



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS:

**Reconocimiento de horas extras de empleados de confianza para regular el
excesivo a la jornada máxima laboral en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854**

Autor:

Bach. Gordillo Effio Juan Jesús

Asesor:

Mag. Vargas Rodríguez César

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Fecha de sustentación:

19-01-2024

LAMBAYEQUE, 2024

Tesis denominada “Reconocimiento de horas extras de empleados de confianza para regular el excesivo a la jornada máxima laboral en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854” presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO, por:



.....
Bach. Gordillo Effio Juan Jesús
Autor



Abog. CÉSAR VARGAS RODRIGUEZ
D.N.I.16465401
ASESOR

APROBADO POR:



Dr. AMADOR MONDOÑEDO VALLE
Presidente del Jurado

Lambayeque, viernes 19 de enero del 2024

Dr. VÍCTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO
Secretario del Jurado



Mag. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA
Vocal del Jurado.

DEDICATORIA

A Dios, porque puedo encontrar fortaleza en su palabra, claridad ante la duda y soporte en los días difíciles y cansados.

A mis padres Norma Effio y Juan Gordillo, por darme sólidos principios y enseñarme el valor de la perseverancia para seguir avanzando en cada tramo de mi vida profesional y personal.

Al Dr. César Vargas Rodríguez, mi asesor de tesis, por sus aportes y exigencia en la presente investigación, a fin de que pueda aportar en la práctica del Derecho y dar seguimiento al curso del presente trabajo.

Y por último y no menos importante, a mi alma mater, la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, cuna de la intelectualidad peruana, donde forjé desde los primeros años mi pasión por el Derecho Laboral, impulsado por mis amigos y docentes.

AGRADECIMIENTO

Dedico este trabajo de investigación a Dios, ser todopoderoso, que me ha dado la vida y protección durante estos años de exigencia académica.

A mis padres, Norma Effio y Juan Gordillo, quienes son mi fuente de inspiración y motivo suficiente para seguir escalando profesionalmente.

A mi mejor amiga, Lucila Raquel, por su apoyo incondicional desde las aulas académicas, y por último y no menos importante, a Gipsy, mi gran compañera de la vida, motivación de mis días.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN
A C T A DE SUSTENTACIÓN PRESENCIAL N° 05-2024-UI-FDCP

Sustentación para optar el Título de ABOGADO de: **Juan Jesús Gordillo Effio**.

Siendo las 4:00 p.m. del día viernes 19 de enero del 2024 se reunieron en la Sala de simulación de audiencias 1 de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "**RECONOCIMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA REGULAR EL EXCEDENTE A LA JORNADA MÁXIMA LABORAL EN EL ARTÍCULO 5 DEL TUO DEL D.L. N° 854.**", designados por Resolución N° 302-2022-FDCP-VIRTUAL de fecha 28 de octubre del 2022, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

PRESIDENTE : Dr. **AMADOR MONDOÑEDO VALLE**.
SECRETARIO : Dr. **VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO**.
VOCAL : Mag. **CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA**

La tesis fue asesorada por Abog. **CESAR VARGAS RODRIGUEZ**, nombrada por Resolución N°302-2022-FDCP-VIRTUAL de fecha 28 de octubre del 2022.

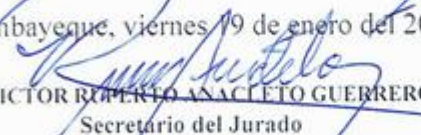
El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N°26-2024-FDCP-VIRTUAL de fecha 16 de enero del 2024.


La tesis fue presentada y sustentada por el bachiller **Juan Jesús Gordillo Effio** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: APROBADO con la nota de 18 (Dieciocho) en la escala vigesimal, mención de Muy Bueno

Por lo que queda APTO para obtener el Título Profesional de ABOGADO, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 5:14 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico tomando la juramentación respectiva y suscribiendo el Acta los miembros del jurado.


Dr. **AMADOR MONDOÑEDO VALLE**
Presidente del Jurado

Lambayeque, viernes 19 de enero del 2024

Dr. **VICTOR RUPERTO ANACLETO GUERRERO**
Secretario del Jurado


Mag. **CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA**
Vocal del Jurado.

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS


Yo, Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ, Docente/ Asesor de tesis/ Revisor del trabajo de investigación del bachiller en DERECHO Juan Jesús Gordillo Effio, Titulada RECONOCIMIENTO DE LAS HORAS EXTRAS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA REGULAR EL EXCEDENTE A LA JORNADA MÁXIMA LABORAL EN EL ARTÍCULO 5 DEL TUO DEL D.L. Nº 854., luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 26 de junio del 2023



Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ
D.N.I.16465401
ASESOR



Bach. Juan Jesús Gordillo Effio
DNI: 73646887
Autor

Reconocimiento de horas extras de empleados de confianza para regular el excesivo a la jornada máxima laboral en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

2

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.udch.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

doku.pub

Fuente de Internet

<1%


Abog. CÉSAR VARGAS RODRIGUEZ
D.N.I.16465401
ASESOR



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Juan Jesús Gordillo Effio
Título del ejercicio: REVISION DE TESIS
Título de la entrega: Reconocimiento de horas extras de empleados de confianza ...
Nombre del archivo: Gordillo_Effio_-_TESIS_COMPLETA_despue_s_turnitin_revisad...
Tamaño del archivo: 337.02K
Total páginas: 97
Total de palabras: 22,031
Total de caracteres: 119,812
Fecha de entrega: 26-jun.-2023 11:54a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2123027723



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS:

"Reconocimiento de horas extras de empleados de confianza para regular el
exceso a la jornada máxima laboral en el artículo 5 del T.U.O del D.L.
N°854"

Autor:

Bach. Gordillo Effio Juan Jesús

Asesor:

Mag. Vargas Rodríguez César

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO(A):

Fecha de sustentación:

LAMBAYEQUE, 2023

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.


Abog. CÉSAR VARGAS RODRIGUEZ
D.N.I.16465401
ASESOR

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| CAPITULO I: | 11 |
| ASPECTOS METOLOGICOS | 11 |
| I. ASPECTOS METODOLOGICOS..... | 11 |
| 1. REALIDAD PROBLEMÁTICA. | 11 |
| 1.1. Planteamiento del problema..... | 11 |
| 1.2. Formulación del problema. | 14 |
| 1.3. Justificación e importancia del estudio. | 15 |
| 1.4. Objetivos..... | 15 |
| 1.5. Hipótesis. | 16 |
| 1.6. Variables..... | 16 |
| 1.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 16 |
| 1.7.1. Métodos..... | 16 |
| 1.7.2. Técnicas..... | 18 |
| 1.7.3. Instrumentos. | 18 |
| CAPITULO II: | 20 |
| MARCO CONCEPTUAL..... | 20 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 20 |
| 2.1. PARTE I: Antecedentes del problema. | 20 |
| 2.1.1. A nivel internacional..... | 20 |
| 2.1.2. A nivel nacional..... | 22 |
| 2.1.3. A nivel Local..... | 24 |
| 2.2. PARTE II: Base teórica. | 25 |
| 2.2.1. Horas extras de los trabajadores de confianza | 25 |
| 2.2.2. Los Trabajadores de Confianza en el Régimen Privado | 29 |
| 2.2.3. Excedente a la jornada máxima laboral | 39 |

| | |
|---|----|
| 2.3. PARTE III: Definición de términos..... | 41 |
| 2.4. PARTE IV: Legislación Comparada | 41 |
| 2.4.1. Horas extras de los trabajadores de confianza | 41 |
| 2.4.2. Excedente a la jornada máxima laboral | 43 |
| CAPÍTULO III | 45 |
| 3.1. Análisis de los resultados | 45 |
| 3.1.1. De los resultados de la encuesta desarrollado a los abogados litigantes y operadores jurídicos laboristas. | 45 |
| 3.1.2. De los resultados de la primera guía de análisis documental referente al ordenamiento jurídico sistematizado en el presente tema de investigación (en orden ascendente hasta la actualidad). | 66 |
| 3.1.3. De los resultados de la segunda guía de análisis documental referente a las horas extras de los trabajadores de confianza y su reconocimiento de la doctrina jurisprudencial – Casos de la Corte Suprema de Justicia del Perú. | 69 |
| CAPÍTULO IV | 73 |
| 4.1. Discusión de resultados | 73 |
| 4.1.1. Discusión sobre el objetivo específico N° 1: “Desarrollar Teóricamente la figura jurídica laboral de las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado”. | 74 |
| 4.1.2. Discusión sobre el objetivo específico N° 2: Identificar los factores influyentes del excedente de la jornada máxima laboral, con relación a los empleados de confianza en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854. | 75 |
| 4.1.3. Discusión sobre el objetivo específico N° 3: Analizar el reconocimiento de pago de las horas extras de los trabajadores de confianza en la legislación y jurisprudencia peruano laboral. | 76 |
| 4.1.4. Discusión sobre el objetivo específico N° 04: Proponer la modificatoria del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854..... | 79 |
| 4.2. Sobre el resultado de la validación de las variables..... | 81 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.1. Respecto a la Variable independiente: Horas extras de los trabajadores de confianza..... | 81 |
| 4.2.2. Respecto a la Variable dependiente: Excedente a la jornada máxima laboral en el art. 5 del TUO del D. L N°854. | 82 |
| 4.3. Contrastación de Hipótesis | 83 |
| CAPÍTULO V | 84 |
| 5.1. CONCLUSIONES | 84 |
| CAPÍTULO VI..... | 85 |
| 6.1. RECOMENDACIONES | 85 |

RESUMEN

La presente investigación se encuentra orientada en la búsqueda de solución ante la problemática de derechos laborales (horas extras) no reconocidos a los trabajadores de confianza en el sector privado, en su jornada máxima laboral, toda vez que lo preceptuado en el artículo 05 del Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, simplemente hace referencia a los trabajadores de dirección, se logró contrastar la hipótesis y generar al final una hipótesis conclusiva, aplicar dos tipos de técnicas y tres tipos de instrumentos, el cuantitativo que fue un (01) cuestionario, con una muestra no probabilista de 50 personas, entre operadores de justicia del juzgado laboral, así como abogados litigantes especialistas en derecho laboral y los cualitativos que fueron (02) dos guías de análisis documental, que permitieron conocer de manera real la situación legal actual, y permitió escudriñar los 02 (dos) pronunciamientos importantes de la Corte Suprema de Justicia del Perú, que condicen en sus fallos y hacen referencia al hecho de exclusivamente los trabajadores de confianza deben de estar “fiscalizados” a fin de poder conceder la remuneración pecuniaria por concepto de pago, debidamente probados en proceso judicial, también se describió un fructífero marco teórico que conllevo a analizar el estado de arte (legislación comparada), brindando luces y remedios que conllevaron a la solución y propuesta de ley.

Palabras clave: Horas extras, trabajadores de confianza, sector privado, derecho laboral.

ABSTRACT

The present investigation is oriented in the search for a solution to the problem of labor rights (overtime) not recognized to trusted workers in the private sector, in their maximum working day, since the provisions of article 05 of the Text Only Ordered approved by Supreme Decree No. 007-2002-TR, simply refers to the management workers, it was possible to contrast the hypothesis and generate a conclusive hypothesis in the end, apply two types of techniques and three types of instruments, the quantitative one that It was a (01) questionnaire, with a non-probabilistic sample of 50 people, including justice operators from the labor court, as well as litigation lawyers specialized in labor law and the qualitative ones that were (02) two documentary analysis guides, which allowed to know from in a real way the current legal situation, and allowed us to scrutinize the 02 (two) important pronouncements of the Supreme Court of Justice of Peru, which agree with its rulings and refer to the fact that exclusively trusted workers must be "supervised" in order to of being able to grant pecuniary remuneration for payment, duly proven in judicial proceedings, a fruitful theoretical framework was also described that led to analyzing the state of the art (comparative legislation), providing insights and remedies that led to the solution and proposed law .

Keywords.- Overtime, trusted workers, private sector, labor law.

INTRODUCCIÓN. –

Es importante señalar que el término "trabajador de confianza" está contemplado tanto en la legislación privada, en el artículo 43 del Decreto Legislativo N° 728, como en la pública, en el inciso 2 del artículo 4 de la Ley N° 28175. Sin embargo, al no tener derecho al pago por horas extras y estar exento del límite de la jornada laboral, los trabajadores de confianza pueden ser explotados si su empleador lo desea.

Además, la cantidad de horas que un trabajador de confianza trabaja y las condiciones en las que trabaja pueden generar patologías en su salud e integridad de vida cotidiana fuera del trabajo. Con el tiempo, las horas de trabajo han ido aumentando, lo que puede ser agotador para los trabajadores durante su jornada laboral.

Si no se les reconoce el pago por horas extras, se vulnera su derecho a una buena calidad de vida, lo que afecta tanto su desarrollo personal como profesional. También puede afectar su vida familiar y social, ya que no tendrían disponibilidad para capacitaciones o especializaciones.

Al regular este beneficio para los trabajadores de confianza, no se les estaría restringiendo su derecho como trabajadores, sino que se estaría protegiendo su bienestar y sus derechos laborales.

El trabajador de confianza es un tipo de empleado que tiene un mayor grado de confianza del empleador, ya que se le encarga realizar tareas en representación de su jefe, sin embargo, este tipo de trabajador no recibe pago adicional por horas extras, lo que plantea un problema legal debido a que existe un decreto legislativo que no los excluye de la jornada laboral máxima, por lo que tendrían derecho a recibir dicho pago. Sin embargo, el reglamento del decreto legislativo los incluye, lo que genera una posible inconstitucionalidad.

CAPITULO I: ASPECTOS METOLOGICOS

I. ASPECTOS METODOLOGICOS.

1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1. Planteamiento del problema.

1.1.1. Nivel Internacional:

En la actualidad son diversas las opiniones vertidas a nivel mundial sobre el presente tema de investigación, generan debate, y hasta en cierto punto controversias, por cuanto existen diferencias en los sistemas legales y ordenamientos jurídicos, aunado a las interpretaciones.

Las diversas discusiones jurídicas que hacemos referencia, devienen en el momento de poder afirmar si, los trabajadores de confianza deben tener el mismo trato (deberes y derechos jurídicos), que un trabajador común quien cual no está obligado y tampoco se le permite laborar más allá de su horario establecido o jornadas máximas; y a pesar de que en diversas ocasiones superan sus horarios en sus faenas, no los remunerados sus excedentes; aquella problemática confunde a muchos legisladores, además de que existe una jurisprudencia donde aborda el tema.

El Dr. Carro (2017), abogado costarricense logró estimar un cotejo entre los empleados ordinarios, de dirección y confianza, dando a conocer que aquellos últimos desempeñan labores al día que inclusive superan las 12 horas, sin tener derecho a retribución por el tiempo trabajo extraordinario, en razón de ello para su criterio debe de gozar al menos 90 minutos como mínimo descanso.

Lamentablemente el mismo hecho se evidencia en Colombia, en donde Vega (2017), suscribe en un diario muy reconocido de citado país, que, el hecho de ser el personal de confianza, los vuelve automáticamente a ser los más subordinados, a un grado de explotación, en donde, si no aceptan las largas horas de trabajo, se ven condicionados a ser despedidos, alegando el empleador que por el tipo de contratación les obliga a trabajar más.

