática y desprotección hacia los trabajadores de confianza el laboralista Herrera (2015), indicó en RPP Noticias con fecha 24 de junio señalando que, muchos de los trabajadores que realizan trabajo de campo, no pueden

ser fiscalizados y muchos de ellos sobrepasan la jornada máxima, lo idóneo sería la implementación de GPS, aprovechando el uso y el beneficio de la tecnología.

Por lo tanto, se evidencia que al no existir fiscalización no le corresponde el pago de horas extras, por lo que, considero que la misma norma permite que el empleador pueda evadir tal responsabilidad frente al trabajador (pago de horas extras), ya que el poder de fiscalizar recae ante el empleador y a sabiendas que si no lo realiza se beneficiaría en no pagar las horas en sobretiempo de su trabajador, lo que significaría un gasto menos, pero más producción, por lo que muchos empleadores realizan esta conducta, a pesar que la norma contempla que es obligación del empleador fiscalizar a su trabajador.

Como solución el laboralista propone el uso de GPS para poder así vigilar, comprobar y/o fiscalizar la labor del trabajador ya que la explotación laboral hacia los trabajadores de confianza es abrumadora, y como queda demostrado uno de miles de casos, una persona al estar expuesta a una jornada excesiva, afecta a su salud además de que ya no tiene tiempo disponible para que pueda capacitarse, especializarse, etc.; incluso teniendo como consecuencia su muerte, tal como consta en la noticia emitida por RPP Noticias (2013), de fecha 13 de diciembre, donde narraron que , la persona de Mita Diran, era una trabajadora que laboraba muchas horas extras y por tales razones consumía bebidas energéticas para no sentirse agotada y así poder cumplir con su labor, a tal punto que llegó a la muerte por el excesivo consumo de bebidas energéticas que tenía que consumir, para poder cubrir completamente sus horas extras

1.1.3. A nivel Local:

También RPP Noticias (2018), con fecha 26 de enero, se extrae que, los empleadores no les pueden imponer a los trabajadores trabajar más de las ocho horas diarias, ya que la labor en sobretiempo es voluntaria y si esto ocurriera, el trabajador tiene derecho a reclamar la remuneración de su tiempo extra

Hay que tener muy en cuenta de que debe prevalecer siempre los hechos reales “primacía de la realidad”, es cierto que en determinadas casaciones han concluido que mientras no exista control o fiscalización a los trabajadores de confianza no le correspondería el pago por la labor extra, dejando abierta la posibilidad de que muchas empresas como Ripley, Elektra, etc.; contraten bajo esta denominación “trabajador de confianza” y muchos de su personal laboren por sobretiempo sin ser fiscalizados, aduciendo que por la naturaleza del cargo le corresponde tal labor, viéndose perjudicado el derecho al buen vivir, por lo que no se goza

(al no remunerarle las horas extras), afectando el desarrollo personal y profesional, además de su entorno familiar y social. Pero no implica que, al no existir un registro de control en el excedente a la jornada máxima, no exista medio alguno que pueda el trabajador de “confianza” demostrar que efectivamente laboró más horas de las debidas, sin necesidad de estar directamente fiscalizado por su superior inmediato. De igual forma, los trabajadores de Dirección implícitamente tienen un cargo de confianza y muchos de ellos subordinados, solo que ocupan un cargo superior al de confianza propiamente, eso no restringe a no percibir sus beneficios laborales, ya que por el hecho de ser trabajador ya le corresponde, además de que estos tipos de trabajadores están sujetos a jornadas súper extensas que afectan a su salud, invirtiendo tiempo que bien podría invertirlo en capacitaciones, especializaciones, etc.

El personal bajo la denominación “trabajador de confianza”, en nuestra localidad se ve perjudicado, al laborar por encima de la jornada de trabajo, esto es, más de sus ocho horas diarias, por lo que es un aspecto negativo, sin ni siquiera percibir el derecho a la labor en sobretiempo

1.2. Antecedentes:

1.2.1. A Nivel Internacional:

Alpuche (2014), en su revista jurídica titulada “*TRABAJADORES BURÓCRATAS DE CONFIANZA Y EL DERECHO DE SINDICACIÓN*”, México, en la cual concluye que, la proscripción, los derechos colectivos y el derecho de sindicación no le corresponden a los trabajadores de confianza por la naturaleza de sus funciones es opuesto a lo que se exige, pero que si les corresponde los demás derechos.

Los trabajadores de confianza se encuentra limitados para determinados derechos, pero no se los excluye de la totalidad que si se les otorga.

Pirela (s.f), en su artículo jurídico denominada “*EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR DE DIRECCIÓN EN LA LOTT*”, Venezuela, concluye que, el trabajador de dirección puede tomar decisiones que le competen exclusivamente al empleador, de tal manera que el trabajador de dirección puede suplir las funciones del mismo. Además la figura del trabajador de confianza ha sido eliminada del texto legal de Venezuela

Se desprende que, en el caso de Venezuela, el trabajador de confianza fue suprimido, tomando en consideración solamente al trabajador de dirección mismo que representa al patrono.

Por otro lado el Colegio de Abogados (s.f), en su Informe de Investigación Cijul denominada *“EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL”*, San José – Costa Rica, concluyen que, los puestos de dirección y de confianza siempre serán cargos de alta responsabilidad y que los trabajadores que ocupan esos puestos son trabajadores en todo el sentido de la palabra, por ende les corresponde los mismos derechos que los trabajadores ordinarios.

Los trabajadores de confianza cumplen, realizan funciones que involucran responsabilidad, habilidad y destrezas, mismas que implica un estrecho lazo entre patrono y trabajador. Por lo tanto el trabajador de confianza tienen los mismos derechos que los demás trabajadores, con la distinción que haga el ordenamiento jurídico de cada estado.

Asimismo, se tiene que Zavala (2014), en su tesis denominada *“INDEFENSIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIONES DE CONFIANZA OCASIONADA POR LA INDISCRIMINADA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 58 DEL CÓDIGO DE TRABAJO”*, para obtener el Título Profesional de Abogado por la Universidad Nacional de Loja – Ecuador, concluye que, una reforma al Código de Trabajo, ayudaría a que no se vulnere el pago de horas suplementarias a los trabajadores de confianza, permitiendo que el trabajador pueda tener una mejor calidad de vida y disponibilidad para poder realizar otras tareas fuera de su centro de labores, aumentando con ello una mejoría en tema laboral.

Básicamente propone una modificación al código de trabajo de Ecuador para permitir el pago de horas en sobretiempo a los trabajadores de confianza que laboran por encima de la jornada máxima.

Las investigaciones realizadas en relación a los trabajadores de confianza encontramos que, Marceth y Bogantes (2006), en su tesis denominada *“LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO EN EL RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL COSTARRICENSE: ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL.”*, para obtener el Grado de Maestría por la Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica concluye que, para la pérdida de confianza deberán existir dos razones fundamentales tales como: primero, cuando el patrono quiera terminar la relación, deberá realizarlo con responsabilidad patronal y lo segundo, deberá tener en cuenta los principios de proporcionalidad y causalidad.

Los trabajadores de confianza serán despedidos a poder del empleador y deberán nombrar y especificar el motivo o la causa justa por el cual termina la relación laboral.

De igual forma indica Ribeiro (2012), en su tesis denominada “*LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA SALUD LABORAL: ANÁLISIS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS BRASILEÑO Y ESPAÑOL*”, para obtener el Grado de Doctor por la Universidad de Castilla – La Mancha, España concluye que, España en su Ley de Estatuto de Trabajadores ET en su artículo 35.2 establece que; se ha previsto un límite de horas extraordinarias para los trabajadores, con un máximo de ochenta horas extras al año. Sin embargo en Brasil, no hay un término expreso donde se prevea un límite para la labor en sobretiempo. Todo lo contrario, a partir de encuestas realizadas en la misma ciudad demuestra que el 25% de trabajadores brasileños repetidamente se encuentran realizando labor por encima de su jornada máxima

Así pues España, cuida la salud de sus trabajadores a tal punto que han fijado un determinado número de horas extraordinarias que pueden realizar después de cumplir su jornada laboral

Así como, Rivas (2008), en su tesis denominada “*ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FALTA DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA DEL SUJETO DE TRABAJO DENOMINADO TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA*”, para obtener el Grado Académico de Licenciado por la Universidad de San Carlos, Guatemala concluye que, su legislación laboral no protege al trabajador de confianza encontrándose expuestos frente al despido como los trabajadores de dirección quienes arriesgan su estabilidad laboral.

El trabajador de confianza no encuentra una regulación en el ordenamiento jurídico de Guatemala por lo que se encuentra desprotegido jurídicamente.

Asimismo, Fernández (2010), en su tesis denominada “*REGULACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*”, para obtener el Título de Magister en Derecho Administrativo por la Universidad Mayor de San Andrés, la Paz – Bolivia concluye que, este país en lo referente al pago de horas extraordinarias a los trabajadores del régimen público tienen un impedimento conforme la Ley N° 2027.

En el sector público de Bolivia perciben un pago por laborar en sobretiempo, pero solo a servidores públicos.

1.2.2. A Nivel Nacional:

La problemática surgida a nivel internacional también se refleja en nuestra realidad nacional. Según Pereira y Sánchez (2018), en su tesis denominada “*PAGO DE HORAS EXTRAS A PERSONAL DE CONFIANZA, NO SUJETO A FISCALIZACIÓN DE HORARIO DE*

TRABAJO – CASACIÓN LABORAL N° 14847-2015-DEL SANTA”, para optar el Título Profesional de Abogados por la Universidad Científica del Perú – Loreto, Perú concluye que, el trabajador de confianza por su misma naturaleza está sometido a la “confianza” brindada por el empleador y que al realizar sus funciones, estos no se encuentran bajo una fiscalización horaria, salvo decisión en contrario del empleador. Considerando que a los trabajadores de confianza deberán ser fiscalizados para que cuando realicen labor en sobretiempo, puedan exigir y por ende recibir el pago de su labor en sobretiempo

Propone que los trabajadores de confianza por la naturaleza de su cargo realizan labores en sobretiempo por lo que para el pago del mismo deberán ser fiscalizados.

Por ello, Avalos (2018) en su tesis denominada “*EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS*”, para obtener el Grado Académico de Magíster por la Universidad Católica - Lima, Perú concluye que, en materia laboral como antecedentes y la más rescatada es la eliminación del convenio 67 de la OIT, lo que ha traído como consecuencia que varios trabajadores laboren por encima de su jornada máxima, atentados contra el desarrollo individual, contra el derecho al descanso, etc.

En comparación con España, Perú no ha presentado cambio alguno para evitar las jornadas excesivas que atentan con la salud de los trabajadores.

Asimismo, Zegarra (2016), en su tesis denominada “*INCENTIVOS DE HORAS EXTRAS Y LA ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.-2014*”, para obtener el Título Profesional de Contador por la Universidad Cesar Vallejo – Cajamarca, Perú concluye que, la razón por la que no se les reconoce el pago de horas extras a los trabajador de seguridad y vigilancia es por decisión de las autoridades

No realizan el pago de horas extras solo a los trabajadores de confianza sino también a los trabajadores de seguridad y vigilancia.

Concha (2014), en su tesis denominada “*ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*”, para obtener el Grado de Magister en Derecho por la Universidad Católica del Perú – Lima, Perú concluye que, la única diferencia entre trabajador común y de confianza es el elemento “confianza”, siendo tal elemento, razón clave que hace al trabajador de confianza partícipe de las decisiones y secretos.

El trabajador de confianza cuenta con una conexión directa con el patrono, al recibir la confianza del mismo para la realización de determinadas funciones.

Por otro lado, respecto a los trabajadores de confianza encontramos que Díaz (2016), en su tesis denominada “Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza del sector público sujeto al régimen de la actividad privada”, para obtener el Título Profesional de Abogado por la Universidad Privada del Norte – Trujillo, Perú concluye que, los trabajadores de confianza están más unidos al empleador puesto que los une un vínculo de confianza, diferente al trabajador común

Los trabajadores de confianza equiparándolo con el trabajador común el primero cuenta con el elemento de confianza mismo que lo diferencia del segundo.

Finalmente, Garavito (2016), en su tesis denominada *“INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE ACUERDO A LOS AÑOS LABORADOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS OPERADORES JURÍDICOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE – 2016”*, para obtener el Título Profesional de Abogada por la Universidad César Vallejo – Lima, Perú concluye que, en nuestra legislación laboral se aplica el principio de igualdad en los trabajadores especiales y los ordinarios, pero en lo referente a la indemnización en la configuración de un despido producido arbitrariamente, aquellos trabajadores que han servido por más de 8 años, están recibiendo un trato desigual, lo único no diferenciado es el procedimiento que se mantiene igual para los trabajadores, donde el juez deberá actuar conforme a ley.

1.2.3. A Nivel Local:

Nuestra localidad también es escenario de la problemática materia de investigación.

En Lambayeque, tal situación ha sido analizada por Estela (2016), en su tesis denominada *“EL PERSONAL DE CONFIANZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SU COMPETITIVIDAD Y EL APARENTE DESAMPARO LABORAL COMO GESTOR SOCIAL”*, para obtener el Grado Académico de Maestro por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concluye que, el retiro de confianza no vulnera el precepto constitucional de la tutela al trabajador en relación al despido arbitrario, solo cuando hayan sido contratados desde un inicio en dicho cargo y que al momento de materializarse el retiro de confianza, solo retornara a su puesto anterior y deberá ser indemnizado por despido arbitrario.

En caso pérdida de confianza a los trabajadores de confianza, estos, al ser trabajadores comunes y han ascendido a un cargo de confianza, solo retornan a su puesto inicial, mientras que al ser despedidos deberán ser indemnizados.

Asimismo en Lambayeque, el autor Celis (2017), en su tesis denominada *“LA INFLUENCIA DE LAS PRUEBAS DE OFICIO EN EL NUEVO PROCESO LABORAL PARA DEMOSTRACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS: LAMBAYEQUE 2010-2017”*, para optar el Grado Académico de Maestro por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concluye que, según su investigación hay trabajadores que laboran por encima de la jornada diaria y todo por imposición de su empleador

En Pimentel, los autores Martínez y Yupton (2015), en su tesis denominada *“VULNERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y DEL PAGO DE TRABAJO EN SOBRETIEPO ESTABLECIDOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL ANÁLISIS DEL HORARIO NOCTURNO DE LOS CONDUCTORES DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERPROVINCIAL”*, para optar el Título Profesional de Abogado por la Universidad Señor de Sipán, concluyen que, la excesiva explotación que sufren los trabajadores al laborar muchas horas extras y sin marcar asistencia no existiendo un control, por tal desconocimiento no reclaman ni exigen el pago a horas extras y sumado a ello el miedo que tienen si en caso quieren exigir dicho pago.

Se evidencia que el trabajo en sobretiempo realizado por los trabajadores no se les paga a los trabajadores de confianza y además a los trabajadores comunes, al laborar por encima de la jornada máxima, demostrando una clara vulnerabilidad al pago de horas extras.

Es así que en Lambayeque, el autor Zapata (2018), en su tesis denominada *“LA EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A PROPÓSITO DE LA CASACIÓN LABORAL N° 18450-2015”*, para optar el Título Profesional de Abogado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, concluye que, la inobservancia de la calificación del trabajador de confianza como tal no enerva la condición de empleado de confianza, permitiéndole al trabajador poder impugnar ante vía judicial.

1.3. Abordaje Teórico:

1.3.1. Variable Independiente: El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza

A. El Pago de las Horas Extras

Derecho: El origen de la palabra «derecho» proviene del latín «directus», que quiere decir derecho.

Guillermo (1993) Derecho es a directum, cuyo significado es: no apartarse del camino del bien, seguir lo establecido por ley. En otras palabras, derecho es el precepto de la conducta de todas las personas.

Trabajador: El autor Guillermo (1993) define que son individuos que laboran para que resulta para la sociedad útil, empleando esfuerzo físico o intelectual, siendo la contraprestación (dinero) la parte retribuida del trabajo.

Empleador: Persona física que tiene a su disposición a varios trabajadores

Trabajador de confianza: A nivel doctrinario se ha establecido que los trabajadores de confianza en comparación a los trabajadores ordinarios, gozan de una mayor responsabilidad ya que el empleador les otorga el elemento “confianza”. Al respecto, Néstor (2000) citado también en su argumento número 5 de la sentencia por el (Tribunal Constitucional, 2007) considera que, el trabajo de confianza une especialmente al empleador y al trabajador ya que poseen mayor responsabilidad y que de alguna forma manifiestan el interés del patrón.

Horas Extras: Monereo y Gorelli (2009) señala que, el trabajo suplementario, extraordinario o simplemente horas extras, es la labor que realiza el trabajador excediendo el máximo legal establecido por ley.

B. Dimensiones

– Legal

Al fijarse, establecerse y especificarse en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 que el trabajador de confianza es acreedor al pago de horas será legítimo tal derecho. Así el diccionario jurídico de La Universidad Autónoma de Encarnación (s.f) lo conceptualiza señalando: Es todo aquello que se encuentra contenido en ella.

– Beneficio Social

El pago de horas extras es un beneficio social por ende es un derecho que el trabajador al laborar por encima de la jornada máxima, éste debe de percibirlo, según el Ministerio de

Relaciones Laborales (2014) manifiesta que, los beneficios sociales son obligatorios ya que se encuentran reconocidas para los trabajadores, muy aparte de la remuneración que reciben por su trabajo.