Además, afirma que al igual de los empleados de dirección, no se cumple en ellos el trabajo semanal de cuarenta y ocho horas semanales, toda vez que sus cargos directivos, presidenciales o de gerencia no pueden estar limitadas a un horario definido, por lo tanto, como resultado afirma la transgresión de derechos laborales en la remuneración de sus sobretiempos laborados.

En Europa, específicamente el diario español Leo Noticias (2019), se detalla que el 53% de todas las horas de sobretiempo, que exceden la jornada laboral, se ven opacadas en los habitantes de León, por cuanto no son remuneradas, aunado al hecho de que un año antes de su publicación, de cada 10 horas, solo la mitad, en esporádicas ocasiones son pagadas.

Disposiciones y exenciones para los trabajadores de seguridad o también denominados de confianza, sobre el trabajo excesivo bajo la ley ecuatoriana, presenta un símil a la ley peruana, empero, el art. 97 del código de trabajo prevé que, si serán pagados el sobretiempo, con la condicionante que su salario exceda a seis remuneraciones básicas de un trabajador general.

Recientemente, en Argentina existen un aproximado de ciento treinta personales administrativos de confianza, se encuentran en incertidumbre, por cuanto no tienen la seguridad de continuar laborando hasta fines de mayo, máxime si en diversas ocasiones los despiden conforme termina el mes, lo expuesto fue suscrito por Morales (2019), en uno de los diarios más reconocidos de nuestro país hermano. Logramos identificar el latente problema y violación de derechos de los trabajadores designados con cargos de confianza en Latinoamérica, resultado ser una práctica perniciosa de abusos que requiere solución inmediata, específicamente en las horas extras de faena laboral.

México no es la excepción, toda vez que allí también se logra identificar vulneración en derechos laborales, específicamente en la exigencia de la remuneración de las horas extras, en vigencia del contrato o relación laboral, por cuanto existe el temor de ser despedidos por el empleador, ante la exigencia de sus derechos; objeto por el cual en la mayoría de casos terminan realizando labores excedentes al tiempo límite, solo por el hecho de haber sido trabajadores de confianza (López, 2018).

En el mismo sentido, nuestro país vecino de Colombia, bajo la redacción de Pinilla (2018), en la revista denominada “Asuntos Legales”, citando a Cortés Perdomo, indica que desde su perspectiva que sólo a los empleados que ocupen los cargos de manejo, confianza y dirección supuestamente no cumplen con jornada máxima laboral, entonces no se aplicaría hacer efectivo la remuneración de horas de sobretiempo. Sin embargo, a pesar de mantener respeto en su postulado, discrepamos en todo sentido, toda vez que identificamos una realidad contraria, que urge de especial atención.

1.1.2. A nivel nacional

La Ley (2017), informa la presencia de los nuevos criterios establecidos por la Suprema, mediante el cual considera que, no tendrán derecho a la remuneración del pago de sobretiempo u horas extras, si no forman parte de un control determinado de horario de labores, aunado a ello también refiere que no basta la prueba del vigilante, en donde firmó hora de entrada y salida del centro de trabajo, por cuanto debe de demostrar el trabajo realizado.

La Corte Suprema además, por medio de la Cas. Lab. 14847-2015, del Santa; hace referencia a la imperativa necesidad de presentarse fiscalización horaria, que va más allá a la mera interpretación de que el trabajador de confianza presente una dependencia jerárquica de otro funcionario a quien tenga que rendir cuenta de sus actividades laborales. Además deja por sentado las bases de una correcta aplicación e interpretación del art. 11° del D.S. N° 008-2022-TR (Pereyra, 2017).

Uno de los diarios con mayor prestigio en nuestro Perú, RPP Noticias (2018), detalla que los empleadores no tienen el derecho o potestad de obligar a cada trabajador más de las ocho diarias horas establecidas por ley, toda vez que resultan ser voluntarias o extraordinarias, y ellos tendrían derecho a remunerarse. Aunado a ello se afirma que de acuerdo a las últimas tendencias de la Suprema, serán pagadas aquel tiempo que se encuentre bajo un determinado control o sujetos a verificaciones.

El Dr. Valera (2021), comenta la jurisprudencia CAS 3472-2018-Arequipa, último pronunciamiento laboral de la Suprema, en donde se enfocan exclusivamente en analizar el artículo 5° del D.S. 007-2002, en relación al caso en específico, mediante el cual se concluye que la prueba fue determinante al momento de demostrar un horario de trabajo de inicio a fin en los contratos, prórrogas del mismo, instrumentales de evidencian servicio prestado de sobretiempo y que estuvo sujeto a fiscalización horaria, fundamentos que fortalecieron para declarar fundado el presente recurso de casación citado.

Además IUSLatin.pe (2022), en su redacción web, incide en que, en base a la CAS. Lab. 14847-2015, quienes deseen reclamar horas extras, siempre y cuando sean personal de confianza deben cumplir con la exigencia de fiscalización, debidamente acreditada, condiciendo con el Dr. Reyes (2022), quien afirma que en ciertos casos los empleados de confianza gozan del derecho a ser remunerados por sobretiempos o también conocidos como horas extras.

Se logra identificar que los ejecutivos y empleados de confianza quedan desprotegidos mientras trabajan y permanecen despiertos durante el mayor periodo de tiempo. Más un empleado despedido percibe vulnerados sus derechos, podemos decir que todos los gerentes son confiables, pero no todos los trabajadores son confiables, la confianza es gestión.

1.1.3. A nivel local

En el distrito de Pimentel, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque, Centurión (2020), advierte la necesidad de plantear una modificatoria en nuestro ordenamiento jurídico laboral, en causa de ser un problema jurídico que afecta actualmente a la gran mayoría de empleados que ingresa bajo la modalidad de trabajador de confianza y que pese a realizar labores extras, aquellas no son remuneradas, estudiando además los dos decretos legislativos en donde se tipifica lo suscrito materia de investigación.

1.2. Formulación del problema.

¿Cómo reconocer las horas extras de los empleados de confianza para regular el excesivo a la jornada máxima laboral en el art. 5 del

TUO del D. L N°854?

1.3. Justificación e importancia del estudio.

1.3.1. Justificación del estudio.

El presente estudio se realiza específicamente porque el ordenamiento jurídico laboral, en el artículo 5 del TUO del D.L. N° 854, no reconoce el tiempo extra que efectúan los empleados de confianza, y mucho menos literalmente los diferencia de los de dirección.

1.3.2. Importancia del estudio.

La situación que atraviesan los trabajadores que son contratados en la condición de personal de confianza y que realizan labores extras, de acuerdo a ley, lamentablemente no son remuneradas sus horas extras, en aquel contexto se logra identificar la importancia de estudio, a fin de tutelar sus derechos laborales.

1.4. Objetivos.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar si el reconocimiento de pago de las horas extras de los trabajadores de confianza produce un efecto de protección de pago del excedente a la jornada máxima laboral en el artículo 5 del TUO del D.L. N° 854.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- Desarrollar Teóricamente la figura jurídica laboral de las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.
- Identificar los factores influyentes del excedente de la jornada máxima laboral, con relación a los empleados

de confianza en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854.

- Analizar el reconocimiento de pago de las horas extras de los trabajadores de confianza en la legislación y jurisprudencia peruano laboral.
- Modificatoria del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854.

1.5. Hipótesis.

Si, se determina el reconocimiento de las horas extras de los trabajadores de confianza, entonces será necesario modificar el artículo 5 del TUO del D.L. N° 854, a fin de regular el excedente a la jornada máxima laboral.

1.6. Variables.

1.6.1. Variable independiente.

- Horas extras de los trabajadores de confianza.

1.6.2. Variable dependiente.

- Excedente a la jornada máxima laboral en el art. 5 del TUO del D. L N°854.

1.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.7.1. Métodos.

1.7.1.1. Métodos generales.

Para lograr la fiabilidad de los resultados y en respeto de la metodología de la investigación científica, se han considerado 2 métodos de suma importancia, que garantizan los mismos, desde la observación, hasta su debida interpretación que asientan las bases de la tesis.

Método Inductivo

Se aplicó citado método, por cuanto nos genera un mejor examen de observación, realizado desde la base de la realidad percibida de los operadores de justicia y lo previsto en la doctrina, generando objetivos específicos que desintegran las variables para mejor estudio, además arma el contenido de la investigación, en relación a lo descrito en la doctrina, que nos conllevaron a una determinada postura, misma que fue corroborada mediante los instrumentos, validez y discusión correspondiente.

Ello permitió crear la hipótesis expuesta final, basado en el reconocimiento de horas extras de empleados de confianza para regular el excesivo a la jornada máxima laboral en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854, generando enunciados que después se entienden como sugerencias o conclusiones de la tesis.

Método exegético Jurídico

Se empleó aquel método en razón de la interpretación del ordenamiento jurídico laboral, que aplicado en nuestro caso, previsto en artículo 5 del TUO del D.L. N°854, se inició desde la observación literal de la norma, en forma única, contemplándose hasta la interpretación, que nos sirvió en la construcción gramatical, referido al monto pecuniario generado por el excesivo de la jornada máxima laboral.

1.7.1.2. Métodos Específicos.

Han sido considerados necesarios dos tipos de métodos, los cuales son el método de la observación y estadístico, obviándose el experimental, toda vez que no se cuenta con la capacidad legislativa del bachiller para poder identificar un antes y un después.

El método de la observación por cuanto se identificó y fundamentó los diversos precedentes que fortalecen el postulado, reforzado con el método estadístico que implica la obtención de

datos específicos que conllevan a la modificatoria, materia de tesis.

1.7.2. Técnicas.

Según Hernández & Mendoza (2018), las técnicas aplicadas serán la observación y encuesta.

La Encuesta. – Utilizamos la encuesta que fue absuelta por los operarios de juzgados de derecho laboral y abogados litigantes.

Análisis Documental. – Fue aplicada citada técnica a la diversa variedad desordenada de los cuerpos normativos laborales y de la doctrina jurisprudencial superior y suprema de manera organizada y sistematizada.

1.7.3. Instrumentos.

Cuestionario. - Se aplicó el instrumento denominado “Reconocimiento de horas extras de empleados de confianza - excesivo a la jornada máxima laboral” (*Ver en acompañado N° 01*), el cual se formaba de 10 ítems, segmentado por sus variables, y sus respectivas dimensiones, estructurado de la siguiente manera:

Variable Independiente:

Resulta ser aquella que en la investigación *per se* no sufre cambios, aunado al hecho de ser uno de los temas fundamentales en la investigación, para su correcto estudio se diseñó el cuestionario en base a La Escala de Likert, con respuestas de acuerdo a niveles de postura de cada encuestado, las cuales son:

- a. Desacuerdo.
- b. No Opina.
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de Acuerdo.

Variable Dependiente:

Se consideró el excedente a la jornada máxima laboral en el art. 5 del TUO del D. L N°854, toda vez que no se considera en los

trabajadores de confianza y después de haber elaborado la propuesta de modificatoria, resulta ser la variable en dónde se tienen que desarrollar los cambios, aplicado en función de la escala del Likert, con respuestas de acuerdo a niveles de postura de cada encuestado, las cuales son:

- a. Desacuerdo.
- b. No Opina.
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de Acuerdo.

Fue aplicado a 50 abogados especialistas en la rama del derecho laboral, mismos que lo absolvieron de manera voluntaria, siendo 5 preguntas por cada variable (10 en total).

La recolección de información fue de manera presencial-virtual, por cuanto el autor utilizó diversas redes sociales para cumplir con la totalidad.

Primera guía de Análisis Documental. – Con el objeto de comprobar hipótesis y cumplir con los objetivos específicos se elaboró la guía de análisis documental titulada: “Guía de análisis documental referente al ordenamiento jurídico”, en orden ascendente (hasta a actualidad), de fechas de promulgación.

Segunda guía de Análisis Documental. – Para solidificar la investigación se desarrolló la guía de análisis documental denominada: “Guía de análisis documental referente a las horas extras de los trabajadores de confianza de la doctrina jurisprudencial – Casos de la Corte Suprema de Justicia del Perú” diseñado en función a los últimos pronunciamientos de corte suprema de justicia del Perú.

CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. PARTE I: Antecedentes del problema.

2.1.1. A nivel internacional

En la investigación de Fernández (2018), titulada “Regulación del Pago de horas extraordinarias en la administración pública”, La Paz – Bolivia, finaliza con lo referente al pago de horas extras a los empleados públicos, en donde detalla que el estado tiene un problema con Ley N° 2027. También enfatiza que en nuestro hermano país boliviano, solo perciben remuneración de horas extras, quienes se encuentran en calidad de servidores públicos.

Además, Rivas (2019), detalla en su investigación referida al “Análisis judicial de la escasez de regular las labores del trabajador de confianza en Guatemala”, para adquirir su grado de licenciado en derecho por la Universidad de San Carlos, finaliza que sus leyes laborales no protegen a los trabajadores de confianza, lo que genera o provoca que sean despedidos, en especial los de dirección, ejecutivos colocando en peligro su estabilidad laboral. Los trabajadores encomendados no han encontrado disposición alguna en el Cuerpo Normativo de aquel país, por cuanto no se encuentran protegidos jurídicamente.

El estudio en denominado “El derecho a la Sindicación y empleados burócratas de confianza”, Alpuche (2019) comenta que México, es el país en el cual diversos derechos como la sindicación y colectivos, no son compatibles con los empleados de confianza, toda vez que, por su naturaleza laboral, y era contrario a sus actividades exigidas, pero convienen otros derechos.

Se desagrega que los trabajadores de confianza están limitados a ciertos permisos, pero no están excluidos del alcance completo de los permisos que se otorgan.

Empleados de confianza desarrollan trabajos relacionados con responsabilidades, habilidades y destrezas, lo que significa una estrecha relación empleador – trabajador. Como resultado, los trabajadores tienen encomendados los

misimos derechos que los demás empleadores, con el sistema legal de cada estado distinto.

Así como, en la investigación titulada “Indefensión jurídica de empleados con funciones de confianza, a raíz de la indiscriminada aplicación del art. 58° del código de trabajo” desagregada por Zavala (2018), Ecuador, se finaliza en que la reforma de la legislación laboral garantizara el hecho de no poder transgredir la remuneración de tiempos extras para los trabajadores de confianza, lo cual permitirá que los trabajadores disfruten de una mejor calidad de vida y una mayor disposición para desempeñar sus funciones fuera de su lugar de destino, lo que promueve los problemas de recursos humanos.

Esencialmente, propuso enmendar la ley laboral de Ecuador, a fin de permitir la remuneración de tiempo extra en empleados de confianza que trabajan más allá de la faena laboral máxima.

En España el Dr. Ribeiro (2012), afirma que, en el Estatuto de Trabajadores, específicamente en el art. 35.1, prevé la existencia de un límite de tiempo extra para las labores, tipificando un máximo de 80 horas excedentes al año, empero a diferencia de Brasil suscribe la no existencia de ordenamientos jurídicos que establezcan las horas extras, en base a sus encuestas realizadas en Brasil se logra evidenciar que el 25 % de empleados se encuentran desarrollando trabajos excedentes a las faenas máximas, todo ello postula en su investigación titulada “La flexibilización del tiempo de trabajo y la violación del derecho a la salud laboral: Análisis de los cuerpos jurídicos de Brasil y España”, para optar el grado de doctor en la Universidad de Castilla.

Por ello, se refleja que en España existe preocupación y especial atención por el bienestar físico y mental de sus empleados, toda vez que fijan hasta el número máximo que pueden trabajar una vez finalizada su jornada laboral.

En la investigación titulada “El régimen jurídico del trabajador de dirección en la lottt” Pirela (2016), Considera que, en Venezuela, se logra determinar que los gerentes pueden tomar decisiones que competen únicamente al empleador, para que la gerencia pueda desempeñar las funciones del trabajador. Asimismo, la forma de

los trabajadores de confianza fue excluida de los documentos legales venezolanos. En consecuencia, en el hermano país venezolano, se excluyó al empleado de confianza, teniendo en cuenta únicamente al funcionario representante del empleador.

Asimismo, Marceth y Bogantes (2015), su investigación titulada “La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.” con relación a los empleados de confianza, Costa Rica, a manera de conclusión determinan que para perder la confianza debe haber dos razones básicas, en un primer punto, si el empleador quiere terminar la relación, debe manifestarse con la responsabilidad hacia el empleador, y como segundo, se debe tener razón, juicio proporcional y casualidad.

Aquellos trabajadores de confianza serán despedidos de acuerdo con los derechos del jefe a cargo y deberán nombrar y expresar el motivo o los motivos razonables del fenecimiento de la relación laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Concha (2014), con su investigación titulada “Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional”, sustentado ante la universidad católica, para grado magister, finaliza argumentando “confianza” como lo único que hace diferente de un empleado ordinario, por cuanto resulta precisamente aquel detalle lo que hace intervenir en asuntos confidenciales y decisiones dentro de la persona jurídica.

De los suscritos líneas arriba resulta preciso detallar que la existencia de contar con una relación directa con el empleador necesariamente debe existir el factor “confianza”, por cuanto las funciones son estrictamente propias de aquella característica.

Según Zegarra (2016), en su investigación titulada “Incentivos de horas extras y la economía de los trabajadores del área de seguridad y vigilancia de la universidad nacional de Cajamarca.-2014”, por Título de Contador, en UCV, Cajamarca, Perú, concluyó en que el motivo de negarse a pagar los sueldos del personal de seguridad por horas extras, el proceso de supervisión está sujeto a la

discrecionalidad de las autoridades competentes no sólo pagan tiempo extras a los empleados de confianza, también personal de vigilancia y supervisores.

También, en el caso de trabajadores de confianza, tenemos a Díaz (2016), en su disertación titulada “Consecuencias de un despido inexistente a un empleado de confianza del sector público sujeto al régimen de la actividad privada”, para Título de Abogado, en U.P.N – Trujillo, Perú, concluyó que los empleados de confianza se encuentran más cerca de sus jefes. Porque están ligados por una relación de confianza, diferente a los empleados ordinarios, es el elemento de confianza que lo distingue de los demás.

Para los doctores Pereira & Sánchez (2018) en investigación titulada “Pago de horas extras a personal de confianza, no esta sujeto a fiscalización de horario de trabajo – CAS. Laboral N° 14847 – 2015 del Santa”, por Título de Abogado, en Unviuersidad Científica del Perú, finaliza señalando en: “Dependerá de la decisión del empleador, el hecho de someter a un cumplimiento de horario, toda vez que por naturaleza el haber brindando una confianza, no necesarimiente genera un cumplimiento de tiempo, y de existir deberá ser remunerado, resaltando el hecho de “fiscalizar” en todo momento el excedente.

El Mg. Avalos (2018) en su investigación “Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas”, de la PUCP, por grado de magister, detalla: Es la supresión del convenio sesenta y siete de la OIT, que permitió el hecho de que más empleados trabajen más de la faena máxima, violentando contra el derecho al descanso, al libre desarrollo colectivo e individual, entre otros (parafraseado).

Escudero (2019), en su tesis titulada “La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú”, para optar el título profesional de licenciado en derecho, por la Universidad Privada del Norte, mediante el cual concluye con la necesidad de corregir la regulación peruana referida a los horarios de sobretiempo, de manera que, al ser regulado en nuestro ordenamiento jurídico permitirá la protección ante despidos a personal de confianza, aunado al hecho de que no solo dependerá de la CAS 18450-2015-

LIMA, ya que después se podrá seguir manipulando en base a diversos criterios jurisprudenciales y control difuso.

2.1.3. A nivel Local.

En lo que respecta a Lambayeque, la investigación Celis (2017), con investigación titulada “La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010 - 2017”, UNPRG, para grado magister, evalúa una serie de casos que lo conllevan a determinar la existencia de un gran número de empleados que realizan jornadas de sobretiempo por obligatoriedad del empleador, lo que representa una clara violación de derechos, máxime si son de confianza.

En Chiclayo, Abg. Zapata (2018), en su investigación titulada “La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la CAS. Laboral N° 18450 - 2015”, por el título de abogada, USAT, finaliza puntualizando que el hecho de no haber sido en su momento calificado como empleado de confianza, a pesar de conocer que sí, debido a sus propias laborales secretas, no censura su condición como tal, toda vez que tiene el derecho de actuar judicialmente.

En Pímentel Centurión (2020), en su tesis denominada “El pago de las horas extras a las trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima”, para obtener el título profesional de abogado, por la Universidad Señor de Sipán, concluye que se deben de diferenciar los tipos de trabajadores conocidos como de confianza, de los ordinarios, por cuanto por se las labores de los de confianza van a implicar mayores tiempo de trabajo, empero lamentablemente no se encuentra regulado.

2.2. PARTE II: Base teórica.

2.2.1. Horas extras de los trabajadores de confianza

2.2.1.1. Dimensiones

- Legal

Nuestra legislación a través de nuestro texto único ordenado del decreto legislativo N° 854 especifica tácitamente que es legítimo tal derecho de pago de horas extras al trabajador de confianza que así lo acredite

- Doctrinal

La doctrina nacional, la cual influye mucho en los temas laborales, entre estas el reconocimiento de horas extras, en la cual el autor identifica un concepto teórico y complejo, Cifuentes (2005) da a denotar, la labor investigativa y por ende aclaratoria de las autoridades judiciales, para encontrar soluciones alternativas para la solución de los diferentes vacíos legales que se puedan encontrar con una exhaustiva investigación.

2.2.1.2. Horas Extras

Según MONEREO y GORELLI (2019), identifican a las horas extras como circunstancias fortuitas por parte de la empresa, para poder de esta manera cubrir una productividad adecuada y necesaria.

Por otro lado, en jornada de trabajo es donde se aprecia la dispensa de horas extras. Aunado, Monereo y Gorelli (2019) proveen concluyendo en: Negar que horas extras existen como una necesidad comercial, ya que esta puede ser beneficiosa para ambas partes, tales beneficios deberán estar plasmados en el referido acto contractual.

Por lo siguiente Trillo (2010), nos da una referencia aprobatoria y benefactora referente a las horas extras, tomándolas como una parte fundamental para el buen desarrollo de la empresa tanto en su producción como para los trabajadores en su remuneración.

Por lo cual se identifica que los empleadores y empleados pueden en el acto contractual establecer las modalidades de pago referente a horas extras, proporcionando estas a periodos de descanso o en vacaciones previstas en el Decreto Legislativo N°713 o normal que lo sustituya.

2.2.1.3. Norma Laboral Peruana

Nuestra doctrina nacional referente a la jornada laboral está establecido y reglamentado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR la cual da a denotar una legislación que expide únicamente horario y labor en sobretiempo, modificadas por la Ley N°27671, así como disposiciones para su implementación por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR. Así mismo, el artículo 9 de la ley 854 (Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo) estipula que los empleadores y empleados pueden pactar un convenio y/o contrato referente a las horas extras a laborar.

2.2.1.4. Labor extraordinario voluntario

Cabe resaltar que la LJTS hace referencia a que las horas extras son netamente voluntarias por naturaleza, por ende, el trabajador no está obligado a trabajar más de lo que ya se ha pactado o está establecido en el ordenamiento jurídico como tal, esto quiere decir que el empleador no puede obligar ni sancionar al empleado si este se reusara a cumplir con dichas horas extras, salvo previo contrato así lo estipule.

De esta manera se identifica que, nuestro ordenamiento jurídico se orienta a la voluntad de las partes, refiriendo que solo bajo mutuo acuerdo o previo contrato se dará el desarrollo de horas extras, por consiguiente, nuestro ordenamiento jurídico no identifica supuestos de horas extras dándonos a denotar que esta se da bajo petición y aceptación de empleador y empleado previa negociación.

Roppo (2009), nos especifica que para que un acto contractual pueda ser válido y por ende utilizado en el ámbito laboral y legal, es de gran importancia la

expresión de voluntad de las partes para que consecuentemente esta quede plasmada y/o contemplada en dicho acto, o por consiguiente que cumpla lo que establece la norma; uno regla básica que se demuestra es la libertad contractual que nuestro ordenamiento jurídico regula.

Se debe tener en cuenta el Decreto supremo 004-2006-TR, el cual conceptualiza las reglas y/o parámetros que debe tener en cuenta en empleador al realizar el acto contractual evitando que este se desnaturalice y tenga que acarrear con el pago de horas extras no determinadas o no sugeridas por el contrato.

Según Rodríguez (2018) resalta el interés del trabajador para hacer el valer su derecho de remuneración por horas extras, ya que todo acto legal no es de oficio si no de parte.

2.2.1.5. Horas extras con naturaleza inevitable

“Refiriéndonos a los estipulado en el artículo 9 de la LJTS Ningún trabajador podrá ser obligado a laborar después de la jornada máxima, excepto en casos excepcionales como fuerza mayor o aleatoriedad.

“Así mismo el docente Monereo y Gorelli (2017) resalta los momentos en los cuales se da la necesidad de la realización de las horas extras, el cual identifica que se da siempre y cuando la empresa así lo requiera o estas sean inevitables ya sea por perdida de la empresa o diferentes factores de riesgo. En este punto el convenio a realizar debe darse de buena fe obteniendo una ayuda mutua evitando perdidas que afectarían a ambas partes.

Por otro lado, en estas situaciones si el trabajador se reusara a cooperar con el empleador, este puede hacer efecto de lo pactado en el acto contractual si así lo estuviese pactado y poder sancionar al trabajador.

“De esta manera, se denota que la obligación previamente pactada es de grado obligatorio por ambas partes, dando de esta manera a relucir un acto de

cooperación de buena fe por el empleador como del empleado para su propio beneficio y mas no de supresión por parte del empleador hacia el empleado. Destacando que, si el empleado no está dispuesto a cooperar a sabiendas de la importancia que estas generan, este será sancionado de acuerdo a lo pactado previo acto contractual.

2.2.1.6. Compensación y Sobretasa

Principalmente, el artículo 10 de la LJTS hace referencia que el aumento de horas extras será por 02 primeras, y aumentaran más en las que restan de la faena laboral.

Monereo y Gorelli (2018) refiere sobre compensación por tiempo de descanso, en función del art. 10° de LJTS, señala que previsto articulado respalda aquella institución jurídica laboral, con acuerdo libre entre los intervinientes pactando el pago de las mismas, con salvedad pacto en contrario.

Se resalta de esta manera que la posible ampliación de los periodos de descanso para con los trabajadores puede ser perjudicial de diferentes formas, una de ellas abarca el tema de salud, dado a que no se fija un límite respecto a las horas extras, denotando un aumento de producción para la empresa, pero con una incierta promesa de remuneración para el trabajador.

2.2.1.7. Ámbito Supranacional

De igual manera, el Convenio número 1 de la OIT (1919) establece en su artículo 6 la posibilidad de que mediante medidas legales de cada estado se determine el número máximo de horas extraordinarias legalmente posibles.

2.2.1.8. Límites al trabajo Extraordinario

En la Constitución P.P. art. 25°, consagra un límite de jornada laboral para el trabajador, por lo que este no debe exceder dichos límites. Sin embargo, la LJTS le permite hacer un trabajo excepcional, el cual debe considerarse un trabajo

adicional remunerado. Además, las horas extraordinarias deben aumentarse solo en caso de fuerza mayor y/o fortuito.

La nuestra legislación peruana, no hay un límite respecto al número de horas extras laborables, inclusive la normativa vigente no establece una como tal.

2.2.2. Los Trabajadores de Confianza en el Régimen Privado

2.2.2.1. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Artículo 43 del Documento Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, adoptado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, (1996) Se considera trabajador de confianza al trabajador que tiene relación directa con el empleador, un trato de confidencialidad y responsabilidad.

Para ser considerado un empleado confiable, basta con determinar qué trabajos se están realizando, porque esto es lo que crea el estatus de empleados confiables. (Citado por Valderrama, Cavalié, Tarazona y Vicente, 2018, p. 126)

Referente al pensamiento plasmado, resalta la importancia de un componente muy importante fuera de lo legal y/o contractual, que vendría a ser el factor confianza, la cual influye a una relación más fuerte y agradable entre las partes obteniendo de esta una cooperación absoluta buscando un bienestar mutuo.

La ley de productividad estipula que se deberá asumir la existencia de un acto contractual a plazo indeterminado en toda prestación de servicios remunerados y subordinados. Esto nos viene a esclarecer todos los fundamentos y/o elementos que conforman al contrato laboral; es decir, la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación. Resaltando, además, que la existencia de un contrato no depende de la firma de un documento, sino de la comprobación de dichos tres elementos.

2.2.2.2. Procedimiento de Designación

El D.L. N° 728, exactamente en el art. 59°, aprobado por D.S. N° 001-96-TR, estipula los procedimientos a seguir para la designación de los cargos, mediante el cual el jefe debe de tener para asignar y nombrar los siguientes puestos:

- En principio debe tomar conocimiento de los cargos, antes de poder identificar los puestos gerenciales y de confianza que existen dentro de la empresa.
- Debe informar a sus empleados que los cargos que les han sido asignados son elegibles: De Confianza o Gerencia.
- Las calificaciones correspondientes a cada trabajador se registrarán en el formulario y talonario de pago.

El empleador es la persona idónea y responsable de acreditar y/o estipular las razones y actividades correspondientes y coherentes a cada trabajador, evitando de esta manera confusiones que alteren la productividad y los lazos laborales, pues si se da de tal manera el trabajador está en el derecho y deber de acreditar la desnaturalización del contrato como tal ante la entidad pertinente.

2.2.2.3. Derecho de los trabajadores de confianza:

1. Vacaciones

Puntriano (2012) la palabra asistencial explícita “Vacaciones” nos dice que el subsidio de licencia no es suficiente para los trabajadores, quienes pueden decidir si optar por tomar un reposo, siempre que la empresa no se afecte, ello regulado en art. 23° del D.S. N° 012-92-TR.

2. Periodo de Prueba

La LPCL establece tres meses como periodo de prueba por general, luego del cual se puede evitar un arbitrario despido. Sin embargo, el periodo de prueba en los trabajadores materia de estudio, es más largo.