– **Doctrinal**

Son muchas las investigaciones las cuales refieren la misma problemática respecto al no pago de horas extras por labor de sobretiempo, conforme expresa y define el autor el concepto de doctrina, Cienfuegos (2005) refiere que, son aquellos trabajos de investigación e interpretación que realizan los jurisconsultos, además refiere también a los estudios de carácter científico que la comunidad de derecho realizan acerca de la misma materia.

C. Horas Extras.

De acuerdo con Monereo y Gorelli (2009), plantea que el ejercer las horas extraordinarias es por situaciones inusuales no previstas dentro de la empresa y que es necesario cubrir un mayor tiempo para mantener el trabajo productivo

La excepción de la labor en horas extras se evidencia en la jornada laboral. Además Monereo y Gorelli (2009) que no hay algo respecto a la necesidad de la empresa y que pueda ser un contrato para ambas partes que conforman el contrato. Aunado a ello la persona de Trillo (2010), la labor de sobretiempo no es muy usual y solo aplica en situaciones de necesidad.

Refiere el autor que las horas extras beneficia tanto al empleador como al trabajador, al primero porque va haber un crecimiento en su producción y al segundo porque al laborar horas extras, podrá exigir un derecho más de carácter económico.

D. Norma laboral peruana.

A nivel nacional la jornada laboral lo estipula y se encuentra prevista en el Decreto Supremo N° 007-2002-TR que pertenece al Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Labor en Sobretiempo, mismo que ha sido modificado por Ley N° 27671, así como su Reglamento, por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR. Además el artículo 9 de la Ley 854 prevé la opción de que el trabajador y empleador pacten un acuerdo para la labor en sobretiempo

E. Labor extraordinario voluntario.

La LJTS establece que el carácter de trabajo en sobretiempo es voluntario, por lo tanto no puede ser forzado a trabajar más horas de las ya trabajadas, salvo algunas excepciones. Para que se pueda materializar el trabajo en sobretiempo es necesario que el trabajador no sea forzado a aceptar y que el empleador no tenga que imponerlas, tiene que existir un acuerdo entre ambas partes, además el empleador no puede castigar o sancionar al trabajador en caso no quiera aceptar laborar horas extras, salvo excepciones o hayan llegado un acuerdo en el contrato.

De esta forma, la LJTS prevé diversas penas por la labor obligatoria, con la posibilidad de ser aplicado tanto para lo administrativo, penal y laboral. La LJTS estipula que cuando el empleador le haya impuesto laborar horas extras, la ley le permite al trabajador exigir su remuneración a través de una demanda pidiendo su indemnización por la labor extra realizada por encima de su jornada máxima. La Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, estipula respecto al trabajo extraordinario, relacionándose la responsabilidad del empleador con el artículo 168-B el cual estipula que el que es obligado a prestar servicios en contra de su voluntad será reprimido con una pena privativa de libertad no menos de seis ni más de doce años.

Por consiguiente en la legislación peruana solo existe el acuerdo de las partes para poder laborar en sobretiempo, además en la misma norma no especifica en que supuestos procede la labor en horas extras, se asume que cuando existe una necesidad, se procederá la materialización de las horas extras cuando acepte la petición del empleador. Es el empleador el quien va a decidir pactar con el trabajador, para que este labore horas extras cuando invierte en ello para obtener una mayor producción

Como punto resaltante, el acuerdo voluntario entre trabajador y empleador puede ser tanto escrito como verbal, ya que la norma no establece una formalidad específica. Las partes serán las que creen o modifiquen las condiciones en su contrato. Al respecto el Código Civil en el artículo 143 establece que un contrato se celebrará según lo acordado entre las partes.

Lo mismo considera Roppo (2009), señalando que un contrato para que sea válido puede emplearse cualquier forma, ya que lo que vale es la manifestación de la voluntad de las partes y que éstas se encuentren plasmadas en el mismo, salvo lo que la ley prescribe y exige cierta formalidad. Quedando claro que la regla principal es la libertad de forma contractual.

Al respecto, el artículo 9 de la LJTS establece que en caso el trabajador realice horas extras sin disposición del trabajador, se entenderá que esta ha sido otorgada de forma tácita, por lo que procede el pago por horas en sobretiempo, labor realizada por el trabajador. Además el artículo 22 del RLJTS establece que la prestación no dispuesta de forma directa por el empleador a su trabajador se entenderá una disposición implícita y en forma voluntaria por el trabajador.

Es decir, según Rodríguez (2018), que debe existir una prestación por parte del trabajador para que se pueda computar el pago de horas extras de lo contrario no le corresponde tal derecho.

Se debe de considerar el Decreto Supremo 004-2006-TR (2006) que establece medidas que el empleador debe considerar, para que después de culminar el trabajador su jornada laboral pueda retirarse de su centro de labores y no se compute como horas extras otorgadas de forma tácita por el empleador cuando éste no lo desea.

El Decreto Supremo N° 007-2002-TR (2002) en su artículo 10-A de la LJTS, establece lo siguiente, que si no se ha controlado debidamente el registro de asistencia del trabajador, eso no será motivo para que pueda exigir el pago en sobretiempo, siempre y cuando pueda demostrar la labor extra realizada.

Estas son las reglas de la presunción del trabajo extraordinario voluntario:

- (i) Debe haber un acuerdo entre ambas partes: trabajador y empleador, pudiendo ser de manera escrita y/o verbal además de implícito.
- (ii) Si con el registro de control de asistencia se evidencia que efectivamente el trabajador ha laborado incluso después de su jornada, se presume que ha sido de forma implícita, salvo el empleador demuestre lo contrario.
- (iii) En el caso que no exista el control de asistencia, el trabajador deberá de demostrar con cualquier otro medio que ha laborado horas extraordinarias.

El punto número (iii), se considera como regla incoherente, porque si el empleador no ha controlado con el registro de asistencia al trabajador, este último se ve obligado a demostrar de manera fehaciente la realización de alguna prestación de servicios. Es decir según Arce (2008), el trabajador se encuentra en desventaja puesto que el empleador se puede negar exhibir el control de asistencia, para evadir el pago de horas extras, encontrándose el

trabajador supeditado a él, hasta el momento de culminación de su contrato para demandarlo judicialmente, exigiendo su derecho al pago de horas extras.

F. Horas extras con naturaleza inevitable

De acuerdo a lo consignado en el artículo 9 de la LJTS, ningún trabajador puede ser forzado a trabajar más de su jornada máxima, salvo en casos excepcionales como fuerza mayor o caso fortuito.

El artículo 19 del RLJTS establece que será considerado fuerza mayor o por caso fortuito cuando la circunstancia resulte inevitable, que impida continuar con las labores, en ese caso el trabajo en sobretiempo es forzoso o inevitable.

Al respecto, el profesor Monereo y Gorelli (2009) señala que, la labor de horas extras solo se realizará cuando la situación sea inevitable y genere con ello pérdidas para la empresa o en el centro de trabajo en donde se labore. En ese caso debe de proceder la labor de buena fe apoyando a su empleador para reponerse de toda la pérdida colaborando mutuamente.

Además el trabajador que no desee colaborar con el empleador, este último puede sancionarlo ya que conlleva a un incumplimiento del contrato.

Por tanto, cuando se origina las horas extras con carácter forzoso en situaciones inevitables. Nace la obligación de cooperación entre el trabajador y empleador primando el principio de la buena fe laboral, lo que significa que si el trabajador no está dispuesto a apoyar el empleador puede sancionarlo.

G. Compensación y Sobretasa.

En principio, el artículo 10 de la LJTS establece que las horas extras aumentarían en las dos primeras horas y que por las horas que restan, aumentarían mucho más. Monereo y Gorelli (2009) señala que respecto a la compensación por tiempo de descanso, el artículo 10 de la LJTS establece que queda a libre acuerdo entre las partes en fijar la compensación de trabajo en sobretiempo, con el otorgamiento de periodos de descanso, salvo pacto en contrario. Hay que tener en cuenta que al dilatar el descanso del trabajador, a futuro podría perjudicar su salud. Al no existir un límite de horas extras se podría incrementar la producción, bajo la promesa de compensar con periodos de descanso algo que a futuro puede ser incierto.

H. Ámbito Supranacional.

Asimismo, el Convenio número 1 de la OIT (1919) establece en su artículo 6 la probabilidad de que por vía legal de cada estado pueda determinarse la cifra máxima de horas extraordinarias que pueden ser lícitas.

I. Límites al Trabajo Extraordinario

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú (1993) establece que, el trabajador tiene un límite en su jornada laboral, por lo que no debe de superar esos límites. Pero la LJTS posibilita la realización del trabajo extraordinario y tiene q ser reconocido como sobretiempo. Además la labor en sobretiempo solo deberá ser en casos de fuerza mayor o caso fortuito.

En el Perú, no existe una limitación al máximo de horas extras que se pueden laborar, además la norma laboral vigente contraviene el artículo 25 de la CPP, al permitir una labor extraordinaria ilimitada vulnerando el principio de irrenunciabilidad de derechos mismo que se encuentra estipulado en el ordenamiento laboral.

J. Los Trabajadores de Confianza en el Régimen Privado

J.1. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, (1996) los trabajador de confianza son trabajadores que se encuentran directamente relacionado con el empleador, manejando consigo información confidencial.

Por su parte Cueva (2007) refiriéndose a la Casación del Expediente N° 3501-2006-PA/TC, 15 de marzo del 2017, señala que, debe referirse a los trabajadores de confianza cuando involucre netamente a la empresa y lo que forma a esta; en ese aspecto existiría la presunción *iurus tantum* permitiendo prueba en contra, de que la función no sea de confianza, por lo que será indispensable demostrar si se originan los caracteres de la excepción.

Para ser considerado como trabajador de confianza solo basta identificar las funciones que realiza, ya que eso es lo que produce la condición de trabajador de confianza. (Citado por Valderrama, Cavalié, Tarazona y Vicente, 2018, p. 126)

Asimismo el autor Montoya (s.f.) comentando la STC del expediente N° 3501-2006-PA/TC, 15 de marzo de 2007 refiere que, los cargos más altos, como por ejemplo los de rectoría que involucra actuar en representación del empleador ya que trata sobre situaciones que

conciernen directamente a la empresa. (Citado por Valderrama, Cavalié, Tarazona y Vicente, 2018, p. 126)

De otro lado Barajas (s.f.) considera que el trabajador de confianza bien se integra a la planta con los demás empleador, se le designa una determina función o se le nombra para que ejerza una determinada función en representación de su empleador, dejándole autoridad y acceso sobre varios elementos. (Citado por Valderrama, Cavalié, Tarazona y Vicente, 2018, p. 126)

Partiendo de esa idea, se tiene que el componente esencial del trabajador de confianza es justamente el elemento “confianza”, siendo en empleador quien le confiere, tal confianza, con la finalidad de tener un vínculo más cercado en comparación con los demás trabajadores.

Así, se puede concluir según Obregón (2009), la diferencia entre el trabajador común y el trabajador de confianza en la “confianza”, si bien la legislación laboral establece un procedimiento para la asignación de estos cargos especiales, la misma no brinda un procedimiento para la protección que deben recibir estos frente al despido arbitrario.

J.2. Procedimiento de Designación

El artículo 59 del Decreto Legislativo N° 728, mismo que fue aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece una serie de procedimientos que el empleador tiene que tener en cuenta para nombrar y asignar estos tipos de puestos.

- Primero deberá identificar, para posteriormente determinar los puestos de dirección y de confianza que existan dentro de su empresa.
- Tiene que comunicar a sus trabajadores que los puestos que se les han asignado califican tanto como de: confianza o de dirección.
- Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación que le corresponda a cada trabajador.

El empleador tiene y como responsabilidad consignar la calificación que le corresponda a cada trabajador. Su inobservancia no puede ser considerada como que no le corresponde, ya que el mismo trabajador tiene el derecho de demostrar tal condición.

Además cuando el trabajador ha sido considerado de manera errónea como un trabajador especial deberá acercarse a la entidad judicial, solicitando se deje sin efecto tal denominación.

J.3. Derechos de los Trabajadores de Confianza

I) Vacaciones

La persona de (Puntriano, 2012) ha expresado respecto al beneficio social “vacaciones” nos dice que la indemnización vacacional no alcanza para aquellos trabajadores que puedan decidir si optar o no por su descanso, no viéndose afectada la empresa, encontrándose estipulado en el artículo 23 del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

II) Período de Prueba

La LPCL establece que el periodo de prueba general es de 3 meses, superado dicho periodo alcanza protección frente el despido arbitrario. Pero para los trabajadores de confianza el periodo de prueba es superior.

Pero, para los trabajadores de confianza el periodo de prueba es superior llegando un periodo de 6 meses, ahí se encuentra incluido el periodo inicial de 3 meses que es el general. Tal ampliación debe de establecerse en el mismo contrato celebrado entre las partes.

El artículo 17° del Reglamento de la LPCL Decreto Supremo N° 001-96-TR (1996) establece que, en caso se produzca un excesivo tiempo en el periodo de prueba en el caso de los trabajador de confianza, no surgirá ningún efecto legal

III) Limitaciones de los Derechos de los Trabajadores de Confianza

La legislación peruana en materia laboral, establece una serie limitaciones por el cual el trabajador de confianza se encuentra supeditado, estas son:

- Imposibilidad de conformar un grupo sindical, salvo lo permita expresamente el estatuto del sindicato, tal como lo establece el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

Lo anterior tiene sustento en la imparcialidad que puede existir en relación al sindicato de trabajadores, ello porque, se conoce que un sindicato puede ser mayoritario o minoritario, por lo que, en el primer caso, los beneficios que se puedan obtener de una negociación colectiva beneficiaria a todos los trabajadores de una empresa, incluyendo a los trabajadores especiales, independientemente, si algunos pertenezcan o no al sindicato; sin embargo, en el caso de la negociación colectiva de un sindicato, normalmente, intervienen los trabajadores

de Confianza para velar por los intereses de los empleadores, como sus representantes, pudiendo surgir ahí un trato imparcial.

- Se encuentran prohibidos de convocar a huelga, conforme el artículo 77° de la LRCT.

- Por la misma naturaleza del cargo que ostentan los trabajadores de confianza, no les corresponde el derecho de pago de horas extras, correspondiéndole solo el pago por sobretiempo, siempre y cuando, se encuentre bajo fiscalización, ello debido a que, su cargo exige que laboren por encima de la jornada máxima.

J.4. Diferencias entre el personal de confianza y el personal de dirección.

Según Sánchez (1998), manifiesta que el trabajador y el empleador son los elementos principales que conforma una relación laboral, la cual es origen de un contrato de trabajo celebrado por las partes, las cuales, según la legislación de la materia, refiere que ambos poseen derechos como obligaciones respecto al vínculo laboral creado, pero la peculiaridad y naturaleza del puesto del “trabajador de confianza”, surge entorno a la confianza depositada del empleador a determinado trabajador orientado por la actividad o responsabilidad que ostenta su cargo, amparando su relación laboral.

Aunado a ello, la normativa peruana hace una sub-clasificación de los trabajadores de confianza, surgiendo así los trabajadores especiales de dirección y confianza, los cuales tienen diferencias marcadas, ya que mientras el primero ostenta la representación general del empleador, llegando en ocasiones a sustituirlo o compartir funciones de administración y control con éste, producto del cual se obtenga un resultado que repercute directamente a la actividad de la empresa; el segundo tiene acceso a información de carácter confidencial de la empresa producto de la relación directa que tiene con el empleador o trabajador especial, además de ello, las opiniones o informes que emita el personal de confianza es dirigido al personal de dirección, para la toma de decisiones de la empresa; por lo cual, se puede afirmar que un trabajador de dirección es de confianza, pero un trabajador de confianza no es de dirección.

Para mejor entendimiento, el autor Aparicio (2010), estableció específicamente las actividades que realiza un trabajador de dirección, las cuales son:

a) Posee facultades legales de representación al empleador, respecto al control de jefaturas y del personal a su cargo.

- b) Personal que lo sustituye
- c) Personal que comparte función administrativa y de control: son aquellos que realizan funciones de administración o conducción de áreas decisivas en la empresa como nivel operativo, asesoría, control interno.
- d) Personal que ostente responsabilidad o actividad del cual dependa la empresa: es aquel cuyo resultado de la actividad es determinante para el resultado final de la empresa.

J.5. Definición de Trabajador de Confianza

Para Vertiz (2000), la palabra “confianza” tiene una serie de definiciones para el Derecho del Trabajo tiene una serie de definiciones, pero más que todo, importa en relación a que la confianza es lo que deposita el empleador en su trabajador y que es propio a la labor que éste realiza, la misma que le da acceso a información y documentación reservada de la empresa.

Como punto de entendimiento la diferencia más resaltante que existe entre el trabajador de confianza y el trabajador ordinario es la estrecha relación que éste tiene con el empleador y que se debe a la importancia que implica la realización de su labor y de las responsabilidades de su cargo, las cuales son distintas a las de otros trabajadores; razón por la cual, resulta importante la unificación de la legislación del derecho comparado y nuestra normativa en lo que respecta a trabajadores de confianza.

Como anteriormente manifesté, el trabajador de confianza tiene mayores responsabilidades que son propias de su cargo, recayendo ahí la confianza del empleador, tal criterio se ha unificado a nivel doctrinario. A ello, De Buen (2000), aclaró que lo especial es la relación laboral con el empleador, simplemente por las actividades o funciones que dicho trabajador tiene y las cuales repercuten directamente en la empresa, por ende es que tienen un mayor grado de responsabilidad y que justifica la confianza depositada por el empleador y no por las funciones realizadas. (Citado por Estela, 2016, p. 74-75).