Indicando de esta manera que los trabajadores de confianza obtienen un periodo a prueba por un lapso de 6 meses, que incluye un período inicial de 3 meses,

respetando la normatividad. Dicha prórroga deberá constar en el acto contractual entre las partes intervinientes.

El artículo 17 del Decreto Supremo LPCL N° 001-96-TR (1996) estipula que, en el caso de los trabajadores encomendados, un período de prueba demasiado largo no produce efectos jurídicos.

3. Limitaciones de los derechos de los trabajadores de confianza

Por ello, el ordenamiento jurídico laboral peruana estipula diversidad de restricciones, donde los empleados de confianza son subordinados, y estos son:

- No puede constituirse una agrupación sindical, salvo exista una autorización expresa de Estatuto del mismo sindical, según lo previsto en el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, emitida por Decreto N° 010-2003-TR.

Lo establecido anteriormente está basado en la equidad, pese a la combinación de trabajadores externos como internos, trayendo a relucir la composición de sindicatos los cuales pueden ser mayoritario o minoritarios, de los cuales se resalta en el primer caso las ventajas que puede tener una negociación colectiva la cual involucra un beneficio grupal tanto para trabajadores externos como internos, se aferra a un trato justo buscando un beneficio mutuo.

- Tienen prohibido convocar a la huelga en virtud del art. 77° de la LRCT.

Per se el cargo que ocupan los empleados de confianza, no tiene derecho, no le pertenece el derecho al pago de las horas extraordinarias correspondientes, sólo en proporción al pago de Horas extras, siempre que tenga el control, debido a su posición, Esto les obliga a trabajar más de la jornada máxima.

2.2.2.4. Diferencias entre el personal de confianza y el personal de dirección.

Sánchez (2016), hace un hincapié referente al trabajador y el empleador indicando que estos dos son los factores principales en la creación de la relación laboral y/o contractual, tomándolo con una fuente principal de la esencia del contrato, las cuales, referente a nuestra doctrina de acuerdo con las leyes pertinentes, cada uno de ellos tienen el derecho a la relación laboral y por ende a las obligaciones relacionadas que con ella acarrea. De esta manera urge aquella particularidad y la condición del cargo del “trabajador de confianza” en torno al término “confianza” valga la redundancia que el empleador pone en manos del trabajador determinando, poniendo a este una actividad o responsabilidad a ocupar.

Resaltando así mismo, que las regulaciones doctrinarias y jurídicas de nuestro ordenamiento peruano, han propuesto categorías de trabajadores de confianza, los cuales se basan en trabajadores de dirección y trabajadores de confianza altamente diferenciados. Podemos asegurar la premisa en que naturalmente un trabajador de dirección siempre va a ser de confianza, empero uno de confianza no precisamente va a ser de dirección, ello en función de que ser el trabajador de confianza quien tiene ingreso libre a datos muy confidenciales de la empresa, su relación resulta ser directa con el grado de confidencialidad, opiniones, informes presentados de manera secreta por los empleados, mismos que son enviados y al personal de dirección y ellos tomen decisiones, se podría señalar que es una función que abarca la totalidad de la empresa, a diferencia de uno de dirección quién se encarga de representar de manera conjunta con el jefe, en oportunidades lo reemplaza, inclusive participa en funciones de dirección y controlando ciertas actividades de la empresa, obteniendo un resultado que puede cambiar el rumbo o destino de la persona jurídica lucrativa.

Personal de Dirección: En su persona Aparicio (2018), implica que en nuestro ordenamiento jurídico se define a este tipo de trabajador de la siguiente manera: Un “trabajador de dirección” es la persona que actúa en nombre del empleador en relación con otros trabajadores o terceros, o sus sustitutos, o que se dedica con él a las funciones o actividades y alcance de gestión y control.

Responsabilidad en función del resultado de la actividad empresarial.

- a) Tiene derecho a la representación legal del empleador que controla la casa matriz y de los trabajadores a cargo del empleador.
- b) personal suplente
- c) Empleados que comparten funciones de administración y control: Son aquellos que desempeñan funciones directivas o ejecutivas en los ámbitos de toma de decisiones de la empresa, tales como los niveles operativo, consultivo, fiscalizador y de control interno.
- d) Personal responsable de las actividades o empleados de los que depende la empresa: Son aquellos de quienes los resultados de estas actividades determinan los resultados finales de la empresa.

Personal de Confianza: se puede tomar como punto de partida de una comparación, que la divergencia más coherente que existe entre estos dos tipos de trabajadores de confianza y el empleador suele ser la relación pequeña que el empleador tenga con estos y esto se debe al desempeño laboral y responsabilidades que estos tengas como referencia actuar.

Sus condiciones diferentes a las de los demás trabajadores; Es importante destacar que el estado del arte (comparación con otras legislaciones) y nuestro ordenamiento jurídico en lo que involucra a trabajadores de confianza, diverge en gran medida.

La persona de Celso (2016),) da a denotar la importancia de la confianza, haciendo como hincapié en el riguroso estándar de confiabilidad que estos deben de tener para con su empleador, tomando esta con un factor fundamental para la buena relación laboral, no omitiendo los principios principales de un acto contractual existiendo también una subordinación como tal, pero con beneficios claramente ganados. (Cita de Eestela,2016, p.75).

Montoya (2005), a todo ello, sustenta que es importante definir "puestos superiores" como aquellos que están relacionados con el desempeño de las partes individuales del empleador y también son una empresa orientada a objetivos.

(Extraído de Estela, 2016, p. 76). De nuevo, Barajas (1992), explicó que la credibilidad de los empleados está relacionada con la satisfacción de los resultados obtenidos al desempeñar funciones, como ejecutiva o directiva, sea una o más áreas de rendimiento o productividad de la persona jurídica lucrativa, de no ser así, podrán ser separadas sin motivo ni argumento de lo decidido. (Citado de Estela, 2016, pp. 76-77)

Asimismo, es importante citar a la Corte Constitucional, que hizo un listado de características distintivas sobre los empleados “Comunes”, lo siguiente:

a) La confianza es asidero que dirige la relación comercial que se presenta con el jefe en relación con el trabajador de confianza, y los derechos y obligaciones del trabajador se dirigen de buena fe.

b) Representan y son responsables en el ejercicio de sus funciones, están directamente relacionados con el destino de la empresa, y, por tanto, el desempeño de dichas funciones es digno del apoyo de los usuarios, el empleador, quien lo realiza a través de un agente.

c) Administración y Dependencias, en virtud de la cual los trabajadores de confianza pueden realizar tareas administrativas o labores de dirección por cuenta del empleador.

d) Es la naturaleza de la función desempeñada la que determina si dicho sí un puesto de trabajo es confiable.

e) La constitución de una organización sindical de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42° de la Constitución se limita a los funcionarios administrativos o encargados de la adscripción. Aunado a ello en el D.S. N° 010-2003-TR-TUO, art. 12°, inc. b, de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, consagra que los empleados del sector privado no pueden afiliarse en sindicato, con excepciones de ley.

f) La terminación de la relación laboral conlleve una pérdida de confianza en el trabajador por parte del empleador, siempre que el empleador inicie sus labores en una situación especial, caso contrario, si el trabajador ha realizado

labores ordinarias desde el inicio, será él/la ella. Para uno de estos cargos, en caso de pérdida de confianza, deberá reincorporarse al desempeño de sus funciones normales, siempre que no exista causa válida para su remoción, a fin de evitar cualquier vulneración de sus derechos, tal como establece nuestra Constitución P.P, en el art. 103°.

g) El período de prueba de este empleado puede ser prorrogado, para los empleados autorizados puede ser de 3 meses a 6 meses, para los empleados administrativos y puede extenderse hasta un año, y esta extensión debe acreditar en un firmado contrato.

h) El pago de horas extraordinarias, no se reconoce, porque los gerentes no pueden trabajar un máximo de horas extraordinarias y porque no están obligados a registrar el tiempo en el sistema de trabajo para actividades especiales, según lo estipulado en el artículo 2° de este Decreto. 007 - 2002- TR, TUO de la Ley de Horas de Trabajo, Horas de Trabajo y Horas extras.

i) Derecho a vacaciones pagadas no tienen, según lo dispuesto en el artículo 24° del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

La persona de Vertíz (2000), Da mención a la importancia de la “confianza” la cual tiene una alta influencia en el derecho laboral como tal, obteniendo un concepto mas inclinado a lo moral, ya que es de importancia aclarar que si bien el empleador necesita del trabajador, este debe de sentirse seguro, no solo de la productividad que el trabajador puede hacer si no también de la confianza que este le genere para poder atribuir las acciones correspondientes dentro de la empresa.

2.2.2.5. Procedimiento para la calificación de un trabajador de confianza.

Así mismo, Para García (2009), muestra que la obtención de un puesto de empleado de confianza se puede lograr de dos formas: en primer lugar, por el acceso directo al puesto y en segundo lugar a través del ascenso. (Cita de Estela, 2016, p. 88).

Es preciso indicar que, en los casos de puestos de confianza, no se debe

desnaturalizar la esencia de convenio o contrato ya que si así fuere el caso, estos conllevarían a un ambiente hostil y no a un ambiente de confianza y credibilidad laboral, el empleado debe de ser siempre informado de su actividad a realizar, esto queda bajo responsabilidad del empleador.

El empleador debe determinar a los trabajadores que ocuparán un puesto de confianza en su empresa, debido a que el artículo 59° del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto N° 96-001-TR, establece una serie de procedimientos que los empleadores que deben observar al momento de designar y nombrar estas posiciones.

- Primero debe identificar los puestos de liderazgo y confianza que existen dentro de su empresa, y luego definirlos.
- Debe informar a sus empleados que los puestos que se les asignan son calificados, tales como: confianza o dirección.
- Las calificaciones de cada trabajador se harán constar en el libro de formularios y en la boleta de pago. También, Para García (2009), ha demostrado que la obtención de un puesto de empleado de confianza se puede conseguir de dos formas: en primer lugar, mediante el acceso directo al puesto y, en segundo lugar, mediante el ascenso. (Extraído de Estela, 2016, p. 88).

De esta manera la formalidad laboral siempre va a resaltar cuando se de un supuesto de hecho de desnaturalización del convenio o contrato.

2.2.2.6. Periodo de Prueba del trabajador de confianza

La persona de Zavala (2000) señala que la naturaleza del aquel periodo de prueba es experimental así lo demuestra. El período de prueba durante el cual las partes analizan la viabilidad o la inconveniencia del enjuiciamiento. La Relación laboral, permitiéndoles disolver aquel vinculo que se hace referencia a lo laboral, sin ningún trámite. (Extraído de Estela, 2016, p. 99-100).

En el artículo 3° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (2013) Hace referencia al:

Empleado de confianza que depende del factor “confiabilidad”, de lo nombró en razón de sus méritos. Además, la Ley de Servicio Civil N° 30057, mismo que fue aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM (2014), art. 263°, establece que los trabajadores de confianza no dependan del período de prueba, solo se guíen del perfil deseado. En el sistema de trabajo privado, los trabajadores son de confianza después de pasar el período de prueba durante 6 meses, están protegido contra el despido improcedente.

2.2.2.7. Jornada laboral de un trabajador de confianza

Por consiguiente hay que resaltar que los trabajadores de confianza tienen ciertos beneficios otorgados por el empleador o por previo convenio o contrato, por ende está sujeto bajo voluntad propia a exceder sus horas establecidas legalmente, siendo este inconveniente porque el empleador, para evadir dicho pago, auditoría al final de una jornada normal de trabajo, sin especificar Decreto Legislativo N° 854 en su artículo 5° que debe enfrentar este examen, Abre la posibilidad de control por otros medios, así como a los trabajadores para demostrar que siempre funcionan mejor jornada máxima de trabajo por la que corresponde el pago de este derecho, en prueba no había otra forma de comprobar en quiénes estaban.

Según nuestro ordenamiento jurídico, se establece en el art. 25° de la Constitución Política del Perú y TUO del DL. 854-La Ley de Horas, Horas Extraordinarias (LIT), según Zavaleta (2000), ha excedido la jornada máxima de trabajo.

2.2.2.8. Derechos a una indemnización o a la reposición por el despido a un trabajador de confianza.

Referente a lo explicado líneas arriba, nos enfocaremos en los empleados asegurando y promoviendo un desempeño adecuado referente a la confianza brindada por el empleador, como se sabe aquellos trabajadores que realizan trabajos normales y aquellos que dejan de tener aquella calidad, llegando a ocupar cargos de confianza a discreción del jefe (ascenso); siendo la “confianza decreciente”, no el objeto de fenecimiento del vínculo laboral, simplemente para retomar las labores ordinarias que tenía.. Nuestro ordenamiento jurídico nacional establece que

empleados ordinarios tienen estabilidad en sus lugares de trabajo y en el supuesto de ser despedidos arbitrariamente, se violarían sus derechos. Si bien la confianza del empleado depende únicamente de la característica “confianza”, que el jefe tenga sobre él, el retiro de la confianza es, por lo tanto, un caso especial de despido.

De esta manera se recalca que, cuando se retira la confianza de un empleado en particular, la relación laboral existente entre las partes no puede ser rescindida, desde el momento en que el empleado regresa a su trabajo anterior, a menos que él mismo cometa una falta grave, por lo que el empleador puede legalmente despedirlo. Según García (2009) afirma que en los casos en que los trabajadores ocupan directamente el cargo de confianza y cuando se retira la confianza, se constituye un despido improcedente, lo que les permite demandar y buscar una indemnización, tal como lo establece el artículo 34° de L.P.C.L. De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Procedimientos Laborales. (Cita de Estela, 2016, p. 107-108).

En nuestro *corpus normative* peruano establece que empleados ordinarios tienen estabilidad en sus lugares de trabajo y está prohibido que sean despidos sin causa alguna o de manera arbitraria. Si bien la confianza del empleado depende únicamente del factor “confianza” que el jefe haya depositado en él, el retiro de la confianza es, por lo tanto, un caso especial de despido.

En particular, el tratamiento jurídico de la decisión del empleador de “retirar el voto de confianza” que conduce a la extinción de la relación laboral tiene significados diferentes en cada caso de acceso al cargo de confianza. Por ejemplo, Amaro (2009) señala que luego de que un trabajador ocupa un puesto regular y luego asciende a un puesto de confianza (ascenso), la pérdida de credibilidad significa el fin de la relación laboral, pero el trabajador no continúa. La situación anterior y te encuentras volviendo a ser un trabajador regular (Referenciado de Estela, 2016, p. 106).

Según el autor García (2009), hace mención a los siguiente que en el puesto de confianza puede ser abordado de dos formas: Cabe señalar que cualquier persona

puede acercarse a un sitio de confianza de dos formas: a) accediendo de manera directa: trabajando directamente con un cargo de confianza. b) Por promoción: Esto significa que el puesto se puede alcanzar a través del ascenso. Las promociones no deben exagerarse ni disfrazarse. (citando a Estela, 2016, p. 105).

2.2.3. Excedente a la jornada máxima laboral

Labor Máxima: El letrado Bodas (2022) postula o lo considera como las horas obligatorias que el empleado debe cumplir.