En la misma línea, Celso (2016), define la confianza como el autor anterior, indicando que el grado de confianza que ostenta el personal de confianza, es mayor que el nivel de confianza que el empleado le otorga a todos sus trabajadores, ya que evidentemente la confianza forma parte de toda relación laboral; sin embargo, la confianza especial que existe entre este trabajador especial en comparación al trabajador común, es la poca subordinación que existe, porque incluso el trabajador de confianza llega en algún momento y a pedido del empleador a representarlo. (Citado por Estela, 2016, p. 75).

Por otra parte, Barajas (1992), refiere como características que diferencian a un trabajador de confianza de los demás trabajadores es la vinculación, lealtad y la naturaleza de la labor que desempeña para la empresa o empleador, la misma que dirige el rumbo de éste, estando por ende, plenamente garantizado sus actos. (Citado por Estela, 2016, p. 75).

A todo ello, Montoya (1998), también consideró importante definir "altos cargos" como aquellos que tienen relación al desempeño de las facultades propias del empleador y que también están orientados a los objetivos de la empresa. (Citado por Estela, 2016, p. 76). Nuevamente, Barajas (1992), precisó que la continuidad del trabajador de confianza se encuentra ligada a la satisfacción de los resultados obtenidos del desempeño de funciones, las mismas que son de administración o dirección de uno o varios sectores de producción de la empresa, de no ser así, pueden ser despedidos sin causa o explicación alguna de tal decisión. (Citado por Estela, 2016, p. 76-77).

De igual forma, resulta importante citar al Tribunal Constitucional, el mismo que ha establecido una lista de caracteres diferenciadores entre los trabajadores "comunes", siendo las siguientes:

- a) La confianza es el principal fundamento que rige a esta relación laboral que existe de parte del empleador hacia el trabajador de confianza, estando orientadas sus derechos y deberes en la buena fe.
- b) Representación y responsabilidad en la realización de sus funciones, las mismas se encuentran directamente relacionadas con el destino de la empresa, por ende, es que la realización de las mismas ameritan un respaldo por parte del empleador, el cual lo hace a través del otorgamiento de confianza.
- c) Dirección y dependencia, debido a que, el trabajador de confianza puede desempeñar labores de dirección o administrativas en representación del empleador.
- d) La naturaleza de la función que se va a desempeñar es la que determina si dicho puesto es considerado de confianza.
- e) Se encuentra limitado para conformar un sindicato, según el artículo 42° de la Constitución para los servidores públicos con cargos de dirección o de confianza. Asimismo, el inciso b) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores especiales no pueden ser parte de un sindicato, salvo que el mismo estatuto del sindicato lo permita.
- f) El fin de la relación laboral se encuentra relacionada con la pérdida de confianza del empleador hacia el trabajador, siempre y cuando éste haya iniciado sus labores en un cargo

especial, de lo contrario, si desde el principio el trabajador realizaba labores ordinarias, siendo luego promovido a uno de éstos cargos, a la pérdida de confianza, regresaría a realizar labores ordinarias, siempre que no exista causal justificante de despido, ello con el fin de impedir la vulneración de un derecho, conforme lo reconoce el artículo 103° de la Constitución Política del Perú.

g) El periodo de prueba para estos trabajadores se puede ampliar, siendo que para el personal de confianza se amplía de 03 hasta 06 meses, mientras que para el personal de dirección se puede ampliar hasta 01 año, tales ampliaciones deben constar en el contrato suscrito.

h) No se le reconoce el pago de horas extras, ya que el puesto de dirección se encuentra fuera de la jornada máxima y porque no están sujetos a registro de horario en el regimen laboral de la actividad privada, conforme el artículo 5° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo.

i) No se les otorga indemnización vacacional, según el artículo 24° del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

J.6. En el Derecho Comparado

La definición no es muy relevante en la legislación laboral de otros países. Tal es el caso que la primera aparición del término empleados de confianza fue presentada en la conferencia de la OIT en el año de 1919

En Brasil, diferencian al trabajador de confianza con el de dirección por el cargo y/o funciones como por ejemplo, es un director de confianza un director de carácter técnico y un directivo es el gerente general de una empresa. Además el trabajador de confianza no le corresponde el derecho a la estabilidad laboral, pero el resto de derechos si lo posee.

En Francia, por ejemplo todos los trabajadores son acreedores de determinados beneficios al momento de asociarse a un contrato de trabajo, pero tales beneficios no se les aplican a los de confianza, al no poder exigir el pago de horas extras. Así también en Canadá y Estados Unidos, no son beneficiarios de la negociación colectiva.

En Italia, su denominación de los trabajadores de confianza antes eran “dirigentes”. Aquí el despido a los trabajadores de confianza no se sustenta en causa justa, solo con un pre aviso, en caso no se le haya cursado tal aviso el trabajador puede demandar reposición e indemnización. En España solo basta que el empleador curse un sencillo aviso para dar por despedido al trabajador de confianza.

Los trabajadores de confianza son un rasgo especial del Derecho Laboral Mexicano, mismos que se encuentran directamente relacionados con el empleador, siendo y teniendo acceso a información reservada, etc. Siendo y gozando el trabajador de confianza de un salario mas alto y un prestigio mayor, pero cuya desventaja se centra en la no percepción de horas extras, siendo excluidos de derechos esenciales.

Además, se deduce según Dolorier y Zuñiga (2008) que, a los trabajadores de confianza se les niega el derecho de poder constituir o integrarse a un sindicato, negociación realizada por el estado o el propio empleador. Asimismo, se admite la causa justa, pudiendo aludir el empleador la pérdida de confianza del trabajador, pero deberá ser probarlo. Lo mismo ocurre en el Derecho Alemán, que sólo pueden ser despedidos por causa justa o falta grave. (Citado por Estela, 2016, p. 82)

J.7. En la Legislación Nacional

Los trabajadores de confianza al servicio del empleador, estuvo prohibido en los respecto a los gerentes en la Ley de Sociedades Mercantiles N° 16123, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-85-JUS.

Antes, específicamente en el año 1981 el trabajador de confianza se encontraba regulada a través del Decreto Legislativo N° 039, pero solo para los trabajadores de las empresas periodísticas.

Igualmente, como antecedente legislativo, una de las primeras normas que introdujo la calificación y protección de los trabajadores de confianza, fue la Ley N° 24514 decretada el día 04 de junio de 1986; tal norma era aplicable para los trabajadores que se encontraban en el régimen privado y para ser despedidos debería el empleador argumentar causa justa legal, de lo contrario el trabajador puede demandar para su reposición en su puesto. Además el artículo 15 de la ley, establece que los cargos de confianza refieren y trae consigo un poder decisorio. Dolorier y Zuñiga (2008) expresa que la ley estableció una definición para el trabajador de confianza, sino también se ha establecido límites para que no sean objetos de despido por parte del empleador. (Citado por Estela, 2016, p. 84)

Posteriormente, se dio la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 en 1991, Ley de Fomento del Empleo, en donde se estipula tanto la regulación para el trabajador de confianza como el de dirección. En el artículo 43 de la LPCL, son aquellos que laboran estando o

teniendo un vínculo directamente relacionado con el empleador, de tal forma que tenga acceso a secretos industriales o a información reservada.

J.8. Procedimiento para la calificación de un trabajador de confianza

Es el empleador quien deberá determinar que trabajadores ocupará el cargo de confianza dentro de su empresa, para eso el artículo 59 del Decreto Legislativo N° 728, mismo que fue aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece una serie de procedimientos que el empleador tiene que tener en cuenta para nombrar y asignar estos tipos de puestos.

- Primero deberá identificar, para posteriormente determinar los puestos de dirección y de confianza que existan dentro de su empresa.
- Tiene que comunicar a sus trabajadores que los puestos que se les han asignado califican tanto como de: confianza o de dirección.
- Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación que le corresponda a cada trabajador.

Además, según García (2009), señala que para ocupar el cargo de trabajador de confianza se puede obtener de dos maneras: la primera con acceso directo al puesto y la segunda mediante un ascenso. (Citado por Estela, 2016, p. 88)

De lo antes señalado, en el primer caso, al trabajador no se le conocía su desempeño adentro de la empresa hasta que se le estableció el puesto de confianza, aunque tenga buenas menciones en su vida profesional. Mientras que, en el segundo caso, la empresa ya conocía la labor del trabajador dentro de ésta, tanto que el empleador decide encomendar un cargo más elevado, el de “confianza”. Por lo cual, este último trabajador cuenta con protección de conservar su empleo por ser adquiriente de su derecho al trabajo ordinario que fue contratado primero.

De esta manera, que la calificación del puesto es una formalidad, ya que el trabajador no siendo reconocido como trabajador de confianza y solo por la naturaleza de sus funciones es suficiente para calificarlo como tal.

J.9. Periodo de Prueba de un Trabajador de Confianza

El artículo 3 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (2013) establece que:

Que el servidor de confianza está supeditada a la confianza de la persona quien lo nombró como tal.

Por otro lado, el artículo 263 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014) prescribe que, el trabajador de confianza no está sujeto a un periodo de prueba, solo deberá cumplir con el perfil solicitado.

En el régimen privado laboral, el trabajador de confianza al superar el periodo de prueba de 6 meses, se encuentra protegido contra el despido arbitrario.

Zavaleta (2000) refiere que, la propia naturaleza del período de prueba, establece que es el lapso durante las partes analizan la conveniencia o inconveniencia de la continuación de la relación de trabajo, permite que éstas puedan disolver el vínculo laboral y sin trámite alguno. (Citado por Estela, 2016, p. 99-100)

J.10. Jornada Laboral de un Trabajador de Confianza

En nuestro Ordenamiento Jurídico se establece, que según el art. 25 de la Constitución Política del Perú y el TUO del DL. 854-Ley de Jornada de Trabajo, Horario, y Trabajo en Sobretiempo (LIT), según refiere Zavaleta (2000), que superado la jornada máxima

Otro punto es que los trabajadores de confianza que no tengan fiscalización inmediata y que hayan superado su jornada máxima, no les correspondería el pago de horas extras, siendo esto desventaja puesto que el empleador con la finalidad de evadir dicho pago, no los fiscalizaría cuando estos hayan acabado su jornada laboral estándar, no especificando el Decreto Legislativo N° 854 en su artículo 5 que tal fiscalización sea de carácter presencial, lo que deja abierta la posibilidad para fiscalizar de otras formas, como también al trabajador la de demostrar que efectivamente ellos siempre se encuentran laborando por encima de su jornada máxima por lo que le correspondería el pago de tal derecho, demostrando con cualquier otro medio la fiscalización en la que se encontraban.

J.11. Derecho a una indemnización o a la reposición por el despido a un trabajador de confianza.

Nuestra legislación nacional regula que los trabajadores ordinarios gozan de estabilidad en su centro de labores y no pueden ser despedidos arbitrariamente. Mientras que los trabajadores de confianza dependen solo del elemento confianza que el empleador ha depositado en ellos, por ende, al retirarle la confianza es una situación especial de despido.

Según el autor García (2009) refiere se puede acceder al puesto de confianza de dos maneras:

Cabe precisar, que una persona puede acceder a un puesto de confianza de dos maneras: a) Por acceso directo: directamente labora con el cargo de confianza. b) Por promoción: mediante ascenso (Citado por Estela, 2016, p. 105)

Es decir, se accede al puesto mediante un ascenso. La promoción no debe ser exagerada ni disimulada.

Lo cual, el tratamiento jurídico de la decisión del empleador del “retiro de la confianza”, que tiene como consecuencia la extinción del vínculo laboral, tiene alcances distintos en cada supuesto de acceder a un puesto de confianza. Por ejemplo Amaro (2009) señala que, el trabajador después laborar un cargo común u ordinario y posteriormente asciende a un cargo de confianza (promoción), el retiro de confianza significaría la culminación del vínculo laboral, pero no, el trabajador retoma el puesto anterior y pasa hacer nuevamente un trabajador ordinario (Citado por Estela, 2016, p. 106)

En primer lugar, trataremos de los trabajadores por promoción, a realizar un trabajo de confianza, como ya se sabe, estos trabajadores realizaban labores ordinarias y que pasan a puestos de confianza por decisión del empleador (promovidos); y el “retiro de la confianza” que invoca el empleador no es causa o motivo de la terminación de la relación laboral, debiendo el trabajador regresar al puesto que desempeñó antes de la referida designación. Lo cual, estos mismos trabajadores que luego de ser ascendidos a un puesto de confianza, no pueden perder su derecho al empleo cuando el empleador le retira la confianza, por lo que desciende a su puesto anterior.

Además, cuando se le retire la confianza a este trabajador especial, no puede culminarse la relación laboral existente entre las partes, ya que el trabajador retoma su puesto anterior, salvo este mismo haya cometido falta grave, de tal forma que el empleador legalmente podrá despedirlo. García (2009) refiere que, en el caso de los trabajadores que hayan ocupado el cargo de confianza de manera directa y al retirarle la confianza se configura un despido arbitrario, lo que se les posibilita a demandarlos judicialmente, solicitando el pago de una indemnización de acuerdo con el art. 34 de la L.P.C.L. y según las reglas de la Ley Procesal del Trabajo. (Citado por Estela, 2016, p. 107-108)

1.3.2. Variable Dependiente: La Remuneración Laboral en el Excedente a la Jornada Máxima

A. Concepto

A.1. Relación de Trabajo: La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona en este caso al empleador, mediante una contraprestación (remuneración), cualquiera que sea la acción que le de origen. Los elementos esenciales de la relación laboral, son tres: prestación personal, subordinación y remuneración.

A.2. Remuneración Laboral: Es la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su trabajo.

A.3. Jornada Máxima: El jurista Bodas (2002) nos dice que es el número de horas que el trabajador está obligado a laborar.

B. Dimensiones

– Legal

Tiene carácter legal y respaldo constitucional pues este mismo cuerpo normativo regula tal beneficio y/o derecho. Así el diccionario jurídico de La Universidad Autónoma de Encarnación (s.f) lo conceptualiza señalando que es lo legalmente contenido en ella (cuerpo normativo)

– Garantista

Característica que va a garantizar el derecho a una remuneración al trabajador por prestar un determinado servicio. Así el diccionario jurídico de La Universidad Autónoma de Encarnación (s.f) lo conceptualiza señalando que es la protección frente a un peligro.

– Oneroso

Característica primordial en la remuneración laboral, toda vez que a la existencia de una extensión a la jornada ordinaria, realizando un trabajo extraordinario respecto a esa prestación corresponde una contraprestación, por lo mismo la autora Álvarez (2015) señala que:

La diferencia entre un contrato gratuito con el oneroso, mientras el primero es solo una prestación, en lo segundo existe prestación y contraprestación.

1.3.3. Principios

1.3.3.1. Principio de igualdad de trato

El principio de igualdad de trato es más que todo la forma en como el empleador use la cortesía frente a todos sus trabajadores, especiales u ordinarios. Podetti (s.f) explica que justamente este principio, implica a no ser tratado de forma arbitraria.

1.3.3.2. Principio de Primacía de la Realidad

Este principio es uno de los principales, puesto que debe de primar los acontecimientos (lo que sucede en la realidad), frente a lo escrito en documentos, etc. (Podetti, s.f).

1.3.3.3. Principio de Conservación del Contrato

Según (Alonso, 1983). Consiste en salvaguardar todo lo consignado entre las partes. Según Morello (1995) refiere que este principio busca resguardar la parte que no puede frustrarse, buscando la continuación del pacto entre ambos.

Además, Podetti (s.f) refiere que, anteriormente el principio de conservación del contrato de trabajo era con carácter indefinido, es decir, no existía un tiempo en que la relación laboral culmine. Pero ahora debe entenderse de que la relación laboral deberá durar el tiempo que acuerden las partes.

1.3.3.4. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Según Becerra (s.f) refiere que es cuando el titular de un derecho, pretende renunciar por su propia voluntad, lo cual resulta inválido.

1.3.3.5. Principio de Razonabilidad

Según Becerra (s.f) señala que consiste en lo justo, basándose en las condiciones de cada persona. Además tiene en cuenta el orden jurídico como la libertad, seguridad, etc. Es una parte de la conducta en donde la norma no puede regular.

1.3.4. Legislación Comparada

1.3.3.1. Perú

En vista que no todos los trabajadores de confianza tienen derecho al pago por el trabajo extraordinario – horas extras, siempre y cuando estén bajo fiscalización.

En concordancia con la investigación encontramos en el artículo 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo Modificado por Ley N° 27671 del Régimen Privado 728 no hace diferencia alguna frente a los trabajadores de confianza, si estos no tienen derecho a recibir el beneficio de horas extras, por lo que a través del D.S. 008-2002-TR, Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo incluye en su artículo 11 a los de confianza excluyéndolos de la jornada máxima, siendo inconstitucional, de tal forma que un reglamento no puede contravenir ni alterar las disposiciones de la ley.

1.3.3.2. Ecuador

Ecuador presente la misma problemática que nuestra legislación, al encontrarse el trabajador de confianza expuesto al no cumplimiento de uno de sus derechos laboral, por lo que plantean reconocer a estos trabajadores (especiales) el beneficio, además cuando se trate del pago de la remuneración no se considerará el trabajo en sobretiempo cuando se trate de trabajadores de confianza, siempre y cuando su remuneración no sea por debajo de 4 remuneraciones de un trabajador ordinario.