2.2.3.1. Principios

- Principio de Primacía de la Realidad

Es fundamental y uno con mayor importancia, según el cual los hechos (fáctico, las vicisitudes) deben prevalecer sobre lo detallado en los escritos, etc. (Podetti, s.f).

- Principio de Razonabilidad

La persona de Becerra (s.f), Insiste en que se trata de lo real, en sus respectivos términos. Aúna, el hecho de tener en cuenta al cuerpo legislativo, de manera concatenada con la aplicación de derechos fundamentales como la tutela jurisdiccional efectiva, la seguridad, libertad, etc. Es parte del comportamiento donde no se puede regular.

- Principio de Conservación del Contrato

Para (Alonso, 1983). Incluye mantener el total que se registra entre las dos partes. De igual forma, Para Morello (1995), se refiere a aquel principio en defensa de quién no puede ser defraudada, persiguiendo el cumplimiento y continuidad de los intervinientes (empleador y trabajador).

Podetti (s.f) nos da a conocer que en antaño resultaba imprescindible contar con un contrato, considerado como principio, así el mismo tuviere que detallar que era indeterminado, toda vez que no había tiempo definido en que terminaba el vínculo laboral, empero en nuestros tiempos actuales las relaciones o vínculos laborales continúan por el solo hecho de ambas partes estar de acuerdo.

- **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

Para Becerra (s.f), se da a entender que cuando el titular del derecho pretende renunciar voluntariamente, esto es incorrecto.

- **Principio de igualdad de trato**

El citado principio refiere por, sobre todo, la manera en que los patrones muestran cortesía con el total de sus empleados, privados o los de manera general. Para Podetti (s.f) resalta que, principio en mención, significa específicamente no tratar arbitrariamente.

2.2.3.2. Factores influyentes (dimensiones).

- **Legal**

Tiene fundamento legal y constitucional porque el mismo órgano regulador regula esos intereses y/o derechos. Así lo describen en la Universidad Autónoma de Encarnación – Diccionario jurídico (s.f) al enfatizar el contenido legal (la potestad reglamentaria).

- **Garantista**

Esta característica garantizará el derecho de los trabajadores a ser retribuidos por la prestación de un servicio específico. Así lo detalla el Diccionario citado líneas arriba, al enfatizar que es protección contra el peligro.

- **Oneroso**

La principal característica del salario, debido a que existe una extensión de la jornada normal de trabajo, corresponde al socio la realización del trabajo asignado asociado a esta característica, por lo que el autor Álvarez (2015) señala lo siguiente: La diferencia entre los contratos gratuitos u onerosos, consiste en el objeto, siendo prestación para una y prestación y contraprestación para otra respectivamente.

2.3. PARTE III: Definición de términos.

Derecho: El origen de la palabra "derecho" proviene de la palabra latina "directus" que significa recto. Para Guillermo (1993) el origen de término es Directum cuyo significado es: estar en el camino recto sin desviarse, obedeciendo la ley, por cuanto es el código de conducta para toda la sociedad.

Trabajador: La persona Guillermo (1993), da de conocimiento o los define como individuos que realizan un trabajo de utilidad para la sociedad, mediante el cual se suelen emplear esfuerzos intelectuales y físicos, y es parte recíproca (bien pecuniario), la remuneración al trabajo.

Empleador: Humano que cuenta un número de trabajadores a su disposición.

Trabajador de Confianza: En doctrina mencionados trabajadores, comparados con los empleados comunes, tienen mayores responsabilidades porque los empleadores les otorgan el factor “confianza”. El autor, Néstor (2000) cita en su fundamento N°. 5 sobre una sentencia (Corte Constitucional, 2007) que el trabajo de confianza es uniforme entre todos los empleadores y trabajadores porque tienen mayores responsabilidades y de cierta manera demuestran el interés del empleador.

Horas extras: Los autores Monereo y Gorelli (2009) indican que las horas extraordinarias, las horas extras no programadas o simplemente las horas extraordinarias son trabajos realizados por los trabajadores más allá del máximo legal establecido por la ley.

2.4. PARTE IV: Legislación Comparada

2.4.1. Horas extras de los trabajadores de confianza

Explícitamente los trabajadores de confianza deben cumplir con parámetros muy altos y explícitos, de esta manera tomamos en cuenta el derecho

comparado, acotando las características del derecho laboral mexicano, el cual esta específicamente relacionado con el empleador. Así mismo los trabajadores de confianza haciendo el disfrute de salarios más altos y un prestigio cada vez más alto, pero la desventaja no aumenta con el tiempo extra, estando excluidos de los derechos básicos.

Para Dolorier y Zúñiga (2008), se concluye que a los empleados de confianza no tienen permitido a formar o afiliarse a un sindicato, lo cual es una negación por parte del estado o de los propios empleadores. Asimismo, sólo existe razón aceptable y el empleador puede aludir a la desconfianza del trabajador, pero ésta debe probarse. Lo mismo se aplica a la ley alemana, donde sus despidos solo aplican por alguna causal o graves faltas (Cita de Estela, 2016, p. 82).

La definición no encaja bien con las leyes laborales de otros países. La primera situación que se dio termino a empleado de confianza se hizo en la conferencia. La Organización Internacional del Trabajo en 1919.

En el País de Francia, por consiguiente, todos los empleados obtienen el derecho a ciertas prestaciones. En el momento de la celebración del acuerdo laboral, empero aquellos derechos no lo gozan a personas de confianza, por ende, no reclaman h. extras. En cuanto a los países de USA y Canadá, en la mayoría de ocasiones no son los beneficiarios en negociación colectiva.

En el país italiano, su designación de los trabajadores de confianza era "gerentes". Allí al despedir a los empleados de confianza sin motivo, solo previa notificación, Si no se da dicho aviso, el trabajador podrá solicitar la sustitución y compensación. En España, los empresarios solo necesitan enviar un simple aviso para presentar y así mismo separar a los empleados de confianza. EBS.

En Brasil, los empleados de confianza difieren de los trabajadores de dirección por posición y/o funciones, por ejemplo, es un gerente de confianza, director técnico y el directivo es el gerente general de la empresa. Además, los trabajadores de confianza no le atribuyen el derecho a la estabilidad laboral

correspondiente, pero los derechos restantes permanecen.

En Chile, el Ministerio aclaró que los cargos de dirección, de confianza son una excepción a las normas de tiempo máximo legal de trabajo, ya que, dada la naturaleza, confianza y responsabilidad de los cargos antes mencionados, se justifica a exigir a los empleados una asistencia diferente. A otros empleados, de acuerdo con los intereses y necesidades básicas de cada empresa.

2.4.2. Excedente a la jornada máxima laboral

Costa Rica

Los trabajadores de confianza también se ven afectados de alguna manera por no recibir compensación por horas extras, empero al final, el ordenamiento jurídico costarricense dicta que los trabajadores de confianza excedan su jornada máxima de trabajo, ellos y las horas extras tienen derecho a una compensación por horas extras. En vista de esto, si un colaborador (trabajador de confianza) excede el límite diario de 12 horas, las horas extras deben considerarse “horas extras reconocidas”.

Ecuador

Ecuador plantea el mismo tema que nuestra ley, porque los trabajadores de confianza corren el riesgo de no respetar uno de sus derechos laborales, que proponen reconocer el beneficio (privado) de los trabajadores, también relacionado con el pago de salarios. No se tendrán en cuenta las horas extraordinarias en el caso de los trabajadores de confianza, siempre que sus salarios no sean inferiores a 4 salarios del trabajador normal.

Perú

Por lo tanto, no a todos los trabajadores de confianza se les paga por trabajo no programado, horas extras, siempre que estén supervisados. De acuerdo al proceso de tesis, encontramos que el art. 5° del TUO exigido por el Decreto

Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Jornada Laboral y Horas Extraordinarias, misma que tuvo modificatoria por la Ley N° 27671 del régimen privado 728, no existe diferencia fehaciente, trabajadores, si no cuentan con los beneficios de horas extras, hecho por el cual, por medio del D.S. 008-2002-TR, El Reglamento de Jornada de Trabajo y Horas Extraordinarias que agrega en su art. 11° disposiciones autoritativas, excluyéndolas de las jornadas máximas, son inconstitucionales, por lo que los reglamentos no pueden contradecir o modificar lo regulado en la Ley.

Legislación Nacional

Asimismo, como precedente normativo, las leyes iniciales que insertó credibilidad y tutela de trabajadores, se expidió la Ley N° 24514 que se promulgo el día 4 de junio de 1986; Esta regla se aplica a los empleados que se encuentran en el sector privado y despedirlos, el jefe debe proporcionar una buena razón legal, De lo contrario, el empleado puede iniciar un proceso judicial para reposición en su centro y ubicado en su trabajo. Con ello confiere en el artículo 15° de la ley establece que los cargos de confianza se refieren e incluyen la autoridad de resolución. Los autores Zúñiga & Dolier (2008) muestran que la ley establece un concepto para los empleados de confianza, pero también hay ciertos límites a los que no están sujetos, por ejemplo, al despido a cargo de su jefe. (Extraído de Estela, 2016, p. 82).

Un trabajador de confianza al servicio del jefe, fue prohibido en relación con los directores en ley de Sociedades mercantiles Ley N° 16123 aprobada por decreto supremo N° 003-85-JUS. Con Anterioridad, concretamente en el año 1981, se organizaron los trabajadores de confianza, por aquel Decreto N° 039 de la Legislatura, pero solo para empleados corporativos periodísticos.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Después de haber desarrollado y fundamentado las teorías, legislación comparada entre otros conceptos que solidifican nuestra investigación, sobre las horas extras laboradas por los trabajadores de confianza en el sector privado, así como su diferenciación con los operarios de dirección, es menester precisar la aplicación de los tres instrumentos que nos permitieron conocer la realidad problemática del tema de investigación, siendo uno de tipo cuantitativo (cuestionario), que conllevó a contrastar lo establecido en las teorías con la realidad de los abogados litigantes y operadores de justicia que están en constante praxis jurídica, obteniendo una estadística real, y confiable, de acuerdo al resultado del porcentaje arrojado en el Alfa de Cronbach y dos instrumentos de tipo cualitativos (Guía de Análisis documental), referente a los cuerpos jurídicos que participan en el tema de tesis y los dos (02) últimos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia del Perú, mismos que de acuerdo a sus resultados se absolvieron las hipótesis y se cumplieron con los objetivos, que nos llevó a plantear una determinada solución, siendo la modificatoria del artículo 5 del TUO del D.L. N°854.

Lo presentado a continuación nos lleva asumir la viabilidad de lo propuesto en la parte *IN FINE* de la presente.

3.1. Análisis de los resultados

3.1.1. De los resultados de la encuesta desarrollado a los abogados litigantes y operadores jurídicos laboristas.

Resulta imperativa la importancia de obtener el nivel de aceptación y evaluación de los abogados litigantes y operadores de justicia laboristas del Perú, por cuanto guarda directa relación con la propuesta presentada, hecho por el cual se generó el instrumento denominado “Reconocimiento de horas extras de empleados de confianza - excesivo a la jornada máxima laboral”, con niveles de respuesta en base a la Escala del Likert, en función a las dos variables de investigación que generaron los ítems, mismo que se agrega en la parte *IN FINE* de la presente.

En aquel orden de ideas, es necesario describir la forma de recopilación de datos, mismos que fueron completados de manera virtual y presencial, luego detallados mediante el programa estadístico SPSS, que generaron las tablas e ilustraciones (resultados numéricos), con información porcentual.

3.1.1.1. Variable N° 01

Horas extras de los trabajadores de confianza

Tabla 1: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afiración N° 1.

- 1. Se cuenta con fructífera teoría que nos permita definir las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.**

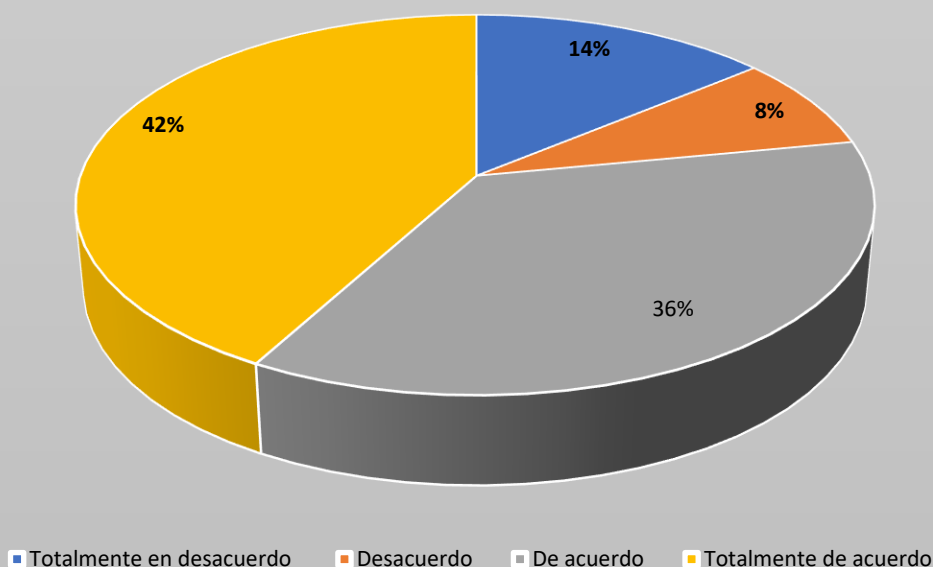
Horas extras de los trabajadores de confianza.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 14.0 |
| Desacuerdo | 4 | 8.0 |
| De acuerdo | 18 | 36.0 |
| Totalmente de acuerdo | 21 | 42.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 01, a la afirmación planteada sobre si se cuenta con fructífera teoría que nos permita definir las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado, un total de 21 se mostraron totalmente de acuerdo, mientras que solo 7 personas opinaron estar en totalmente desacuerdo y 4 en desacuerdo.

Ilustración 1: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
Afirmación N° 1.

1. Se cuenta con fructífera teoría que nos permita definir las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.



El 42% de los abogados litigantes y operadores jurídicos laboristas., manifiestan estar totalmente de acuerdo que se cuenta con fructífera teoría que nos permita definir las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado, de igual forma se tiene un resultado similar que es el 36% que está de acuerdo con la pregunta antes mencionada, en caso contrario se tiene dos resultados negativos el cual el primero es el 8% que está en desacuerdo y como resultado restante se tiene el 14% que están totalmente en desacuerdo.

Tabla 2: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 2.

2. En países extranjeros ya se ha regulado la figura jurídica laboral de horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.