1.3.3.3. Costa Rica

Los trabajador de confianza de alguna forma también se ven afectados al no recibir el pago del beneficio de horas extras pero finalmente, la legislación costarricense indica que los trabajadores de confianza que superen su jornada máxima y labore en sobretiempo si tendrán derecho a percibir como contraprestación el pago en sobretiempo. Desde esta perspectiva, si alguno de los colaboradores (trabajadores de confianza) supera el límite de 12 horas diarias, ese exceso de horas si debería ser reconocido como “horas extras”.

1.4. Formulación del Problema

¿Cómo proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima?

1.5. Justificación e importancia del estudio

La investigación tiene una gran relevancia en el Derecho Laboral, debido a que existe una distinción entre los trabajadores especiales con los trabajadores ordinarios, los cuales estos últimos perciben el derecho al pago de horas extras, mientras que los primeros se encuentran exceptuados de ese derecho (conflicto jurídico), por ende son explotados laboralmente, sujetos muchas veces a jornadas excesivas, afectando su salud, disminuyendo de descanso o sus posibilidad de capacitarse, especializarse, etc.; por tanto la excepción de la jornada laboral a estos trabajadores es un aspecto negativo, ya que no solo implica pérdida de beneficios económicos (horas extras) si no también que está expuesto a peligro para su salud. Además en la norma laboral de Perú se exceptúa a determinados trabajadores de la jornada ordinaria, esto implica una (explotación laboral) para aquellos trabajadores que se encuentran exonerados de la jornada máxima, puesto que laborarían horas extras sin ningún reconocimiento de por medio.

1.6. Hipótesis

Modificatoria del artículo 5 del T.U.O. del D.L. N° 854 protegería la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Proponer la modificatoria del Art. 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima.

1.7.2. Objetivos Específicos

– Diagnosticar el estado actual de la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima.

- Identificar los factores influyentes en la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima.
- Diseñar la modificatoria del Art. 5 del TUO de la ley 854 para proteger el excedente a la jornada máxima.
- Estimar los resultados que generará la implantación la modificatoria del Art. 5 del TUO de la ley 854 en la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima.

1.8. Limitaciones

- Dificultad para determinar el escenario y la muestra de estudio.
- El tiempo para poder realizar la investigación y recabar la información necesaria y útil.
- Dificultad para recolectar las opiniones de abogados y jueces especializados en materia laboral y civil, debido a la carga laboral que tienen.
- El ánimo y predisposición de los entrevistados para poder recabar sus opiniones.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de Estudio

El tipo de investigación usado es mixto; es decir, cualitativo y cuantitativo. Se ha utilizado la fortaleza de ambos tipos de investigación para llegar al producto final; desde la parte cualitativa se ha recabado la información doctrinal necesaria para ser base de la presente investigación; como ejemplo las definiciones.; y adicionalmente se toma las características de la investigación cuantitativa, al aplicar un instrumento (encuesta) y poder aclarar desde el uso de la estadística, los puntos controversiales que puedan suscitarse.

2.1.2. Diseño de la investigación

a. Diseño no experimental

Asimismo, la presente investigación es no experimental, debido a que, según Tam, Vera y Oliveros (2008) refieren que, solo se realiza una prueba de medición a la variable dependiente (fue manipulada), la variable independiente (sin manipula), ya que los hechos han ocurrido mucho antes de iniciar la presente investigación

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

En la presente investigación la población está constituida por (12) Jueces Laborales del Juzgado del Módulo de Justicia de Luis Gonzales de la ciudad de Chiclayo, así como también 20 Jueces que integran la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, así mismo más 8 jueces de Trabajo de la Corte Superior de 7 de Enero, así mismo más 10 especialistas en lo Laboral de Sunafil, también 10 trabajadores del Área de Gestión de Talento Humano de la Universidad Señor de Sipán y 10 abogados litigantes en materia laboral de la ciudad de Chiclayo, haciendo un total de 60 informantes

A. Criterio de inclusión

La población objeto de estudio se encuentra conformado por la Comunidad Jurídica y los Jueces especializados en materia laboral de la jurisdicción del distrito de Chiclayo de la Provincia de Chiclayo del Departamento de Lambayeque.

B. Criterio de exclusión

De la población antes definida, como es la comunidad jurídica y los Jueces especializados en materia laboral, en el presente proyecto de investigación conviene seleccionar a abogados especializados en materia laboral y Jueces especializados en Derecho Laboral del Poder Judicial del distrito de Chiclayo, que se encuentren colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

2.2.2. Muestra

En esta investigación, para la determinación de la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico de Hernandez Sanpieri (2014), quien señala que para la selección de una cantidad de componentes no va a depender de una determinada posibilidad, si no, las causas, situaciones que involucran directamente el trabajo de investigación

Por lo tanto la muestra está constituida por 60 informantes, entre jueces laborales, trabajadores de gestión de talento humano de la USS, Trabajador Especialista de SUNAFIL y abogados litigantes en materia laboral.

2.3. Variables, Operacionalización.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
Independiente: EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA	<p>Solo le corresponde tal derecho solo y siempre y cuando este bajo fiscalización. Al respecto, el profesor TOYAMA MIYAGUSUKU escribe, que si hay trabajadores que son de confianza ya que se encuentran sometidos a un horario de trabajo. (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, Corte Suprema de Justicia de la República, Casación Laboral N° 14847-2015, 08/09/2017, Caso Del Santa, f. 09, https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Cas.-Lab.-14847-2015-Del-Santa-Legis.pe.pdf)</p>	<p>Legal</p> <p>Beneficio Social</p> <p>Doctrinal</p>	<p>Nacional, Internacional, Jurisprudencia</p> <p>Derecho Laboral, Derecho Irrenunciable, norma taxativa</p> <p>Nacional, internacional, principios</p>	Entrevista
Dependiente: LA REMUNERACIÓN LABORAL EN EL EXCEDENTE A LA JORNADA MÁXIMA	<p>La persona que preste servicios tiene derecho a una contraprestación equitativa y suficiente, que sea lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas de él y de su entorno familiar, además de percibir los beneficios que todo trabajador posee y que por derecho le corresponde (Artículo 24 de la Constitución Política del Perú, http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/per127779.pdf)</p>	<p>Legal</p> <p>Garantista</p> <p>Oneroso</p>	<p>Ordenamiento laboral, constitucional, plenos jurisdiccionales,</p> <p>Proporcionales, asegurar, preventiva</p> <p>Prestación, contraprestación, acto jurídico.</p>	Entrevista

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica del análisis documental

Se hará uso y se seguirá con el análisis de las diversas teorías actuales que guarden relación con el tema de estudio, discutiendo y señalando las principales propuestas doctrinarias a nivel nacional como internacional; de igual manera, se ejecutará la realización de las correspondientes fichas textuales y el respectivo resumen. Las fuentes principales serán libros y documentos que se conseguirán de la búsqueda; del mismo se podrá estimar y comprender mejor los diversos conceptos relacionados al tema de estudio.

Por lo cual, mediante las técnicas de recolección de datos se pretende recolectar la información necesaria al aplicar la entrevista a 2 Jueces Especializados en materia Laboral de Chiclayo y 156 Abogados especializados en Derecho Laboral colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque del distrito y provincia de Chiclayo.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

La encuesta

Es un instrumento de recolección que se usa para determinar las preferencias en el tema de estudio. Este instrumento se constituye por un conjunto de pautas que se dirigen a la muestra elegida, buscando conseguir una buena investigación.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Los datos recolectados serán analizados y organizados a través de cuadros estadísticos, siendo estos los diagramas de barras y los diagramas circulares, de esta manera, se podrá mostrar los resultados finales de una forma más ordenada para su estudio.

2.6. Aspectos éticos

Según el Informe Belmont (1979) los principios éticos esenciales “son aquellas posiciones generales que son básicos para evidenciar los preceptos éticos y las valoraciones de los hechos humanos.” Entre ellos se encuentran 03 principios éticos básicos que son:

a) **Autonomía**

Es la capacidad que posee toda persona, para tomar la decisión que cada uno considera la correcta o la más adecuada para su vida personal o profesional.

b) **Beneficencia**

Es un principio que involucra hacer el bien, accionando en beneficio de las demás personas, sin buscar nada a cambio.

c) **Justicia**

En el ámbito jurídico, implica actuar con justicia de forma igualitaria, siempre considerando la legislación pertinente para determinados casos.

2.7. Criterios de Rigor científico

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), los principios de rigor científico son los siguientes:

- a) Validez interna
- b) Validez externa (Generalización)
- c) Fiabilidad
- d) Objetividad

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y Figuras

Tabla N° 1

1. ¿Considera usted que, a nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentra legalmente regulado?

Descripción	fi	%
A	12	19
D	19	29
NO	15	23
TA	8	12
TD	11	17
Total	65	100

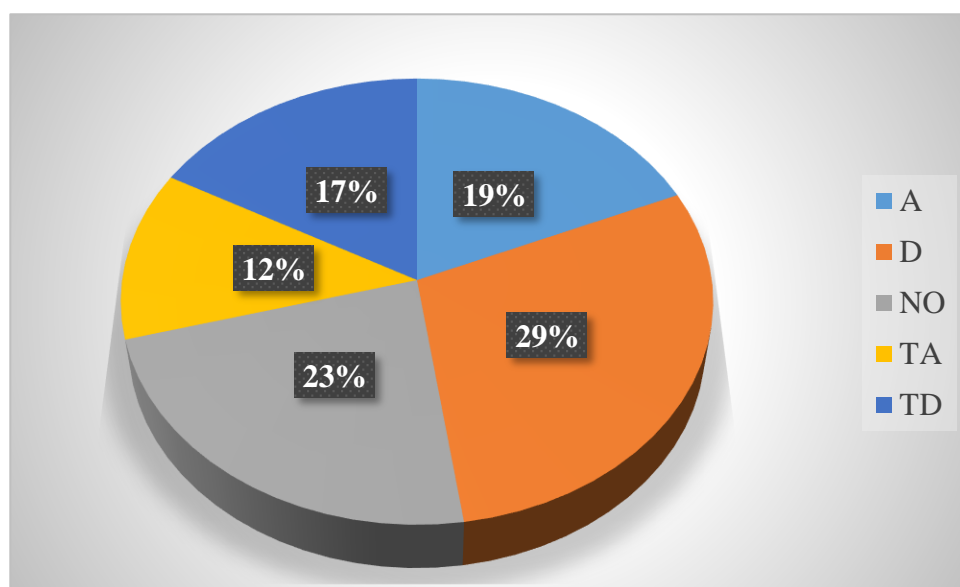


Figura N° 1.- ¿Considera usted que, a nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentra legalmente regulado?

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si considera usted que, a nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentra legalmente regulado, un 19 % se encuentra de acuerdo, mientras que un 29 % refieren estar en desacuerdo, el 23% prefieren

no opinar, el 12% se encuentra totalmente de acuerdo y finalmente el 17 % están Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 2

2. ¿Cree usted que, a nivel internacional el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentran legalmente regulado?

Descripción	fi	%
A	35	54
D	2	3
NO	2	3
TA	26	40
Total	65	100

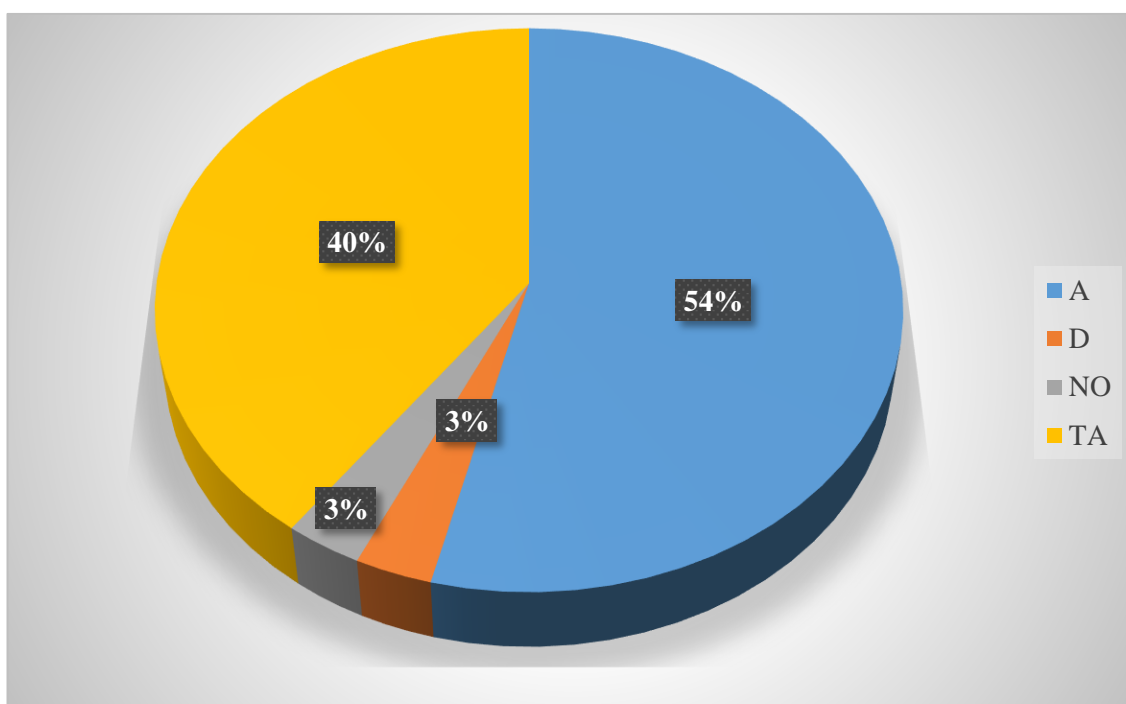


Figura N° 2.- ¿Cree usted que, a nivel internacional el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentran legalmente regulado?

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si cree usted que, a nivel internacional el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentran legalmente regulado, un 54 % se encuentra de acuerdo, mientras que un 3 % refieren estar en desacuerdo, el 3% prefieren no opinar y finalmente el 40 % están Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 3

3. ¿Existe jurisprudencia que respalde legalmente el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?

Descripción	fi	%
A	15	23
D	9	14
NO	3	5
TA	13	20
TD	25	38
Total	65	100

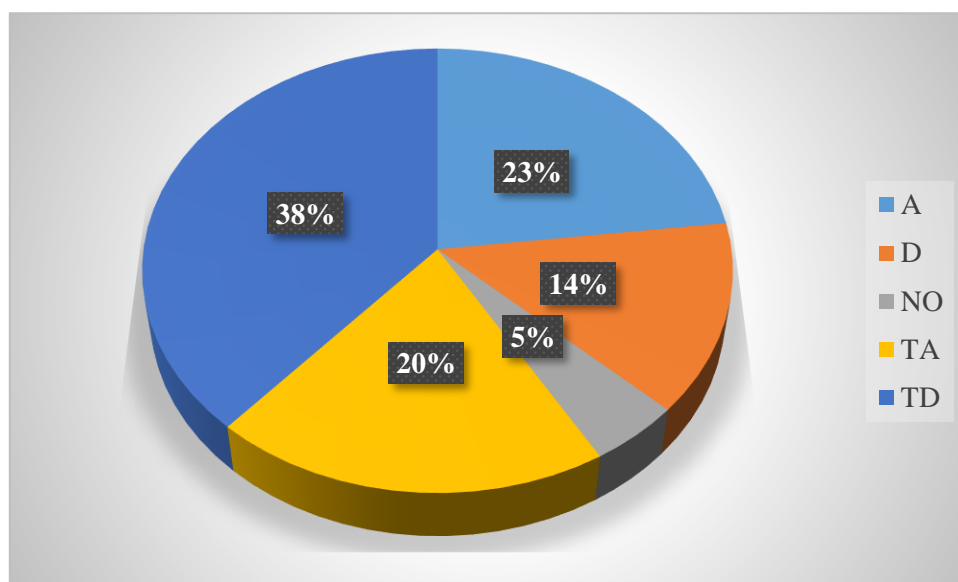


Figura N° 3.- ¿Existe jurisprudencia que respalde legalmente el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si existe jurisprudencia que respalde legalmente el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza, un 23 % se encuentra de acuerdo, mientras que un 14 % refieren estar en desacuerdo, el 5% prefieren no opinar, el 20% se encuentra totalmente de acuerdo y finalmente el 38 % están Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 4

4. ¿El Derecho Laboral debería considerar como un beneficio social el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?

Descripción	fi	%
A	21	32
D	2	3
TA	41	63
TD	1	2
Total	65	100

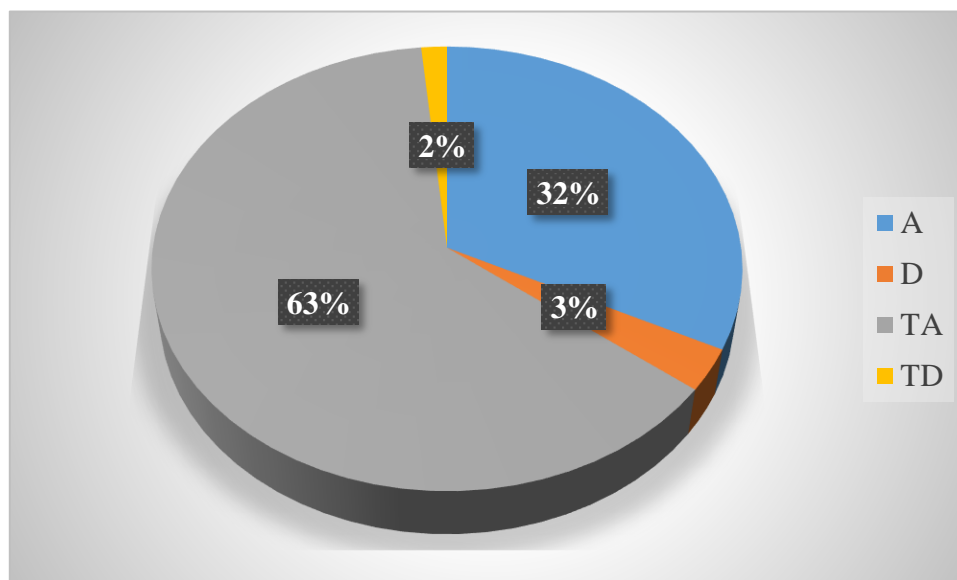


Figura N° 4.- ¿El Derecho Laboral debería considerar como un beneficio social el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si el derecho laboral debería considerar como un beneficio social el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza, un 32 % se encuentra de acuerdo, mientras que un 3 % refieren estar en desacuerdo, el 63% se encuentran totalmente de acuerdo y finalmente el 2 % están Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 5

5. ¿El beneficio social del pago de horas extras es un derecho irrenunciable de los trabajadores de confianza?

Descripción	fi	%
A	11	17
D	19	29
NO	19	29
TA	3	5
TD	13	20
Total	65	100

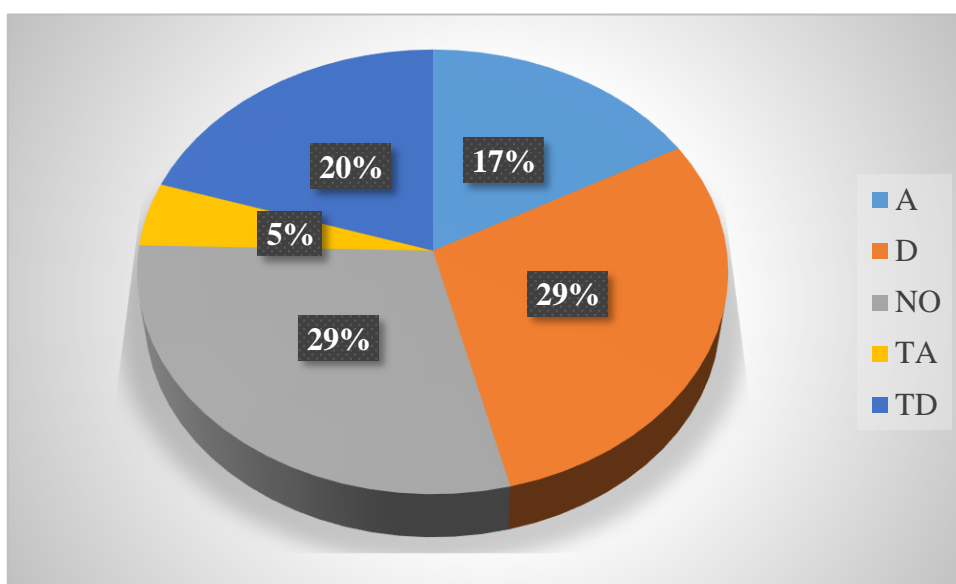


Figura N° 5.- ¿El beneficio social del pago de horas extras es un derecho irrenunciable de los trabajadores de confianza?

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si el beneficio social del pago de horas extras es un derecho irrenunciable de los trabajadores de confianza, un 17 % se encuentra de acuerdo, mientras que un 29 % refieren estar en desacuerdo, el 29% prefieren no opinar, el 5% se encuentra totalmente de acuerdo y finalmente el 20 % están Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 6

6. ¿El beneficio social del pago de horas extras como norma taxativa debe ser aplicada a los trabajadores de confianza?

Descripción	fi	%
A	31	48
NO	1	1
TA	33	51
Total	65	100

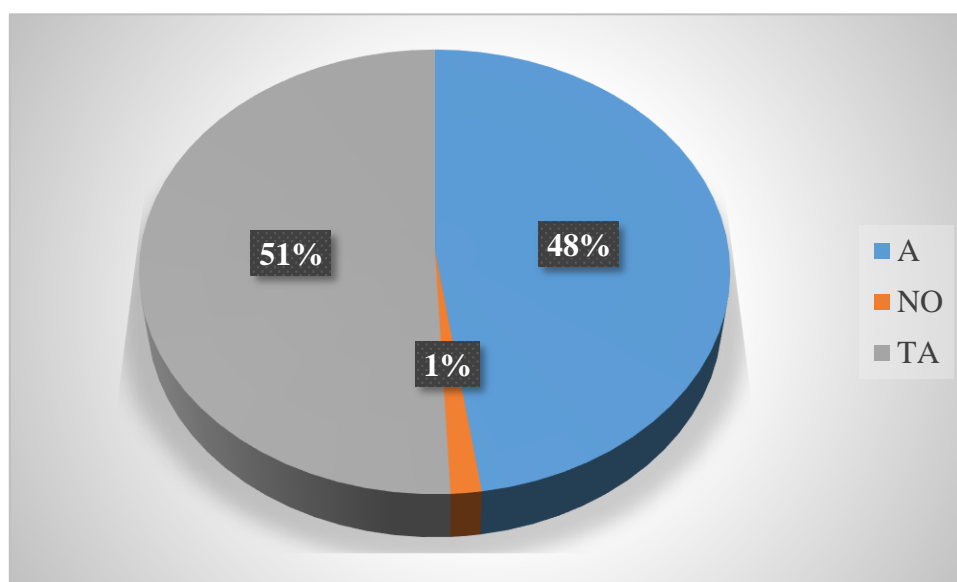


Figura N° 6.- ¿El beneficio social del pago de horas extras como norma taxativa debe ser aplicada a los trabajadores de confianza?

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si el beneficio social del pago de horas extras como norma taxativa debe ser aplicada a los trabajadores de confianza, un 48 % se encuentra de acuerdo, 1% prefieren no opinar y finalmente el 51 % están Totalmente de acuerdo.

Tabla N° 7

7. ¿Al beneficio social del pago de horas extras de los trabajadores de confianza viene siendo vulnerado pese a ser una norma taxativa?

Descripción	fi	%
A	21	32
D	7	11
NO	10	15
TA	23	36
TD	4	6
Total	65	100

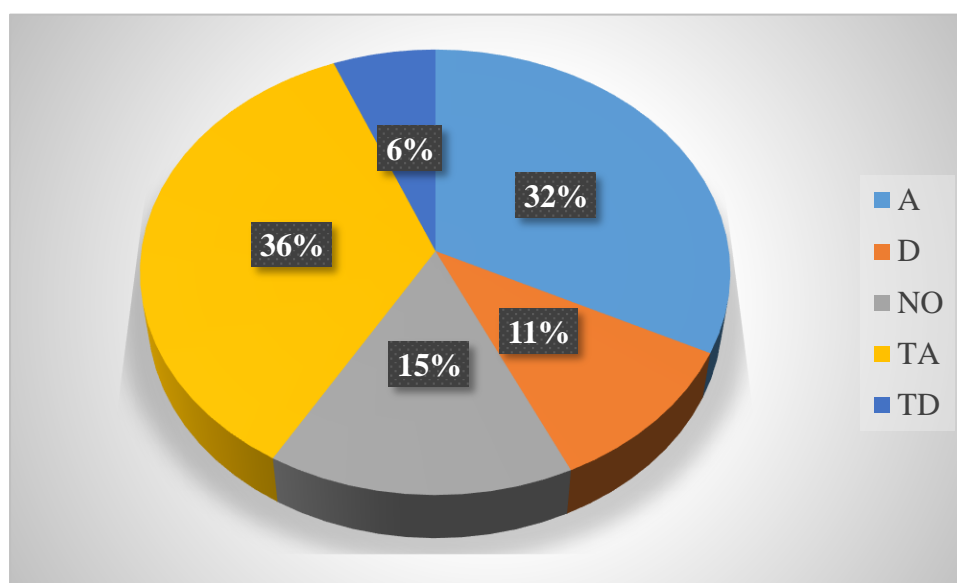


Figura N° 7.- ¿Al beneficio social del pago de horas extras de los trabajadores de confianza viene siendo vulnerado pese a ser una norma taxativa?

Interpretación:

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si al beneficio social del pago de horas extras de los trabajadores de confianza viene siendo vulnerado pese a ser una norma taxativa, un 32 % se encuentra de acuerdo, mientras que un 11 % refieren estar en desacuerdo, el 15% prefieren no opinar, el 36% se encuentra totalmente de acuerdo y finalmente el 6 % están Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 8

8. ¿La doctrina nacional regula el pago de horas extras a los trabajadores de confianza?

Descripción	fi	%
A	37	57
D	1	1
NO	1	2
TA	26	40
Total	65	100

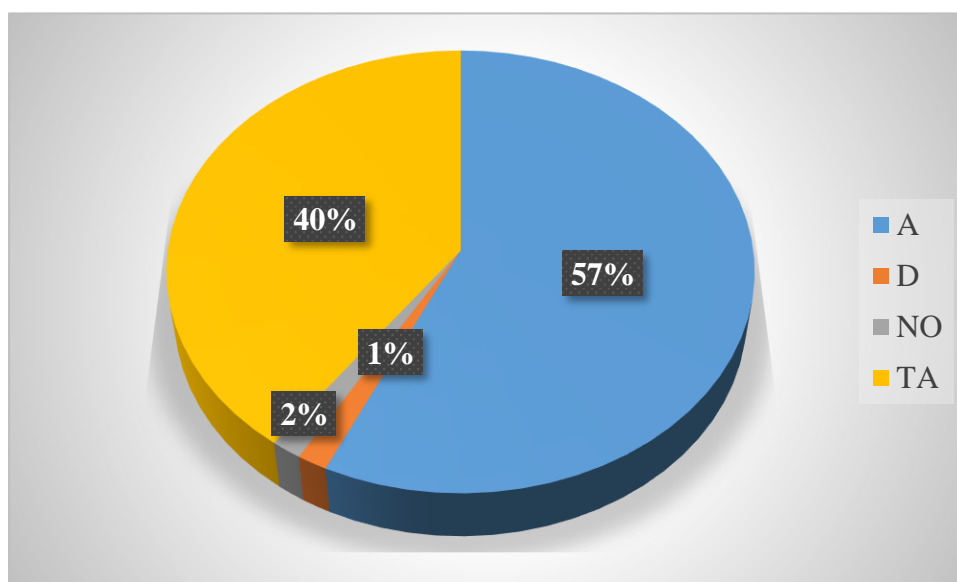


Figura N° 8.- ¿La doctrina nacional regula el pago de horas extras a los trabajadores de confianza?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si la doctrina nacional regula el pago de horas extras a los trabajadores de confianza, un 57 % se encuentra de acuerdo, mientras que el 1 % refieren estar en desacuerdo, el 2% prefieren no opinar, y finalmente el 40 % están Totalmente de acuerdo.

Tabla N° 9

9. ¿La doctrina internacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?

Descripción	fi	%
A	45	69
D	1	2
NO	4	6
TA	15	23
Total	65	100

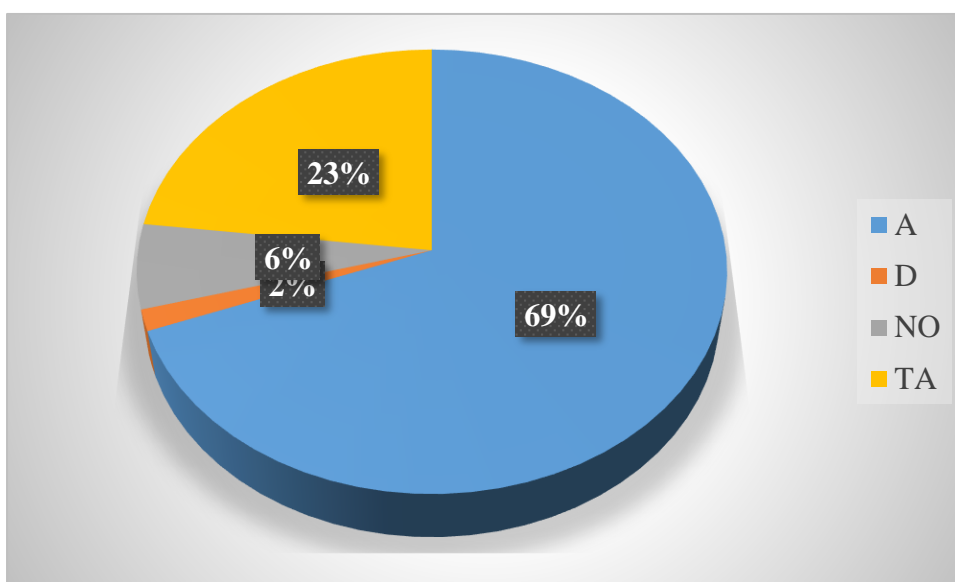


Figura N° 9- ¿La doctrina internacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si la doctrina internacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza, un 69 % se encuentra de acuerdo, mientras que el 2 % refieren estar en desacuerdo, el 6% prefieren no opinar, y finalmente el 23 % están Totalmente de acuerdo.

Tabla N° 10

10. ¿La doctrina basada en los principios generales del derecho laboral, tutelan el derecho al pago de horas extras a los trabajadores de confianza?

Descripción	fi	%
D	19	29
NO	12	19
TD	34	52
Total	65	100

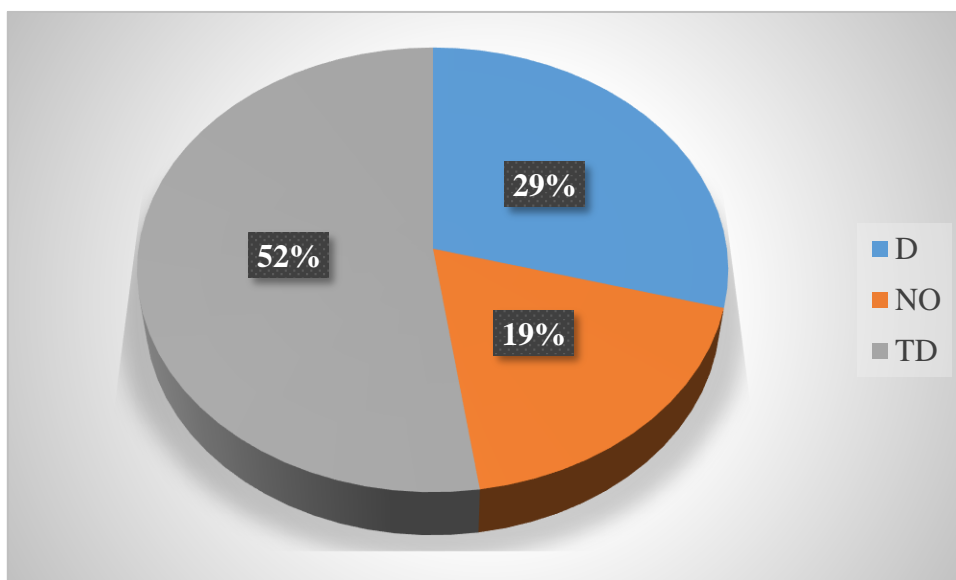


Figura N° 10- ¿La doctrina basada en los principios generales del derecho laboral, tutelan el derecho al pago de horas extras a los trabajadores de confianza?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si la doctrina basada en los principios generales del derecho laboral tutelan el derecho al pago de horas extras a los trabajadores de confianza, un 29 % refieren estar en desacuerdo, el 19% prefieren no opinar, y finalmente el 52 % están Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 11

11. ¿Cree usted que es inconstitucional lo establecido en el artículo 9 del reglamento del TUO de la Ley N° 854?

Descripción	fi	%
A	40	61
NO	5	8
TA	20	31
Total	65	100

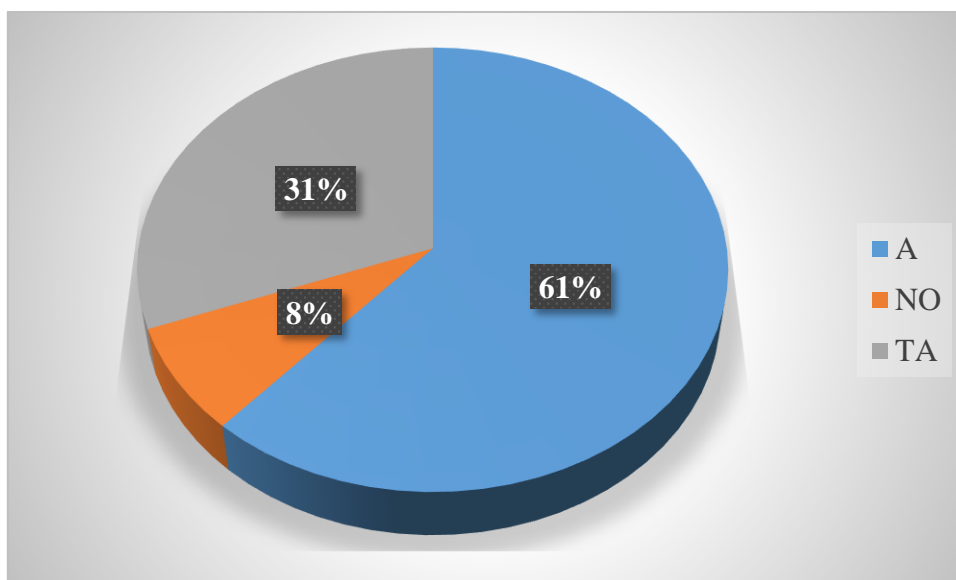


Figura N° 11- ¿Cree usted que es inconstitucional lo establecido en el artículo 9 del reglamento del TUO de la Ley N° 854?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si la cree usted que es inconstitucional lo establecido en el artículo 9 del reglamento del TUO de la Ley N° 854, un 61 % refieren estar de acuerdo, el 8% prefieren no opinar, y finalmente el 31 % están Totalmente de acuerdo.