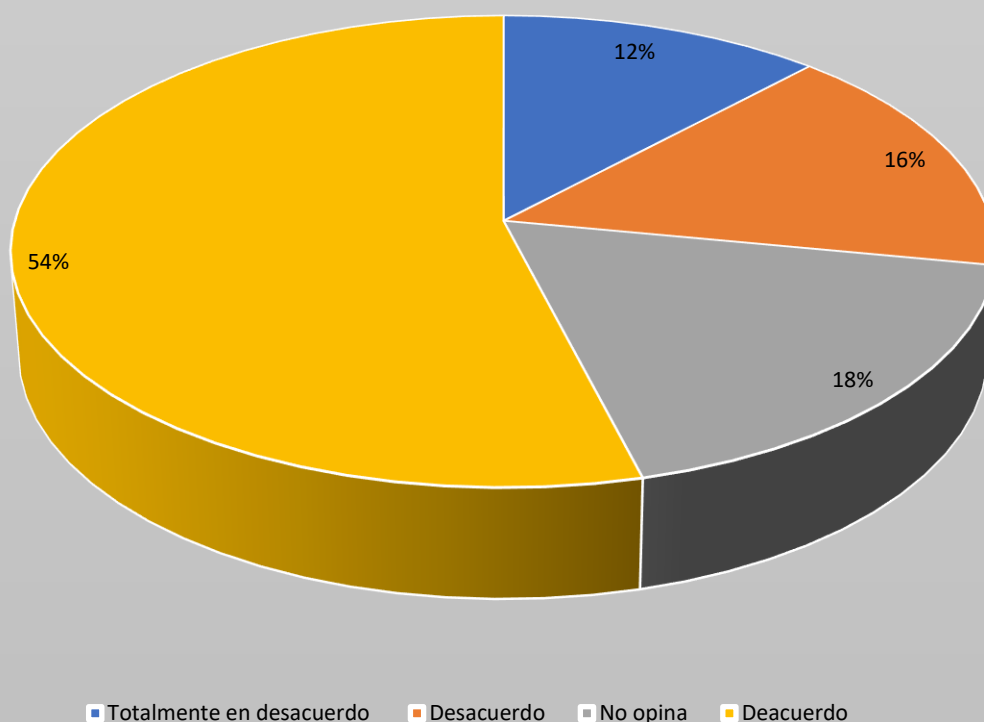
Figura jurídica laboral de horas extras en los trabajadores de confianza.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 12.0 |
| Desacuerdo | 8 | 16.0 |
| No opina | 9 | 18.0 |
| De acuerdo | 27 | 54.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 02, a la afirmación planteada sobre si en países extranjeros ya se ha regulado la figura jurídica laboral de horas extras de los empleados de confianza en el sector privado, a fin de tener un sustento comparado del estado del arte, se logra identificar que un número de 27 encuestados, entre abogados litigantes y operadores de justicia se muestra de acuerdo, no coincidiendo con solo 8 personas opinaron estar en desacuerdo, 6 en totalmente desacuerdo y solo 9 prefieren no opinar sobre la premisa postulada.

Ilustración 2: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
Afirmación N° 2.

2. En países extranjeros ya se ha regulado la figura jurídica laboral de horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.



Se identifica que más de la mitad, representando exactamente el 54% de abogados litigantes y operadores de justicia, manifiestan estar de acuerdo que en países extranjeros ya se ha regulado la figura jurídica laboral de horas extras de los empleados de confianza en el sector privado, así mismo se tiene un resultado distinto que es el 18% que prefieren no opinar sobre el tema, en caso contrario se tiene un 16% de la población que están en desacuerdo y de igual forma se tiene el 12% que está totalmente en desacuerdo.

Tabla 3: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 3.

3. Debería de regularse en el Perú las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.

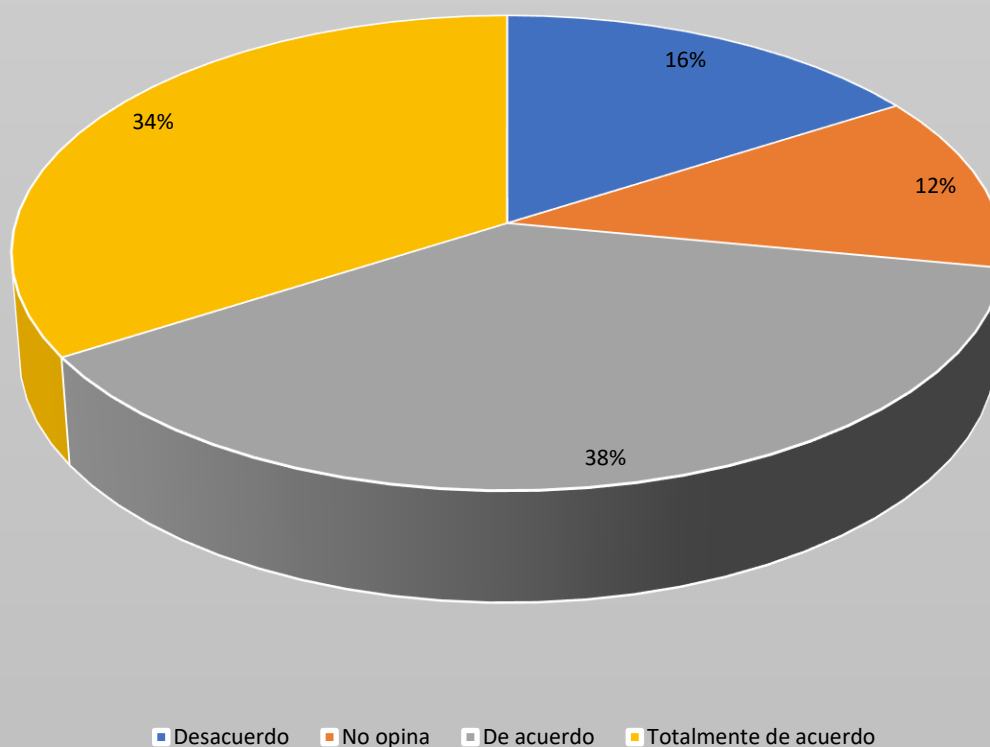
Regulación del reconocimiento de horas extras a los empleados de confianza en el sector privado.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Desacuerdo | 8 | 16.0 |
| No opina | 6 | 12.0 |
| De acuerdo | 19 | 38.0 |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 34.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 03, de la tabulación presentada referente al hecho de si se debería regular en el Perú las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado, a fin de ser remunerados, se logra determinar que, de un total de los 50 encuestados, tenemos la mayoría de aceptación, por cuanto 19 de ellos se encuentra de acuerdo, reforzado con 17 personas que consideraron estar totalmente de acuerdo, y solo tenemos el ínfimo dato de 8 personas que se encuentran en desacuerdo y 6 de ellos que prefieren no opinar.

Ilustración 3: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
Afirmación N° 3.

3. Debería de regularse en el Perú las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.



De igual manera se observa que la favorable opinión de la mayoría condice en que debería regularse en nuestro estado las horas extras, lo que conlleva a solidificar nuestra postura, aunado al hecho de ver como la hipótesis planteada toma vigor, representado por el 38% de los abogados litigantes y operadores de justicia que se encuentran de acuerdo y en caso contrario se tiene un 12% prefieren no opinar.

Tabla 4: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 4.

4. Existe jurisprudencia que haya brindado luces sobre el reconocimiento del pago de horas extras en los empleados de confianza del sector privado.

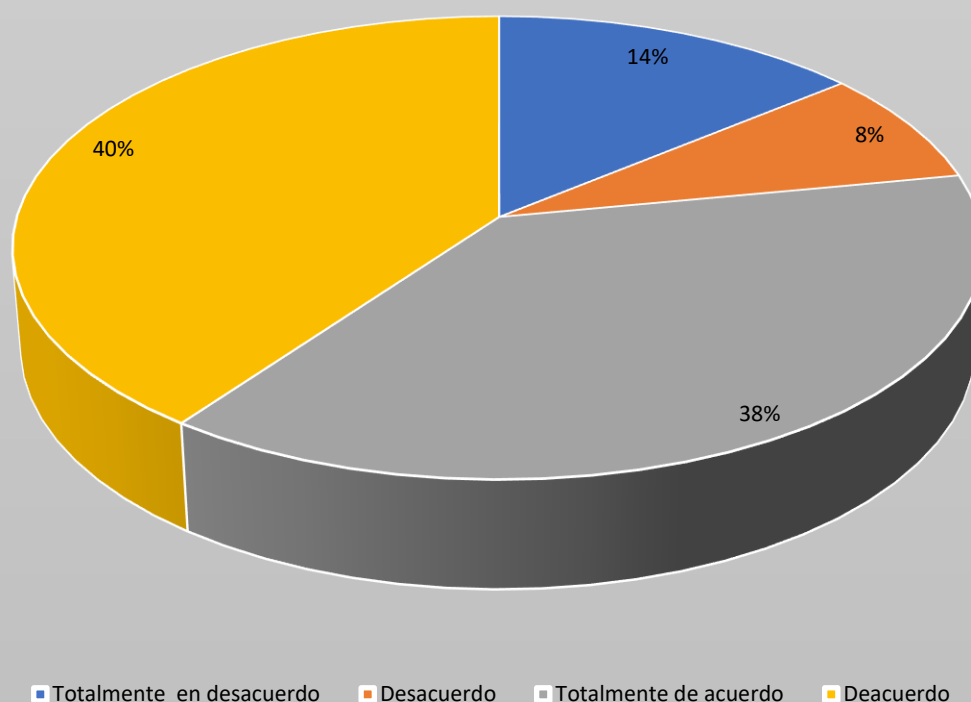
Jurisprudencia sobre el reconocimiento del pago de horas extras.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 14.0 |
| Desacuerdo | 4 | 8.0 |
| Totalmente de acuerdo | 19 | 38.0 |
| De acuerdo | 20 | 40.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 04, de la premisa planteada sobre la existencia de jurisprudencia que haya brindado luces sobre el reconocimiento del pago de horas extras en los empleados de confianza del sector privado a fin de poder hacer efectivo el pago pecuniario como remuneración, tenemos que la mayoría de personas coincide con nuestro postulado, siendo 20 encuestados quienes se encuentran de acuerdo, aunado a 19 de ellos se encuentra totalmente de acuerdo, a diferencia de ser solo 7 personas que consideraron estar totalmente en desacuerdo, y 4 en desacuerdo.

Ilustración 4: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
 Afirmación N° 4.

4. Existe jurisprudencia que haya brindado luces sobre el reconocimiento del pago de horas extras en los empleados de confianza del sector privado.



Del presente resultado se logra inferir el hecho de manera pronunciada, contar con el respaldo de la mayoría de personas, sobre la existencia de jurisprudencia que haya brindado luces sobre el reconocimiento del pago de horas extras en los empleados de confianza del sector privado, factico ajustable a la realidad, toda vez que actualmente la Corte Suprema ya se ha pronunciado mediante dos Casaciones (siendo una de ellas vinculante), evidenciándose en un 40% de encuestados, quienes consideran estar de acuerdo y en el mismo sentido un 38% manifiestan estar totalmente de acuerdo, frente a un ínfimo 8% que está en desacuerdo y de igual forma se tiene el 14% que está totalmente en desacuerdo.

Tabla 5: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 5.

5. Debería de hacer efectivo el peculio por concepto de horas extras en los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú.

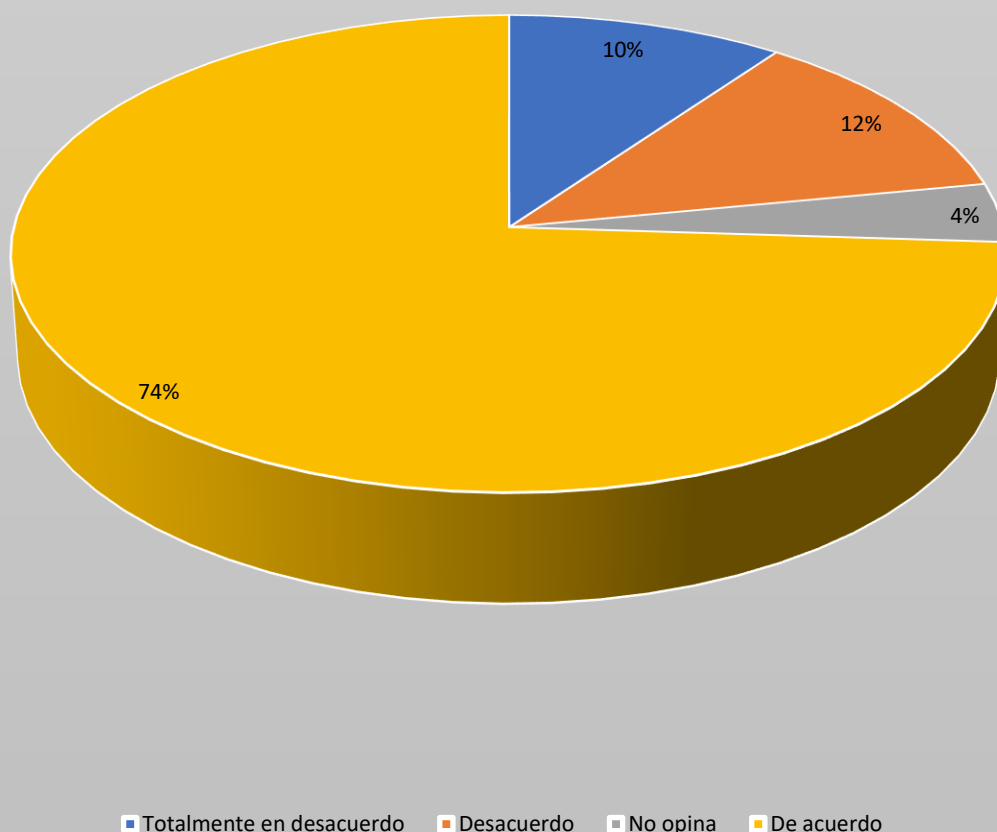
Pago por concepto de horas extras en los trabajadores de confianza.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 10.0 |
| Desacuerdo | 6 | 12.0 |
| No opina | 2 | 4.0 |
| De acuerdo | 37 | 74.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 05, de la formulada pregunta sobre si se debería de hacer efectivo el peculio por concepto de horas extras en los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú podemos evidenciar que, de un total de 50 encuestados, son 37 entre abogados litigantes y operadores de justicia, quienes han considerado estar de acuerdo con el pago d remuneración, sin embargo es un número menor de personas quienes están en desacuerdo, siendo 6 de ellas y totalmente desacuerdo solo el 5, con solo 2 que deciden no opinar.

Ilustración 5: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
Afirmación N° 5.

5. Debería de hacer efectivo el peculio por concepto de horas extras en los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú.



Se aprecia que el porcentaje mayoritario de 74% de abogados litigantes y operadores de justicia laboralistas consideran la necesidad de hacer efectivo el peculio por concepto de horas extras en los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú, en caso contrario se tiene un número bajo de 12 % de la población que está en desacuerdo.

Tabla 6: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 6.

3.1.1.2. Variable N° 02

Excedente a la jornada máxima laboral en el art. 5 del TUO del D. L N°854.

6. Existencia de doctrina peruana que respalde el excedente a la jornada máxima laboral.

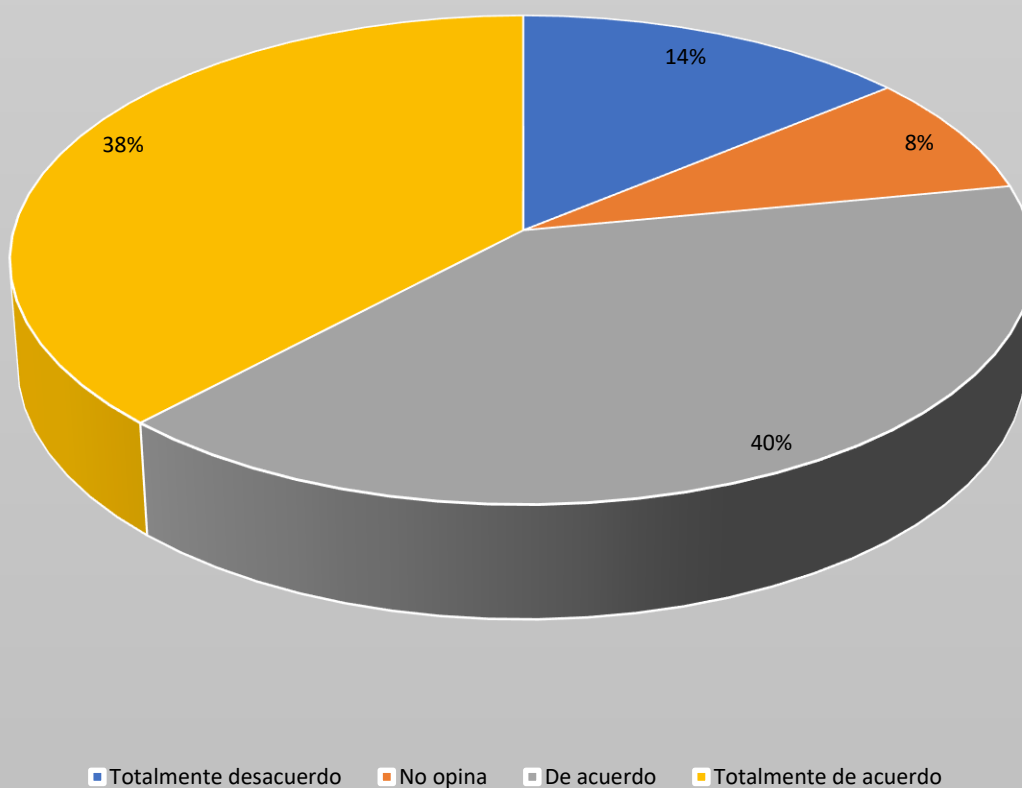
Doctrina peruana sobre excedente a la jornada máxima laboral.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente desacuerdo | 7 | 14.0 |
| No opina | 4 | 8.0 |
| De acuerdo | 20 | 40.0 |
| Totalmente de acuerdo | 19 | 38.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 06, a la afirmación planteada sobre la existencia de doctrina peruana que respalde el excedente a la jornada máxima laboral, misma que ha sido desarrollada en gran medida en el marco teórico, así como los antecedentes de la presente, de la respuesta de 50 encuestados, que conocen perfectamente del tema de investigación, se ve reflejado en la realidad que 20 de ellos están de acuerdo confortado con el número de 19 que se encuentran totalmente de acuerdo, y solo 7 personas se encuentra en desacuerdo, finalizado por un número menor de 4 que simplemente considera no opinar.

Ilustración 6: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
Afirmación N° 6.

6. Existencia de doctrina peruana que respalde el excedente a la jornada máxima laboral.



Del gráfico se obtiene que el 40% entre operadores de justicia y abogados litigantes de derecho laboral, consideran que si hay doctrina peruana que respalde el excedente a la jornada máxima laboral, así mismo se tiene un resultado similar con un 38% que manifiestan estar totalmente de acuerdo, empero se evidencia la presencia de 8% de la población que prefieren no opinar sobre el tema y un número enervado de 14% que están en totalmente en desacuerdo.

Tabla 7: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 7.

7. Cumplido la jornada máxima laboral, se debe de permitir al trabajador realizar horas extras.

Permiso para realizar horas extras a la Jornada máxima laboral.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Desacuerdo | 4 | 8.0 |
| No opina | 5 | 10.0 |
| De acuerdo | 24 | 48.0 |
| Totalmente de acuerdo | 17 | 34.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 07, la tabulación planteada referido a si cumplido la jornada máxima laboral, se debe de permitir al trabajador realizar horas extras, que conllevaría a su adecuada remuneración, tenemos que del total de los 50 encuestados, un número mayoritario equivalente a 24 personas, entre ellos operadores de justicia y abogados litigantes exclusivamente de derecho laboral, que se encuentran de acuerdo, a ello robusta los 17 encuestados que se encuentran totalmente de acuerdo, que nos permite inferir el hecho de que por cuestiones de necesidad (pago) y responsabilidad (cumplir con actividades y desarrollo de la empresa), los trabajadores si podrían realizar horas extras, resultados que discrepan con un número enervado de 4 personas que estima estar en desacuerdo y solo 5 que no opina.

Ilustración 7: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
Afirmación N° 7.



En el presente resultado se pone en manifiesto las respuestas mayoritarias, mediante porcentaje, siendo el 48% de los abogados litigantes y operadores de justicia de derecho laboral, quienes manifiestan estar de acuerdo, que condice con el 34% que se encuentra totalmente de acuerdo, en caso contrario se tiene un 10% de la población que prefieren no opinar con la pregunta planteada y de forma distinta se tiene un resultado negativo como el 8.0% que se encuentran en desacuerdo.

Tabla 8: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 8.

- 8. Se tendría como factor influyente para reconocer el excedente de la jornada máxima laboral, las dimensiones legales, garantistas y onerosas.**

Factores influyentes en el reconocimiento de excedentes.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Desacuerdo | 3 | 6.0 |
| No opina | 4 | 8.0 |
| Totalmente de acuerdo | 27 | 54.0 |
| De acuerdo | 16 | 32.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 08, de planteado sobre si se tendría como factor influyente para reconocer el excedente de la jornada máxima laboral, las dimensiones legales, garantistas y onerosas. De manera acertada se logra identificar el respaldo de lo postulado, toda vez que contamos con el número mayor de personas que se encuentran totalmente de acuerdo, siendo 27, aunado a ello 16 encuestadas que consideran encontrarse de acuerdo, respuestas que resultan ser determinantes para reconocer el excedente, con una cifra menor de 3 personas que se encuentran en desacuerdo y con solo 4 que no opinan, todo ello de la base o muestra de 50 personas encuestadas entre abogados litigantes y operadores de justicia de nuestro estado peruano.

Ilustración 8: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
 Afirmación N° 8.



Se logra evidenciar que el 54% de encuestados, consideran estar totalmente de acuerdo que se tendría como factor influyente del excedente de la jornada máxima laboral, las dimensiones legales, garantistas y onerosas, de manera concatenada se tiene un resultado similar con un 32% que manifiestan estar de acuerdo, en opinión contraria se tiene un 8% de la población que prefieren no opinar sobre el tema, sin embargo, y resultado negativo tenemos el 6% que están en desacuerdo.

Tabla 9: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 9.

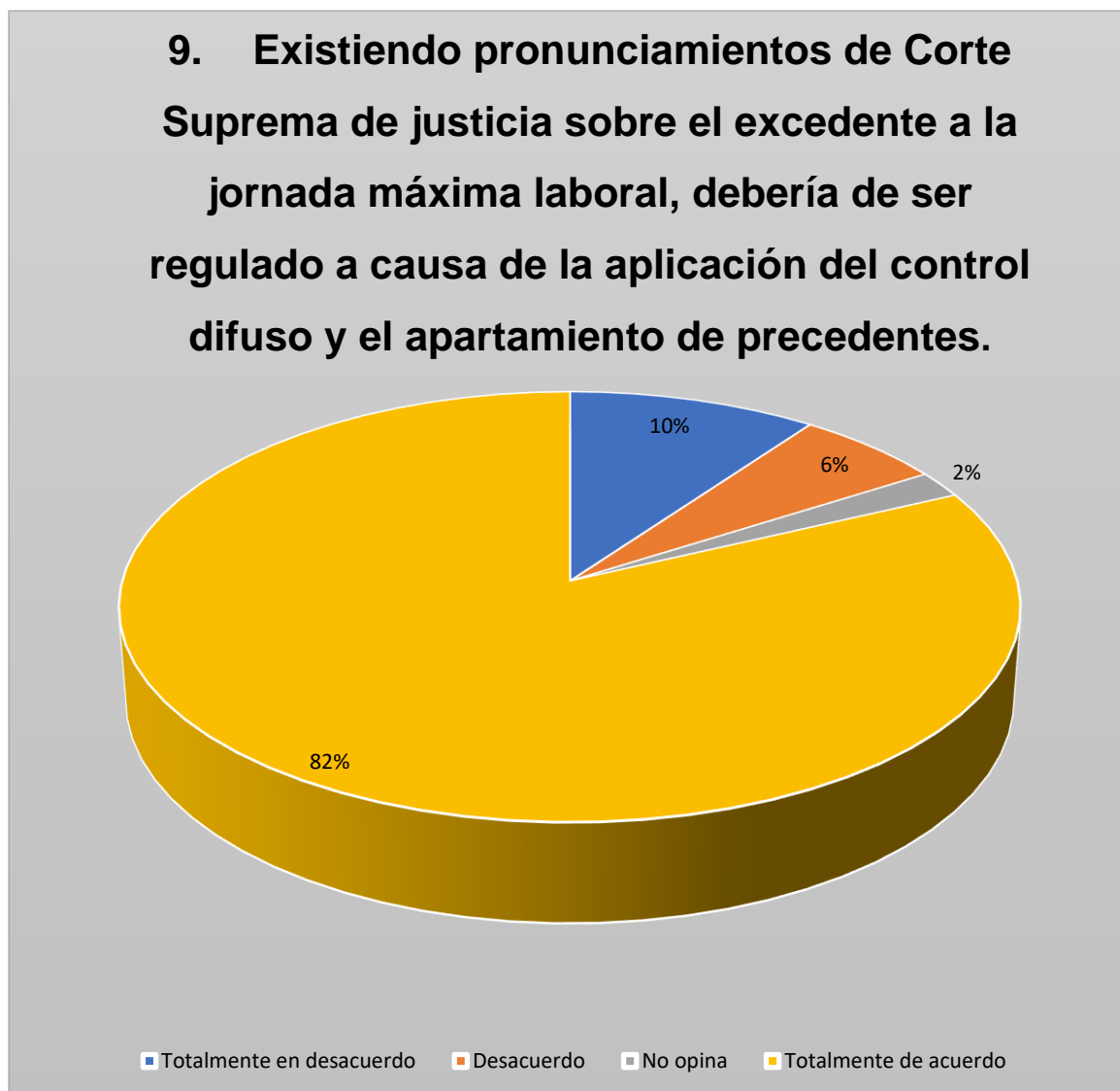
9. Existiendo pronunciamientos de Corte Suprema de justicia sobre el excedente a la jornada máxima laboral, debería de ser regulado a causa de la aplicación del control difuso y el apartamiento de precedentes.

Pronunciamientos de la Corte Suprema de justicia, su regulación y aplicación del control difuso.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 10.0 |
| Desacuerdo | 3 | 6.0 |
| No opina | 1 | 2.0 |
| Totalmente de acuerdo | 41 | 82.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 09, la tabulación proyectada de las respuestas sobre si aun existiendo pronunciamientos de Corte Suprema de justicia sobre el excedente a la jornada máxima laboral, debería de ser regulado a causa de la aplicación del control difuso y el apartamiento de precedentes, se logra evidenciar a todas luces el respaldo de la mayoría de los 50 encuestados, entre ellos abogados litigantes y operadores de justicia, habiendo obtenido un total de 41 personas que consideran estar totalmente de acuerdo, a diferencia del número reducido de 3 que se encuentra en desacuerdo y 5 en totalmente desacuerdo.

Ilustración 9: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
Afirmación N° 9.



Se logra identificar que el 82% de operadores jurisdiccionales y abogados litigantes en derecho laboral, manifiestan estar totalmente de acuerdo que aun existiendo pronunciamientos de Corte Suprema de Justicia sobre el excedente a la jornada máxima laboral, debería de ser regulado a causa de la aplicación del control difuso y el apartamiento de precedentes, como resultado distinto tenemos al 2% que prefieren no opinar sobre el tema en mención, sin embargo, se tienen 2 resultados negativos el primero sería el 6% que están en desacuerdo y el 10% que se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 10: “Cuadro de tabulación que muestra el resultado de la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque” Afirmación N° 10.

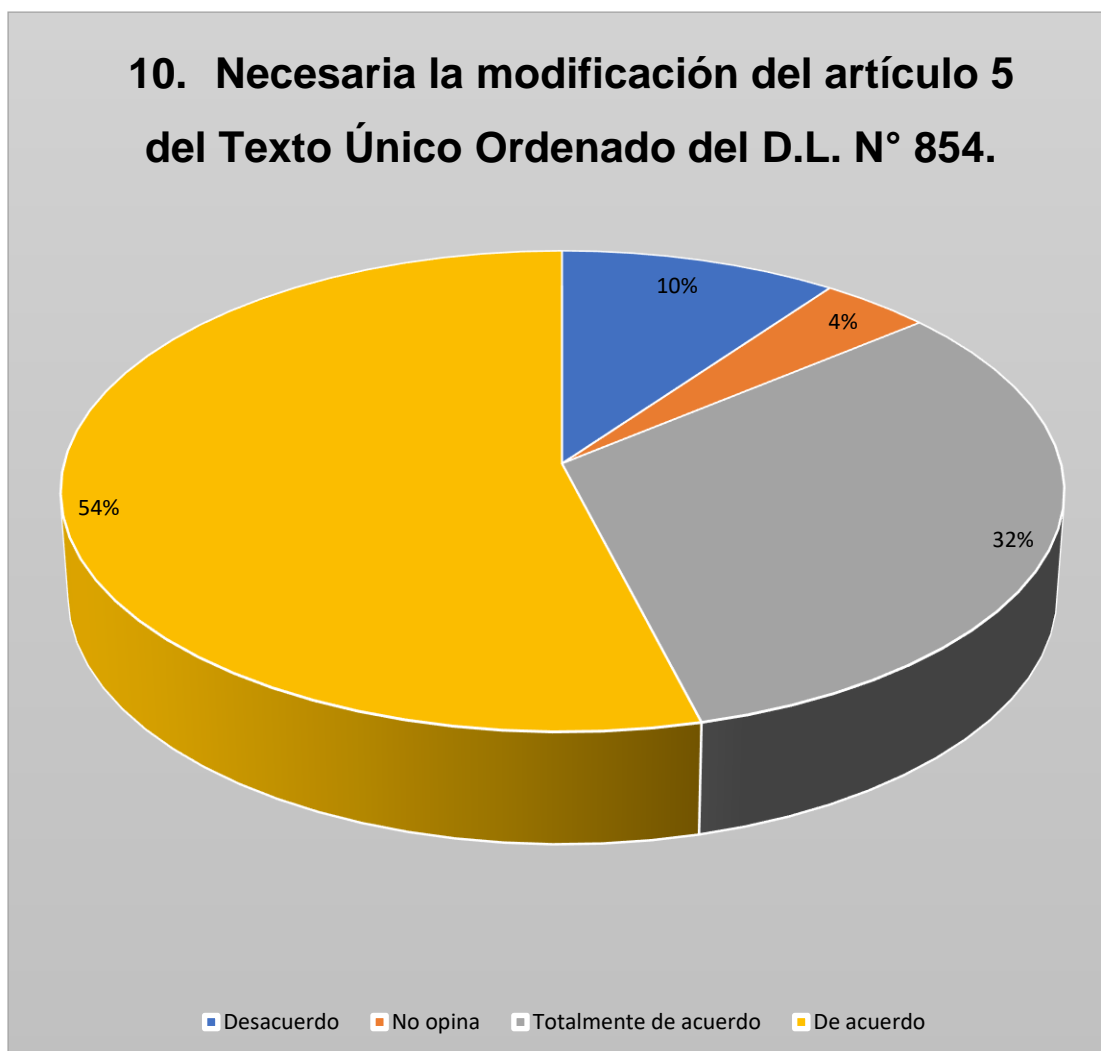
10. Necesaria la modificación del artículo 5 del Texto Único Ordenado del D.L. N° 854.