Tabla N° 12

12. ¿Existen plenos jurisdiccionales que avalan el pago de horas extras a los trabajadores de confianza en su remuneración laboral?

Descripción	fi	%
A	2	3
D	20	31
NO	11	17
TD	32	49
Total	65	100

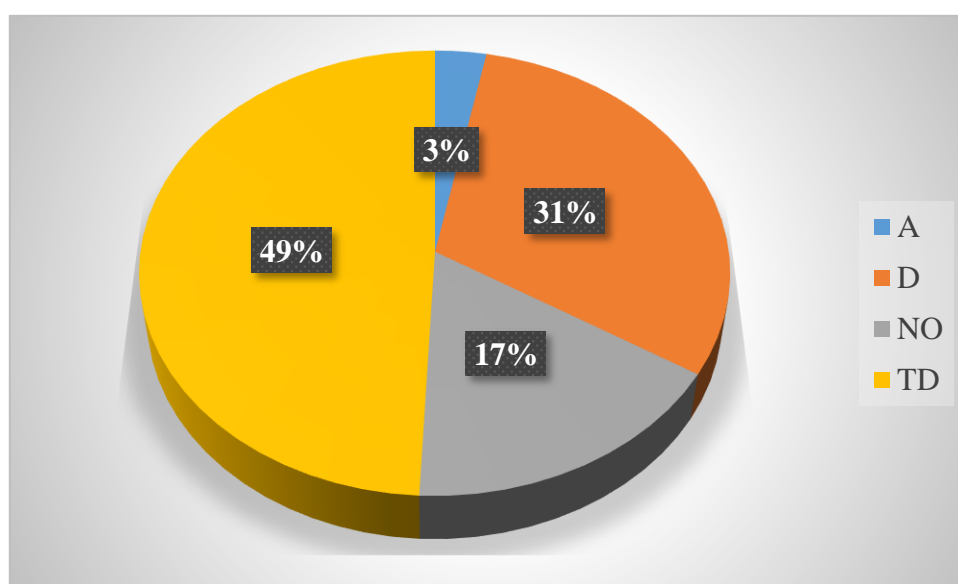


Figura N° 12- ¿Existen plenos jurisdiccionales que avalan el pago de horas extras a los trabajadores de confianza en su remuneración laboral?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si existen plenos jurisdiccionales que avalan el pago de horas extras a los trabajadores de confianza en su remuneración laboral, un 3 % refieren estar de acuerdo, un 31% se encuentran en desacuerdo, el 17% prefieren no opinar, y finalmente el 49 % están Totalmente desacuerdo.

Tabla N° 13

13. ¿Considera usted necesario la modificación del artículo 5 del TUO del D.L N° 854?

Descripción	fi	%
A	39	61
D	1	1
NO	1	2
TA	22	34
TD	1	2
Total	64	100

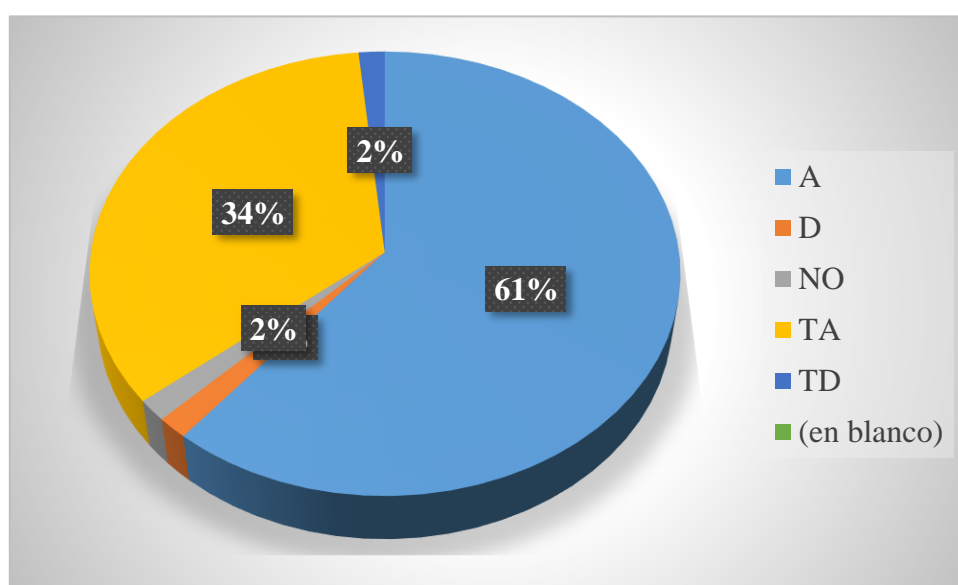


Figura N° 13- ¿Considera usted necesario la modificación del artículo 5 del TUO del D.L N° 854?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si considera usted necesario la modificación del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854, un 61 % refieren estar de acuerdo, el 1% se encuentra en desacuerdo, el 2% prefiere no opinar, el 34% se encuentra totalmente de acuerdo y finalmente el 2 % están Totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 14

14. ¿Cree usted que la prestación de las horas extras de los trabajadores de confianza se encuentra reconocida en su remuneración laboral?

Descripción	fi	%
D	36	55
NO	4	6
TD	25	39
Total	65	100

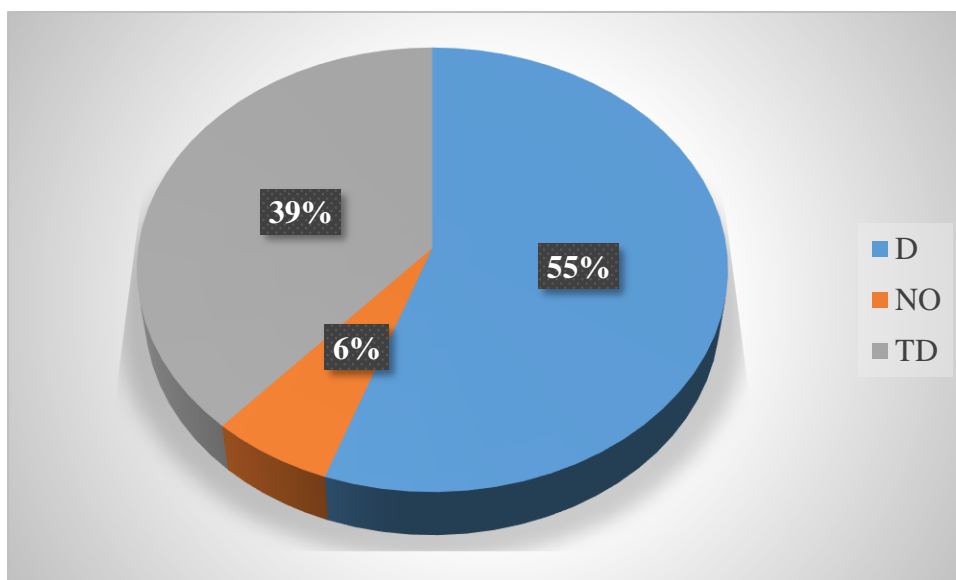


Figura N° 14- ¿Cree usted que la prestación de las horas extras de los trabajadores de confianza se encuentra reconocida en su remuneración laboral?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si cree usted que la prestación de las horas extras de los trabajadores de confianza se encuentra reconocida en su remuneración laboral, un 55% se encuentra en desacuerdo, el 6% prefiere no opinar y por último el 39% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 15

15. ¿Los trabajadores de confianza se les reconoce el pago proporcional a las horas extras laboradas?

Descripción	fi	%
D	39	60
TD	26	40
Total	65	100

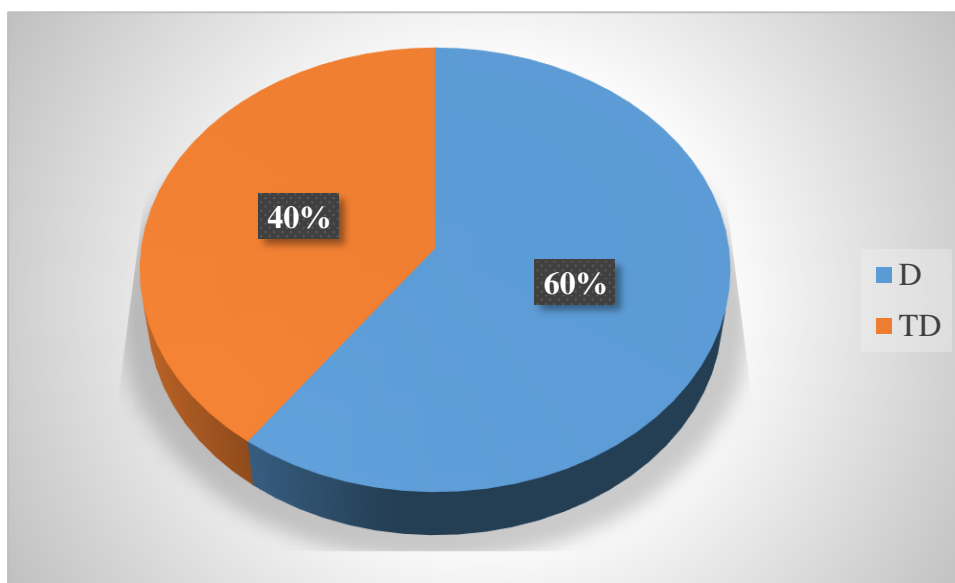


Figura N° 15- ¿Los trabajadores de confianza se les reconoce el pago proporcional a las horas extras laboradas?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si los trabajadores de confianza se les reconocen el pago proporcional a las horas extras laboradas, un 60% se encuentra en desacuerdo y el 40% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 16

16. ¿El contrato existente entre empleador y el trabajador de confianza, es totalmente oneroso?

Descripción	fi	%
A	2	3
D	35	54
NO	3	5
TD	25	38
Total	65	100

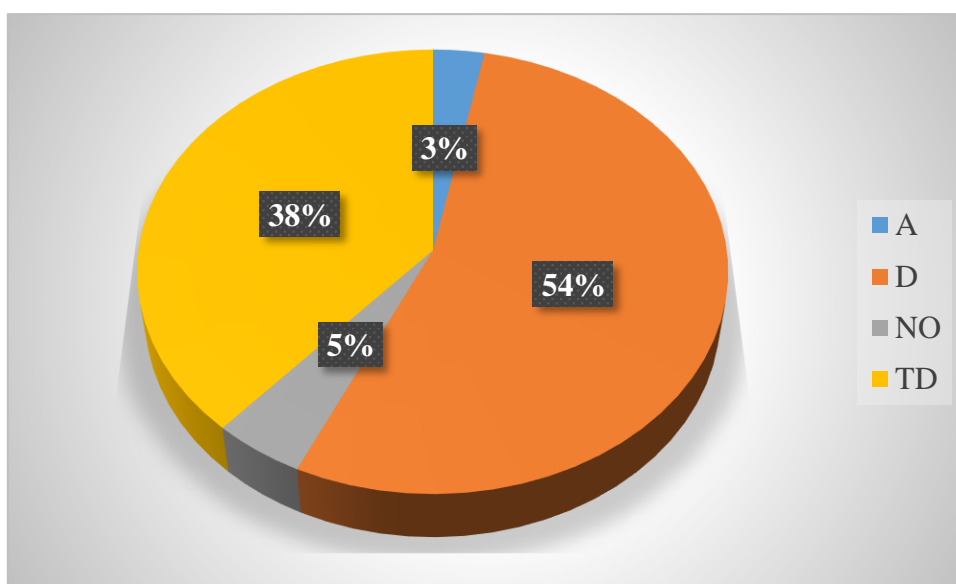


Figura N° 16- ¿El contrato existente entre empleador y el trabajador de confianza, es totalmente oneroso?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si el contrato existente entre empleador y el trabajador de confianza, es totalmente oneroso, el 3% se encuentra de acuerdo, un 54% se encuentra en desacuerdo, el 5% prefiere no opinar y finalmente el 38% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 17

17. ¿Los trabajadores de confianza se les reconoce el pago proporcional a las horas extras laborales?

Descripción	fi	%
A	39	60
NO	1	2
TA	25	38
Total	65	100

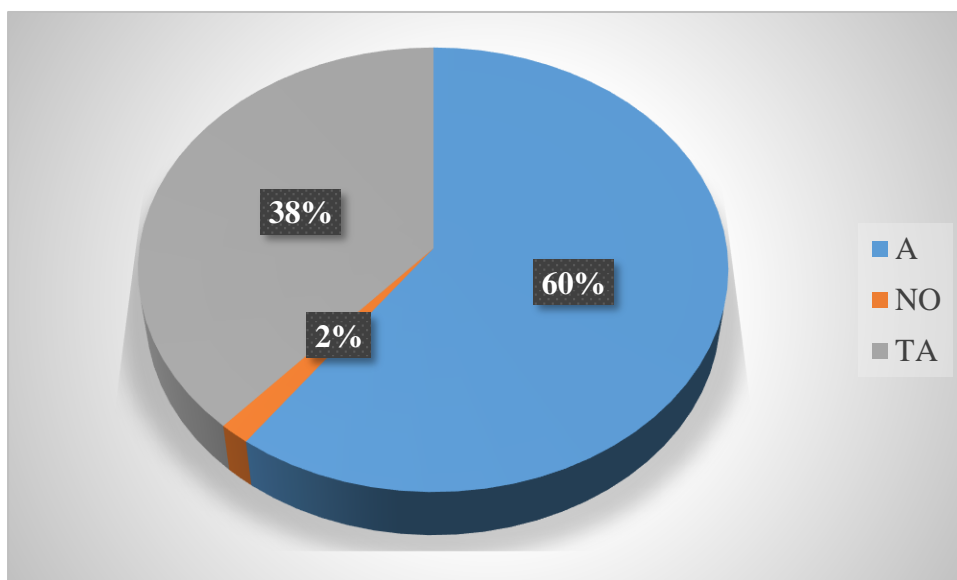


Figura N° 17- ¿Los trabajadores de confianza se les reconoce el pago proporcional a las horas extras laborales?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si los trabajadores de confianza se les reconoce el pago proporcional a las horas extras laborales, el 60% se encuentra de acuerdo, el 2% prefiere no opinar y finalmente el 38% se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla N° 18

18. ¿Constitucionalmente el trabajador de confianza debería percibir el pago de horas extras?

Descripción	fi	%
A	25	38
D	1	2
NO	1	2
TA	38	58
Total	65	100

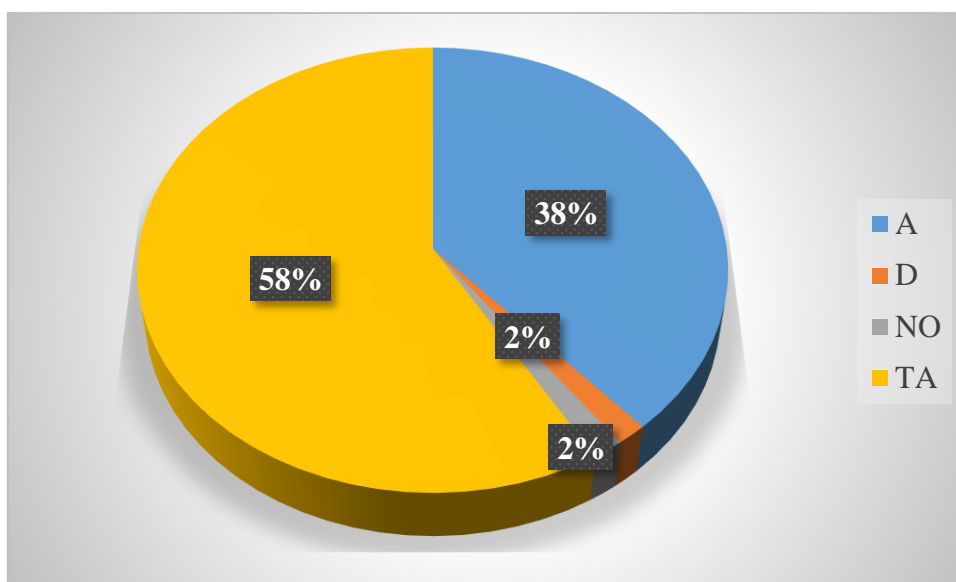


Figura N° 18- ¿Constitucionalmente el trabajador de confianza debería percibir el pago de horas extras?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si constitucionalmente el trabajador de confianza debería percibir el pago de horas extras, el 38% se encuentra de acuerdo, el 2% se encuentra en desacuerdo, el 2% prefiere no opinar y finalmente el 58% se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla N° 19

19. ¿Cree usted que regulando el pago de horas extras a los trabajadores de confianza, prevendría la vulneración de ésta?

Descripción	fi	%
A	16	24
D	6	9
NO	16	25
TA	22	34
TD	5	8
Total	65	100

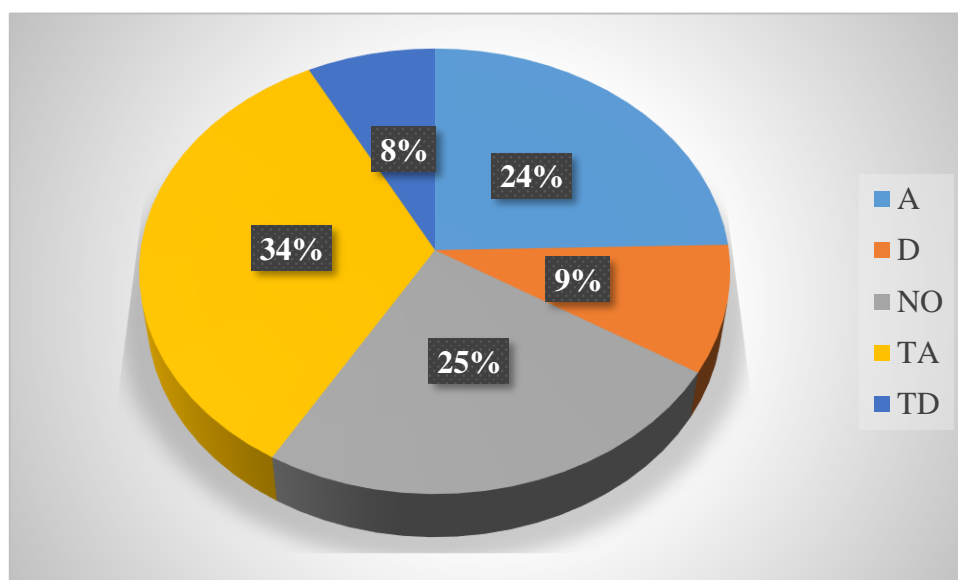


Figura N° 19- ¿Cree usted que regulando el pago de horas extras a los trabajadores de confianza, prevendría la vulneración de ésta?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si cree usted que regulando el pago de horas extras a los trabajadores de confianza, prevendría la vulneración de ésta, el 24% se encuentra de acuerdo, el 9% se encuentra en desacuerdo, el 25% prefiere no opinar, el 34% se encuentra totalmente de acuerdo y finalmente el 8% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 20

20. ¿Conoce usted si el beneficio social de horas extras le corresponde legalmente al trabajador de confianza?

Descripción	fi	%
A	36	55
NO	3	5
TA	26	40
Total	65	100

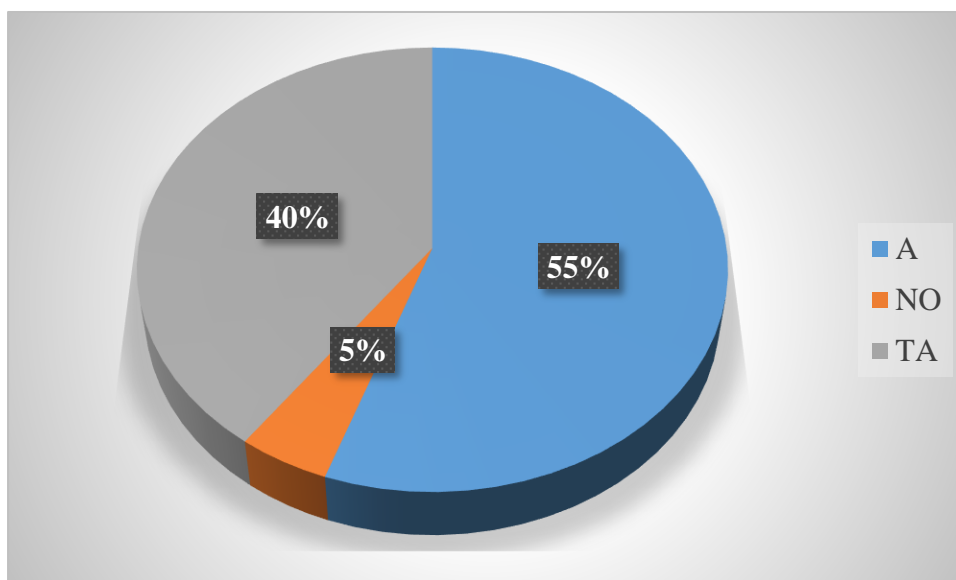


Figura N° 20-¿Conoce usted si el beneficio social de horas extras le corresponde legalmente al trabajador de confianza?

De acuerdo a los datos obtenidos, sobre si conoce usted si el beneficio social de horas extras le corresponde legalmente al trabajador de confianza, el 55% se encuentra de acuerdo, el 5% prefiere no opinar y finalmente el 40% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.2. Discusión de resultados

Los resultados alcanzados en el presente estudio han sido comparados con los resultados de los antecedentes descritos anteriormente y de esa forma establecer similitudes, diferencias y pertenencias, con lo que se intenta responder a los objetivos del presente estudio.

Respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 01, Tabla N° 01, tenemos que el 29% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo sobre si ¿Considera usted que, a nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentra legalmente regulado?; en el mismo sentido ha concluido Avalos (2018) en su tesis denominada “Excepciones a la Jornada de Trabajo: Límites y Alternativas”, precisando que el Perú no ha presentado ningún tipo de cambio ya sea al regular o establecer un articulado que proteja el pago de horas extras a los trabajadores, toda vez que, como antecedentes el Perú eliminó el convenio 67 de la OIT, lo que ha traído como consecuencia la explotación laboral trabajando por encima de la jornada máxima sin ningún tipo de reconocimiento para esta categoría de trabajadores.

Seguidamente, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 04, Tabla N° 04, vemos que el 63% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo sobre si ¿El Derecho Laboral debería considerar como un beneficio social el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?, así como en los resultados obtenidos en la pregunta 09, Tabla N°09 en donde el 69% de los encuestados refieren estar de acuerdo sobre si 9. ¿La doctrina internacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?; en el mismo sentido ha concluido Ribeiro (2012) en su investigación denominada “La Flexibilización Del Tiempo De Trabajo Y La Violación Del Derecho A La Salud Laboral: Análisis De Los Ordenamientos Jurídicos Brasileño Y Español”, precisando que, en España regula un límite máximo para todos los trabajadores, de la misma forma el reconocimiento del pago por la labor en sobretiempo, mismo que se encuentra estipulado en su artículo 35.2 de su Ley de Estatuto de Trabajadores ET.

Así también, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta 07, Tabla N° 07, vemos que el 36% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo sobre si ¿Al beneficio social del pago de horas extras de los trabajadores de confianza viene siendo vulnerado pese a ser una norma taxativa?; en el mismo sentido ha concluido Pereira y Sánchez (2018) en su tesis denominada “Pago De Horas Extras A Personal De Confianza, No Sujeto A Fiscalización De Horario De Trabajo – Casación Laboral N° 14847-2015-Del Santa”,

precisando que, no es justo que los trabajadores de confianza para ser remunerados por el tiempo extraordinario deben ser fiscalizados presencialmente por su empleador para que pueda ser exigido tal derecho, ya que la norma al ser ambigua el empleador puede optar por no fiscalizar y como consecuencia no pagar la labor de horas extras, existiendo otras formas de fiscalizar ya que estos trabajadores en su mayoría se exceden laborando por encima de su jornada máxima. De igual manera Martínez y Yupton (2015), en su tesis denominada “Vulneración De La Jornada Laboral Y Del Pago De Trabajo En Sobretiempo Establecidos En El Contrato De Trabajo Y El Análisis Del Horario Nocturno De Los Conductores De Las Empresas De Transporte Interprovincial”; concluye que los trabajadores de la categoría especial sufren un excesiva explotación al laborar horas extras y sin marcar asistencia no existiendo un control lo cual les impide exigir el pago de ese derecho.

Tenemos también que, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta N° 11, Tabla N° 11, vemos que el 61% de los encuestados refieren estar de acuerdo sobre si ¿Cree usted que es inconstitucional lo establecido en el artículo 9 del reglamento del TUO de la Ley N° 854?; en el mismo sentido Celis (2017), en su tesis denominada “La Influencia De Las Pruebas De Oficio En El Nuevo Proceso Laboral Para Demostración De Las Horas Extras: Lambayeque 2010-2017”; concluye que si bien los empleadores se rigen por ese artículo para evitar el pago de las horas extras, ya que establece la exoneración del pago de horas extras a los trabajadores de confianza, muy distinto a lo que establece el Decreto Legislativo 854, en otras palabras la labor en sobretiempo es impuesta por el empleador, mismo que vulnera el derecho de sus trabajadores al no reconocerle el pago extraordinario.

Además, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta N° 13, Tabla N° 13, vemos que el 61% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo sobre si ¿Considera usted necesario la modificación del artículo 5 del TUO del D.L N° 854?; en el mismo sentido Zegarra (2016) en su tesis denominada “Incentivos De Horas Extras Y La Economía De Los Trabajadores Del Área De Seguridad Y Vigilancia De La Universidad Nacional De Cajamarca.-2014”; concluye que si bien el Decreto Legislativo 854 en su artículo 5 no exonera del pago de horas extras a los trabajadores de confianza por lo tanto a éstos si le correspondería exigir su derecho al pago en sobretiempo, pero así como a los trabajadores de confianza, los de seguridad y vigilancia por decisión de las autoridades que se basan al menos para los trabajadores de confianza en el reglamento del TUO de la Ley N° 854 no les reconoce el pago por la labor extraordinaria porque eso implica una mayor ganancia para el empleador, exigir mayor producción sin reconocer la labor extra.

Así también, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta N° 16, Tabla N° 16, vemos que el 54% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo sobre si 16. ¿El contrato existente entre empleador y el trabajador de confianza, es totalmente oneroso?; en el mismo sentido Zavala (2016) en su tesis denominada “Indefensión Jurídica De Los Trabajadores En Funciones De Confianza Ocasionada Por La Indiscriminada Aplicación Del Artículo 58 Del Código De Trabajo”; concluye que el trabajador de confianza se encuentra jurídicamente desprotegido en el sentido de que no perciben el pago por labor en sobretiempo por lo tanto el contrato existente entre las partes no es oneroso, ya que el trabajador de confianza será explotado laboralmente por encima de su jornada máxima sin ningún tipo de reconocimiento por el esfuerzo, produciendo y beneficiándose más el empleador por lo que una reforma que establezca una protección adecuada para los trabajadores de esta categoría tutelaría el derecho al pago de horas extras y con ello la relación de carácter oneroso entre las partes contratantes.

Tenemos además que, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta N° 18, Tabla N° 18, vemos que el 58% de los encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo sobre si ¿Constitucionalmente el trabajador de confianza debería percibir el pago de horas extras?; en el mismo sentido Estela (2016) en su tesis denominada “El Personal De Confianza En La Administración Pública, Su Competitividad Y El Aparente Desamparo Laboral Como Gestor Social”; concluye que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y justa incluyendo todos los beneficios sociales del trabajador, esto según el artículo 24 de la Constitución Política del Perú por lo que el reconocimiento sobre el pago de horas extras se encuentra dentro de los beneficios del trabajador pero que sin embargo no se cumple, de igual forma se vulnera el precepto constitucional de la tutela al trabajador en relación al despido arbitrario. Aunado a ello guarda relación respecto a los resultados obtenidos en la pregunta N° 20, Tabla N°20, vemos que el 55% de los encuestados refieren estar de acuerdo sobre si ¿Conoce usted si el beneficio social de horas extras le corresponde legalmente al trabajador de confianza?

3.3. Aporte Científico

PROYECTO DE LEY

Proyecto de Ley, la modificación del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Que, el reconocimiento al pago de horas extras tiene por finalidad tutelar el derecho del trabajo en sobretiempo para los trabajadores de confianza que laboran por encima de su jornada máxima.

Que, resulta necesario incluir en la normatividad jurídica laboral, el pago de horas extras a los trabajadores de confianza, lo cual permitiría la no vulneración del derecho al pago extraordinario respecto a la labor extra realizada por el trabajador de categoría especial, puesto que los empleadores se rigen por el reglamento del Decreto Legislativo N° 854 el cual establece la exoneración por la labor en sobretiempo para estos trabajadores, perjudicando con ello muchos derechos.

Que, resulta relevante la regularización del pago de horas extras a los trabajadores de confianza en nuestra legislación nacional, por cuanto la no regularización del pago de horas extraordinarias en los trabajadores de confianza en nuestra legislación nacional si afecta la comunidad jurídica.

Que, en consecuencia, resulta ser necesario implementar una modificación al artículo 5 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 relacionado a los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima referente a la inclusión de un párrafo que incluya a los trabajadores de confianza ya que es un articulado muy ambiguo que en la actualidad conlleva a conflictos jurídicos.

II. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no generará gasto adicional al erario nacional, por

cuanto el contenido introducido en el artículo 5 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 no representa gasto alguno. El beneficio de este proyecto de Ley es procurar que la interpretación sea exacta y no conlleva a ambigüedades que produzcan perjuicios para los trabajadores.

III. TIEMPO DE VIGENCIA

De aprobarse la iniciativa de ley entrara en vigencia al día siguiente de su aprobación y publicación en el diario oficial “El PERUANO”.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa legal propone modificar el artículo 5 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 referente a la inclusión de un párrafo que se encargue de exceptuar los trabajador de confianza sobre los trabajadores no comprendido en la jornada máxima

V. FORMULACION DE PROPUESTA LEGISLATIVA

Artículo 5. – De la incorporación del párrafo en el TUO del Decreto Legislativo N° 854, con el texto siguiente:

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

En el caso del trabajador de confianza se encontrará exceptuado del articulado, toda vez que el empleador debe fiscalizarlos con cualquier medio que permita el control del mismo.

Chiclayo, 05 de diciembre del 2019

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

1. Al modificar el artículo 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, los efectos jurídicos, por consiguiente es la protección de la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima.
2. La remuneración actual al pago de las horas extras en los trabajadores de confianza es un derecho negable, toda vez que no lo perciben, a pesar que no se encuentran incluidos en el artículo 5 del TUO del D.L N° 854 el cual establece a los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima.
3. Los factores influyentes en la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima, radica en la relación existente entre el trabajador y empleador, ya que el primero realiza labores que demandan superar la jornada máxima sin recibir un reconocimiento de por medio siendo esto un derecho constitucional que se encuentra incluido dentro de sus beneficios sociales de todo trabajador.
4. El artículo 5 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854 ha sido modificado en virtud al proyecto de ley presentado en esta investigación para tutelar el derecho al pago de horas extras a los trabajadores de confianza.
5. A raíz de la aplicación del instrumento encuesta en la presente investigación se evidencia a través de los resultados estadísticos obtenidos que el mayor porcentaje de los encuestados se encuentran a favor respecto a la tutela del pago de horas extras a los trabajadores de confianza.

RECOMENDACIONES:

1. Se debe proceder a implementar una política de difusión sobre la importancia de incluir en la legislación laboral, el pago de horas extraordinarios a los trabajadores de confianza para así evitar que se siga vulnerando la labor en sobretiempo que realizan sin ningún tipo de reconocimiento de por medio.
2. Se debe implementar paneles, seminarios, talleres y otros, con la finalidad de difundir el conocimiento sobre la vulneración del pago de horas extras a los trabajadores de confianza y su necesidad de inclusión en nuestra legislación nacional.
3. Resulta relevante la regularización del pago de horas extras a los trabajadores de confianza en nuestra legislación nacional, por cuanto la ambigüedad y la inconstitucionalidad entre el reglamento y el TUO del Decreto Legislativo N°854 afecta la comunidad jurídica.

REFERENCIAS:

- Alcalá (2019) "*CONGRESO LIMITARÍA LAS HORAS EXTRAS A 48 MENSUALES*". Obtenido en el diario la República <https://larepublica.pe/economia/1443858-congreso-limitaria-horas-extras-48-mensuales>
- Alpuche, M., (2014) "*TRABAJADORES BURÓCRATAS DE CONFIANZA Y EL DERECHO DE SINDICACIÓN*". Revista jurídica, México. Obtenido de http://anahuacmayab.mx/cominst/injure/4/4_trabajadores.pdf
- Álvarez, S., (2015) "*LOS CONCEPTOS DE ONEROSIDAD Y GRATUIDAD EN EL CÓDIGO CIVIL CHILENO*". Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n45/a03.pdf>
- Andina (2018) "*HORAS EXTRAS: TRABAJADORES PUEDEN CONOCER CÓMO CALCULARLAS*". Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-horas-extras-trabajadores-pueden-conocer-como-calcularlas-726043.aspx>
- Aparicio, V., (2010) "*TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA*". En: Análisis Laboral, volumen 392, Análisis Legal.
- Arce, O., (2008) "*DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ*". Lima, Perú: Ed. Palestra.
- Avalos, R., (2018) "*EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS*" para optar el Grado Académico de Magíster. Universidad Católica, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVALOS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra, M., (s/f) "*LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*"
- Belmont, E., (1979). *PRINCIPIOS Y GUÍAS ÉTICOS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS SUJETOS HUMANOS DE INVESTIGACIÓN COMISIÓN NACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS SUJETOS HUMANOS DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA Y DEL COMPORTAMIENTO*. Observatori de Bioètica i Dret, Estados Unidos. Obtenido de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Bodas, M., (2002). "*LA JORNADA LABORAL*". Madrid: Editorial Dykinson. Página 12

- Carro, A., (2015) "EMPLEADO DE CONFIANZA PUEDE TRABAJAR HASTA 12 HORAS POR DÍA" Obtenido de <https://archivo.crhoy.com/empleado-de-confianza-puede-trabajar-hasta-12-horas-por-dia/opinion/>
- Celis, G., (2017) "*LA INFLUENCIA DE LAS PRUEBAS DE OFICIO EN EL NUEVO PROCESO LABORAL PARA DEMOSTRACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS: LAMBAYEQUE 2010 - 2017*" para optar el Grado Académico de Maestro. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2816/BC-TES-TMP-1641.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cienfuegos S., (2005) "*LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA. REFLEXIONES ACERCA DE UNA RELACIÓN INDISPENSABLE*". Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1624/6.pdf>
- Código Civil (1984) "*ARTÍCULO 1411, DECRETO LEGISLATIVO 285*". Perú
- Código Penal (1991) "*ARTÍCULO 168-B (modificado por el artículo 2 de la Ley 30222, del 11/07/2014)*
- Colegio de Abogados (s/f) "*EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL*". Informe de Investigación, Costa Rica.
- Concha, V., (2014) "*ANÁLISIS DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SEGÚN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*" para obtener el Grado de Magister. Universidad Católica del Perú, Perú.
- Constitución Política del Perú (1993) "*ARTÍCULO 25*" Recuperado de http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Díaz, C., (2016) "*CONSECUENCIAS DE UN DESPIDO INEXISTENTE A UN EMPLEADO DE CONFIANZA DEL SECTOR PÚBLICO SUJETO AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA*" para obtener el Título Profesional de Abogado. Universidad Privada del Norte, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9785/D%C3%ADaz%20Casta%20Luis%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Buen, N., (2000) "*DERECHOS DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA*" LVIII Legislatura-Universidad Nacional Autónoma de México, México.

- Decreto Legislativo N° 728 (1997) “*ARTÍCULO 43, PERSONAL DE DIRECCIÓN Y TRABAJADORES DE CONFIANZA*” ley de productividad y competitividad laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR (1996) “*ARTÍCULO 17, PERIODO DE PRUEBA*”. Perú.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR (1996) “*ARTÍCULO 59 – 61, PROCEDIMIENTO PARA LA CALIFICACIÓN DE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA*” Reglamento de ley de Fomento del Empleo. Perú.
- Decreto Supremo N° 004-2006-TR (2006) “*ARTÍCULO 7, PRESUNCIONES*”. Perú.
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR (2002) “*ARTÍCULO 10-A, REGISTRO*”. Perú.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (2014) “*ARTÍCULO 263, INGRESO DE LOS SERVIDORES DE CONFIANZA*” Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, Perú.
- Dolorier, T., (2008) “*EL RETIRO DE LA CONFIANZA A UN TRABAJADOR QUE FUE PROMOVIDO A UN CARGO DE CONFIANZA*”. En: Dialogo con la Jurisprudencia, Tomo N° 112, Gaceta Jurídica.
- El Comercio (s/f) “*LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PODRÁN GANAR HORAS EXTRAS*”. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/trabajadores-de-confianza-podran-ganar.html>
- El Correo (2018) “*OBLIGAR A HACER HORAS EXTRAS A TRABAJADORES IMPLICARÍA HASTA 12 AÑOS DE CARCEL*”. Obtenido de <https://diariocorreo.pe/economia/horas-extras-trabajador-hasta-12-carcel-816327/>
- El Correo (2018) “*¿CÓMO CALCULAR LAS HORAS EXTRAS TRABAJADAS Y CUÁNTO COBRAR?*”. Obtenido en <https://diariocorreo.pe/peru/como-calcular-las-horas-extras-trabajadas-y-cuanto-cobrar-843246/>
- El Peruano (2017) “*PERSONAL INTERMITENTE NO TIENE HORAS EXTRAS*”. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-personal-intermitente-no-tiene-horas-extras-61055.aspx>
- Estela, C., (2016) “*EL PERSONAL DE CONFIANZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SU COMPETITIVIDAD Y EL APARENTE DESAMPARO LABORAL*”

COMO GESTOR SOCIAL" para obtener el Grado Académico de Maestro. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1401/BC-TES-TMP-235.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, M., (2010) *"REGULACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA"* para obtener el Título de Magister. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

Garavito, L., (2016) *"INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE ACUERDO A LOS AÑOS LABORADOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS OPERADORES JURÍDICOS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE - 2016"* para obtener el Título Profesional de Abogada. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9905/Garavito_LSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garvan, M., (2019) *"QUITAR LA INDEMNIZACIÓN A CARGOS DE CONFIANZA SERPIA INCONSTITUCIONAL"*, obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/personal-confianza-derecho-indemnizacion-ecpm-noticia-643678>

Gestión (2017) *"FUERZA POPULAR PLANTEA PONER LÍMITES A LAS HORAS EXTRAS"*. Obtenido en <https://gestion.pe/economia/fuerza-popular-plantea-poner-limites-horas-extras-144490>

Guillermo (1993) *"DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL"*. Editorial Heliasta S.R.L. Obtenido de <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: Mc Graw Hill.

Herrera, R., (2015) *"USO DE GPS BENEFICIARÍA A TRABAJADORES SIN COBRO DE HORAS EXTRAS"*. Obtenido de <https://rpp.pe/economia/economia/uso-de-gps-beneficiaria-a-trabajadores-sin-cobro-de-horas-extras-noticia-810543>

Juape, M., (2019) *"EMPLEO: ¿CUÁNDO UN TRABAJADOR NO SUJETO A HORARIO PUEDE TENER HORAS EXTRAS?"*. Obtenido en

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajador-sujeto-horario-horas-extras-267301>

La República (2019) "*TRABAJADORES DE CONFIANZA TIENEN LOS MISMOS DERECHOS QUE UNO COMÚN*", obtenido de <https://larepublica.pe/economia/1490274-trabajadores-confianza-derechos-comun/>

Ley N° 30057 (2013) "*ARTÍCULO 3, SERVIDOR DE CONFIANZA*" Ley del Servicio Civil, Perú.

Leonoticias (2019) "*ESTE DOMINGO ENTRA EN VIGO LA NORMA DE FICHAR EN EL TRABAJO QUE DEBERÁN APLICAR LAS 30.000 EMPRESAS LEONESAS*". Obtenido de <https://www.leonoticias.com/leon/30000-empresas-leonesas-fichar-horas-extras-20190505203930-nt.html>

López S., (2015) "*EL FIN DE LAS HORAS EXTRAS LABORALES*". Obtenido de <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=4880>

Manrique, O., (1993) "*DERECHO DEL TRABAJO*" 8ª, ed., Madrid.

Marceth, V., y Bogantes, R., (2006) "*LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO EN EL RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL CONSTARRICENSE: ANÁLISIS DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL*" para optar el Grado de Maestría. Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. Obtenido de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1429/1/La%20perdida%20de%20confianza%20como%20causal%20de%20despido.pdf>

Martínez, N., y Yupton, I., (2015) "*VULNERACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y DEL PAGO DE TRABAJO EN SOBRETIEMPLO ESTABLECIDOS EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL ANÁLISIS DEL HORARIO NOCTURNO DE LOS CONDUCTORES DE LAS EMPRESAS DE TRASNPORTE NTERPROVINCIAL*" para optar el Título Profesional de Abogado. Universidad Señor de Sipán.

Ministerio de Relaciones Laborales (2014) "*BENEFICIOS SOCIALES*". Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf>

Monereo, P., y Gorelli, H., (2009) "*TIEMPO DE TRABAJO Y CICLOS VITALES*", España.

- Morales, J., (2019) *"SE MANIFIESTAN TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL ISSSTE EN VERACRUZ"*. Obtenido de <https://www.elsoldecordoba.com.mx/local/se-manifiestan-trabajadores-de-confianza-del-issste-en-veracruz-3683501.html>
- Obregón, S., (1987) *"LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA"*. En actualidad Empresaria, N° 178, Lima, Marzo, 2009.
- Pereira, P., y Sánchez, D., (2018) *"PAGO DE HORAS EXTRAS A PERSONAL DE CONFIANZA, NO SUJETO A FISCALIZACIÓN DE HORARIO DE TRABAJO - CASACIÓN LABORAL N°14847-2015-DEL SANTA"* para optar el Título Profesional de Abogado. Universidad Científica del Perú, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/578/PEREIRA-SANCHEZ-1-Trabajo-Pago.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pinilla, S., (2018) *"UN EMPLEADO DE CONFIANZA NO RECIBE PAGO DE HORAS EXTRAS, PERO SÍ DE DOMINICALES"*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/empleado-de-confianza-no-recibe-pago-de-horas-extras-pero-si-dominicales-2746904>
- Pirela, L., (s/f) *"EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJADOR DE DIRECCIÓN EN LA LOTTT"*. Artículo Jurídico, Venezuela. Obtenido de [http://www.badellgrau.com/upl/jaime_pirela\(1\).pdf](http://www.badellgrau.com/upl/jaime_pirela(1).pdf)
- Podetii, H., (s/f) *"LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO"*. Unam – México. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>
- Puntriano, R., (2010) *"LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA O DE DIRECCIÓN NO DEJAN DE SER TRABAJADORES Y GOZAN DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO INJUSTIFICADO"*. En revista jurídica del Perú Tomo 117.
- Ribeiro, O., (2012) *"LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA SALUD LABORAL: ANÁLISIS DE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS BRASILEÑO Y ESPAÑOL"* para obtener el Grado de Doctor. Universidad de Castilla, España. Obtenido de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/2911/TESIS%20Ribeiro%20de%20Oliveira%20Silva.pdf?sequence=1>

- Rivas, A., (2008) *"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FALTA DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA DEL SUJETO DE TRABAJO DENOMINADO TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA"* para obtener el Grado Académico de Licenciado. Universidad de San Carlos, Guatemala. Obtenido de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7637.pdf
- Robles, F. (s/f). *lifeder.com*. Obtenido de Los 15 Tipos de Investigación Científica y sus Características: <https://www.lifeder.com/tipos-investigacion-cientifica/>
- Roppo, V., (2009) *"EL CONTRATO"*. Lima, Perú: Ed. Gaceta Jurídica.
- RPP Noticias (2013) *"JOVEN MUERE POR TRABAJAR 30 HORAS SEGUIDAS Y TOMAR BEBIDAS ENERGÉTICAS"*. Obtenido de <https://rpp.pe/lima/actualidad/joven-muere-por-trabajar-30-horas-seguidas-y-tomar-bebidas-energeticas-noticia-655866>
- RPP Noticias (2018) *"SUNAFIL SUPERVISA JORNADA DE TRABAJO EN CENTRO COMERCIAL DE CHICLAYO"*. Obtenido de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/sunafil-supervisa-jornada-de-trabajo-en-centro-comercial-de-chiclayo-noticia-1101768>
- RPP (2019) *"MÁS DE 2,600 FUNCIONARIOS DE CONFIANZA NO CUMPLEN CON EL PERFIL PARA EL CARGO"*, obtenido de <https://rpp.pe/politica/gobierno/contraloria-identifico-mas-de-2600-funcionarios-de-confianza-que-no-cumplen-con-perfil-noticia-1205644>
- Sánchez, U., (1998) *"CARGO DE CONFIANZA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO"* Arazandi Social, Madrid.
- Tam, J., Vera, G.y Oliveros, (2008). *PENSAMIENTO Y ACCIÓN*. Obtenido de TIPOS, MÉTODOS Y ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Trillo, P., (2010) *"LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL Y NORMATIVA DEL TIEMPO DE TRABAJO"*, Valladolid, España: Ed. Lex Nova.
- Universidad Autónoma de Encarnación (s.f) *"DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL"* Obtenido de <http://www.unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario-Juridico.pdf>

- Valderrama, V., Cavalié, C., Tarazona, P., y Vicente Z., (2018) *“COMPENDIO PRÁCTICO QUE SISTEMATIZA Y CONECTA LA JURISPRUDENCIA MÁ RELEVANTE Y ACTUAL CON LA NORMATIVA VIGENTE”*, Gaceta Jurídica S.A., Editorial El Búho E.I.R.L., Lima - Perú
- Vega, B., C., (2017) *“LOS TRABAJADORES A LOS QUE NO LES PAGARÍAN MÁS POR ESTAR DISPONIBLES”*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/economia/estos-son-los-trabajadores-los-que-no-les-pagarian-por-estar-disponibles-articulo-709540>
- Vertiz, I., (2009) *“RETIRO DE CONFIANZA Y SUS EFECTOS”*. En: Análisis Laboral, Volumen 37, p. 52.
- Zapata, T., (2018) *“LA EVOLUCIÓN DE LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA A PROPÓSITO DE LA CASACIÓN LABORAL N° 18450-2015” para optar el Título Profesional de Abogado*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque - Perú.
- Zavala, M., M., (2014) *“INDEFENSIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIONES DE CONFIANZA OCASIONADA POR LA INDISCRIMINADA APLICACION DEL ARTICULO 58 DEL CÓDIGO DE TRABAJO” para optar el Título Profesional de Abogado*. Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15908/1/biblioteca.pdf>
- Zegarra, M., (2016) *“INCENTIVOS DE HORAS EXTRAS Y LA ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA - 2014” para obtener el Título Profesional de Contador*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10197/zegarra_md.pdf?sequence=1&



**ENCUESTA APLICADA A LOS ABOGADOS Y JUECES
ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL DEL DISTRITO DE
CHICLAYO**

**EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS A LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA PARA PROTEGER LA REMUNERACIÓN LABORAL
EN EL EXCEDENTE A LA JORNADA MÁXIMA**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera usted, que a nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentran legalmente regulado?					
2.- ¿Cree usted, que a nivel internacional el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentran legalmente regulado?					
3.- ¿Existe jurisprudencia que respalde legalmente el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza					
4.- ¿El Derecho Laboral debería considerar como un beneficio social el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?					
5.- ¿El beneficio social del pago de horas extras es n derecho irrenunciable de los trabajadores de confianza?					
6.- ¿El beneficio social del pago de horas extras como norma taxativa debe ser aplicada a los trabajadores de confianza?					
7.- ¿Al beneficio social del pago de horas extras de los trabajadores de confianza viene siendo vulnerado pese a ser una norma taxativa?					

8.- ¿La doctrina nacional regula el pago de horas extras a los trabajadores de confianza?					
9.- ¿La doctrina internacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?					
10.- ¿La doctrina basada en los principios generales del derecho laboral, tutelan el derecho al pago de horas extras a los trabajadores de confianza?					
11.- ¿Cree que es inconstitucional lo establecido en el artículo 9 del reglamento del TUO de la ley N° 854?					
12.- ¿Existen plenos jurisdiccionales que avalan el pago de horas extras a los trabajadores de confianza en su remuneración laboral?					
13.- ¿Considera usted necesario la modificación del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854?					
14.- ¿Cree usted que la prestación de las horas extras de los trabajadores de confianza se encuentra reconocida en su remuneración laboral?					
15.- ¿Los trabajadores de confianza se les reconoce el pago proporcional a las horas extras laboradas?					
16.- ¿El contrato existente entre empleador y el trabajador de confianza, es totalmente oneroso?					
17.- ¿Los trabajadores de confianza deberían ser remunerados por la prestación de horas extras?					
18.- ¿Constitucionalmente el trabajador de confianza debería percibir el pago de horas extras?					
19.- ¿Cree usted que regulando el pago de horas extras a los trabajadores de confianza, prevendría la vulneración de ésta?					
20.- ¿Conoce usted si el beneficio social de horas extras le corresponde legalmente al trabajador de confianza?					

**ENCUESTA APLICADA A LOS ABOGADOS Y JUECES
ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL DEL DISTRITO DE
CHICLAYO**

**EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS A LOS TRABAJADORES DE
CONFIANZA PARA PROTEGER LA REMUNERACIÓN LABORAL
EN EL EXCEDENTE A LA JORNADA MÁXIMA**

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera usted, que a nivel nacional, el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentran legalmente regulado?					
2.- ¿Cree usted, que a nivel internacional el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza se encuentran legalmente regulado?					
3.- ¿Existe jurisprudencia que respalde legalmente el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?					
4.- ¿El Derecho Laboral debería considerar como un beneficio social el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?					
5.- ¿El beneficio social del pago de horas extras es un derecho irrenunciable de los trabajadores de confianza?					
6.- ¿El beneficio social del pago de horas extras como norma taxativa debe ser aplicada a los trabajadores de confianza?					
7.- ¿Al beneficio social del pago de horas extras de los trabajadores de confianza viene siendo vulnerado pese a ser una norma taxativa?					
8.- ¿La doctrina nacional regula el pago de horas extras a los trabajadores de confianza?					

Mg. JESÚS A. TORRES SUCI

9.- ¿La doctrina internacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?					
10.- ¿La doctrina basada en los principios generales del derecho laboral, tutelan el derecho al pago de horas extras a los trabajadores de confianza?					
11.- ¿Cree que es inconstitucional lo establecido en el artículo 9 del reglamento del TUO de la ley N° 854?					
12.- ¿Existen plenos jurisdiccionales que avalan el pago de horas extras a los trabajadores de confianza en su remuneración laboral?					
13.- ¿Considera usted necesario la modificación del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854?					
14.- ¿Cree usted que la prestación de las horas extras de los trabajadores de confianza se encuentra reconocida en su remuneración laboral?					
15.- ¿Los trabajadores de confianza se les reconoce el pago proporcional a las horas extras laboradas?					
16.- ¿El negocio jurídico existente entre empleador y el trabajador de confianza, es totalmente oneroso?					
17.- ¿Los trabajadores de confianza deberían ser remunerados por la prestación de horas extras?					
18.- ¿Constitucionalmente el trabajador de confianza debería percibir el pago de horas extras?					
19.- ¿Cree usted que regulando el pago de horas extras a los trabajadores de confianza, prevendría la vulneración de ésta?					
20.- ¿Conoce usted si el beneficio social de horas extras le corresponde legalmente al trabajador de confianza?					

Jose A. Valverde