Modificatoria del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854.

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Desacuerdo | 5 | 10.0 |
| No opina | 2 | 4.0 |
| Totalmente de acuerdo | 16 | 32.0 |
| De acuerdo | 27 | 54.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Descripción: Cuadro N° 10, a la premisa descrita sobre si resulta necesaria la modificación del artículo 5 del Texto Único Ordenado del D.L. N° 854, se evidencia el respaldo de la mayoría, teniendo la aceptación de la mayoría, que equivalen a 27 personas, fortalecidos por las respuestas de los 16 encuestados que se encuentran totalmente de acuerdo y con cifras negativas ínfimas de 2 que prefirieron no opinar y 5 quienes se encontraron en desacuerdo, respuestas que surgieron de un total de 50 encuestados, entre los cuales fueron operadores de justicia y abogados litigantes de derecho laboral, lo que nos conlleva a exponer nuestra postura y la debida comprobación de hipótesis, así como el cumplimiento de los objetivos específicos, de acuerdo a lo establecido en nuestra metodología de la presente investigación.

Ilustración 10: “Grafico de los porcentajes respecto a la tabulación de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los abogados litigantes y operadores jurídicos laborales de la ciudad de Chiclayo, del distrito judicial de Lambayeque”
Afirmación N° 10.



Del gráfico se obtiene el 54% del total de encuestados administradores de justicia y abogados litigantes de derecho laboral, expresan estar de acuerdo con lo imperativo y necesario que se vuelve la modificación del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854, de igual forma se tiene un resultado similar con 32% de la población están totalmente de acuerdo, sin embargo, como resultado distinto tenemos al 4.0% que prefieren no opinar y el 10% que están en desacuerdo, que resulta un porcentaje minúsculo, en comparación de los altos puntajes.

3.1.2. De los resultados de la primera guía de análisis documental referente al ordenamiento jurídico sistematizado en el presente tema de investigación (en orden ascendente hasta la actualidad).

Tabla 11: Análisis del ordenamiento jurídico.

| “Guía de análisis documental referente al ordenamiento jurídico” | | | |
|---|---------------------------------|------------------------|------------------------------|
| Hasta la Actualidad. | | | |
| Nomenclatura o denominación | Número o código | Año | Vigencia |
| Constitución Política del Perú | Art. 23° y 25° | 1993 | Vigente |
| Convenio OIT | Art. 02. | 1919 | Vigente |
| Ley de jornada laboral, horario y trabajo en sobretiempo. | D.L. N° 854 | 1996 | Vigencia con modificaciones. |
| Ley que modifica la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. | Ley N° 27671 | 21 de febrero del 2002 | Vigencia con modificaciones. |
| Reglamento del T.U.O de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. | Decreto Supremo N° 008-2002- TR | 03 de julio del 2002 | Vigente. |
| Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. | Decreto Supremo N° 007-2002- TR | 04 de julio del 2002 | Vigente |
| Concordancias con el T.U. O | Decreto Supremo N° 008-2002- TR | 2002 | Vigente |
| Disposiciones sobre el control de asistencia. | Decreto Supremo N° 004-2006. | 2006 | Vigente |

Nota: Elaboración propia.

Con el objetivo de contrastar hipótesis y cumplir con cada objetivo específico, se consideró necesaria la elaborar un guía de análisis documental de manera jerárquica y ascendente en tiempo, sobre todo lo regulado de las horas extras de empleados de confianza y el excesivo a la jornada máxima laboral en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854.

De acuerdo a la pirámide Kelseniana y en la aplicación del derecho, la constitución política del Perú, es la ley de leyes, y su obediencia es aplicable sobre

todos los ordenamientos jurídicos, razón por el cual hemos iniciado con su análisis y los artículos más importante involucrados en el desarrollo de la presente investigación.

Se logra evidenciar l artículo 23 de nuestra ley madre peruana prevé que a nadie se le puede obligar a trabajar sin recibir una remuneración o sin su consentimiento libre y voluntario. Este artículo protege el derecho de los trabajadores a recibir una compensación justa por su trabajo y a no ser forzados a realizar trabajos sin recibir una retribución adecuada.

Por otro lado, el artículo 25 de nuestra carta magna prescribe que la jornada ordinaria de trabajo no puede superar las 48 horas a la semana u ocho horas diarias. Si se trata de labores acumulativas o poco usuales (atípicas), el promedio de horas trabajadas en un período determinado no puede superar este límite. Además, los trabajadores tienen derecho a descansos a la semana o al año debidamente pagados, cuya regulación se establece por convenio o ley. El presente artículo busca tutelar los derechos laborales de los que laboran y garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas.

De acuerdo a la legislatura de la OIT, tenemos que el artículo dos, del citado texto legal establece que todas las personas jurídicas, ya sean privadas o del estado, la duración de la jornada laboral no debe superar las 48 horas semanales o las 8 diarias horas, con excepción de las empresas donde solo laboren personas una misma familia. El artículo 5, por otro lado, indica que en supuestos de hecho donde no se apliquen aquellos límites detallados por el artículo en mención, todos los convenios celebrados entre las instituciones patronales y obreras que establezcan límites diarios de trabajo basados en un período de tiempo mucho más largo podrán tener fuerza de reglamento, siempre y cuando sean comunicados al gobierno y este lo decida. En todo caso, la duración media de trabajo en un período establecido en esos convenios no podrá superar a la semana 48 horas.

De la Ley de jornada laboral, horario y trabajo en sobretiempo, D.L. N° 854, Respecto a la jornada laboral máxima, la presente ley no hace referencia a un máximo de horas, indica que si bien es cierto no son obligatorias así mismo son de

manera voluntaria siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, de tal manera la presente ley también indica taxativamente que todo trabajador direccional (puesto de confianza) queda eximido de este reconocimiento en sentido pecuniario.

La referida ley establece, la jornada ordinaria para cada trabajador involucrado a una empresa, expresa tácitamente que el máximo de horas trabajadas debe de ser por 48 horas, las cuales pueden ser de manera rotativa mas no excedidas, por otro lado, deja a criterio personal o voluntario del trabajador, sobrepasar el límite de dichas horas, de las cuales este tendrá que llegar a un acuerdo mutuo y favorable con el empleador, recalcando también que no hay un límite y no hay un reconocimiento de horas extras para los trabajadores de dirección (puesto de confianza), la cual origina una discrepancia laboral.

Ley N° 27671 presenta una modificatoria respecto a la jornada de trabajo, horas extras y horarios, en la cual implica que todo trabajador que exceda el tiempo de trabajo establecido por ley, en los horarios establecidos previo convenio, será de manera voluntario y previo acuerdo con su empleador, mas no especifica un límite de horas y aún más, no establece el reconocimiento de horas extras para los trabajadores directivos (puesto de confianza), haciendo un hincapié, que todo trabajador directivo queda sujeto a un acuerdo directo con su empleador.

El Decreto Supremo N° 008-2002- TR, nos indica una explicación más radical y efectiva respecto a los puntos controvertidos a tratar, así mismo fija modalidades de convenios por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, así mismo una fijación de horarios por tiempos inclusive menores a los establecidos por ley siempre y cuando el convenio entre las partes sea realizado de la manera correspondiente, por otro lado, indica que todo exceso de trabajo el cual pueda sobrepasar los límites de horas reglamentarias serán verificada por el ministerio de trabajo, el cual indica que es de obligación para el empleador llevar un control adecuado de las hora trabajadas por parte de sus trabajadores, quedando este sujeto a una sanción administrativa si así no lo hiciere, referente a los trabajadores de confianza y/o de dirección indica taxativamente que estos están eximidos de una

supervisión laboral, por ende estos deben acreditar su trabajo realizado para con la empresa, así mismo no están incluidos en un reconocimiento de horas extras.

4° Decreto Supremo N° 007-2002- TR.

Referido decreto supremo aprueba el T.U.O del D.L. N.º 854, modificado por Ley N.º 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, la cual solo califica modalidades de convenios referidos a horas extras voluntarias entre empleador y trabajador, así mismo excluye del reconocimiento de horas extras a los trabajadores de confianza o directivos de la empresa.

El artículo 5° Decreto Supremo N° 008-2002- TR concordancia con el texto único ordenado, ratifica que todo exceso de tiempo de trabajo es netamente voluntario, ya el empleador no puede obligar ni el trabajador está obligado a cumplirlo. Por otro lado, excluye de reconocimiento a horas extras a los trabajadores de confianza o directivos de la empresa que no están sujetos a fiscalización alguna.

El Decreto Supremo N° 004-2006, es un dictamen de registros de ingresos y salidas de los que laboran para que así se logre evitar exceder el tiempo límite del trabajador que son 8 horas diarias o 48 horas semanales, así mismo indica que es de responsabilidad del empleador buscar el medio adecuado para el registro de tal asistencia, la cual los organismos pertinentes le podrán solicitar para llevar un control adecuado a la normatividad legal, así mismo indica que los trabajadores de confianza o directivos no están obligados a tal registro por ende no se encuentran dentro de un reconocimiento de horas extras.

3.1.3. De los resultados de la segunda guía de análisis documental referente a las horas extras de los trabajadores de confianza y su reconocimiento de la doctrina jurisprudencial – Casos de la Corte Suprema de Justicia del Perú.

Tabla 12: Análisis de dos casos de la Corte Suprema de Justicia del Perú.

“Guía de análisis documental referente a las horas extras de los trabajadores de confianza de la doctrina jurisprudencial – Casos de la Corte Suprema de Justicia del Perú”

| Caso/ Expediente | Juzgado | Fundamento jurisprudencial/Doctrina. | CRÍTICA Y FALLO |
|--|---|---|--|
| CAS. LAB. 14847-2015, DEL SANTA | Segunda sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república del Perú. | De acuerdo al análisis de los trabajadores de confianza y las horas extras, ha determinado que, en Doctrina Jurisprudencial el fundamento 7°, establezca que exclusivamente un trabajador de confianza será reconocido sus horas extras, en el único supuesto de encontrarse bajo fiscalización y no cuando simplemente tenga que dar cuenta a sus superiores de aquel excedente o de no tener existir aquellos, solo sea la que se encuentre consignada en los estatutos de la empresa, guardando relación con lo previsto en el art. 11 del | <p>Crearon doctrina jurisprudencial, so apercibimiento de estar obligados de motivar adecuadamente en el supuesto de apartarse de citado criterio.</p> <p>Fallo: Se Declara Fundado el recurso de Casación interpuesto por la demanda Corporación Pesquera Inca S.A.C., por cuanto el demandante no ha logrado probar que se haya encontrado sujeto a un horario de trabajo o fiscalización, además no tenía un horario determinado de labores, y quién anotaba su ingreso y salida era un</p> |

| | | | |
|--------------------------------------|---|---|--|
| | | Decreto Supremo N° 008-2002-TR. | vigilante en un cuaderno simple con horas aleatorias. |
| CAS. LAB. 3472-2018, AREQUIPA | Primera sala de derecho constitucional y social transitoria de la corte suprema de justicia de la república del Perú. | De acuerdo al análisis de los trabajadores de confianza y las horas extras, ha determinado que, en Doctrina Jurisprudencial el fundamento décimo tercero; a pesar de que el artículo 5 del D.S. N° 007-2002-TR que aprueba el TUO de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo no hace referencia a los trabajadores de confianza y solo a los de dirección, cita al reconocido profesor Toyama Miyagusuku para resolver el caso referido a trabajadores de confianza, decidiendo la Corte Suprema establecer que: Existen algunos | <p>En la misma jurisprudencia solidifica su decisión mediante cita del CAS N° 14847-2015 DEL SANTA, misma que se refiere de aquella como doctrina jurisprudencial vinculante, que detalla la condicionante de que exclusivamente el trabajador de confianza sería remunerado con horas extras si su trabajo se encuentra bajo fiscalización horaria.</p> <p>Además, en la presente casación brinda una serie de supuestos que, iluminan cuando el trabajador de confianza no estaría sujeto a fiscalización horaria, las cuales son:</p> <p>-El hecho de no obligar a marcar en horas de ingreso y salida.</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>excepcionales donde el personal per se encuentra sometido a un determinado horario, ofreciendo como verbigracia las secretarías de gerencia general o los analistas del área de contabilidad, entre otros, en función de ello y otras labores nace el fáctico que permita reconocer horas extras de citados trabajadores de confianza.</p> | <p>-Tener permisos personales con simples coordinaciones y no solicitudes o trámite administrativo interno.</p> <p>-Producto de tardanzas no tener descuentos o sanciones.</p> <p>-No tener obligación de compensar o recuperar horas dejadas de trabajar.</p> <p>-No presentar informes o comunicar el cumplimiento de labores u horarios.</p> <p>-No existir control de horas para aumentos o promociones.</p> <p>En todos aquellos supuestos no existe una fiscalización en el cumplimiento de horas, y de existir, debidamente probado, cambiaría la situación del trabajador.</p> <p>El caso en mención fue ganado por la demandante, toda vez que probó la existencia de sometimiento a horario de trabajo, con una determinada fiscalización, todo ello suscrito en sus contratos y las debidas prórrogas.</p> |
|--|--|---|---|

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la presente etapa de la investigación, es necesario conocer el hecho de que, después de obtener toda la información necesaria de cada contenido de la presente investigación, aquellos van a ser evaluados desde el primer orden, ello es desde la estructura teórica, para poder comprender a base del sistema de análisis, después de ello cada uno será resumida de acuerdo a sus variables, con relación a los objetivos específicos planteados, que nos generan resultados mismos que crean una premisa final, que son objeto a la debida contrastación de la hipótesis inicial y determinar la propia del capítulo o también denominada hipótesis conclusiva.

4.1. Discusión de resultados

En esta sección, se discutirán los contenidos teóricos, los datos observados en la realidad, los precedentes de la Corte Suprema que influyen y los ordenamientos jurídicos que intervienen en relación con los objetivos específicos de la investigación. La razón es establecer un juicio crítico sobre la información recopilada y lograr una comprensión adecuada desde el punto de vista jurídico. Se busca verificar si resuelta consecuente y necesario el pago de las horas extras, por medio de su reconocimiento legal, y, posteriormente, hacer una crítica sobre la estructura legislativa actual que de manera taxativa o literal no reconoce a los trabajadores de confianza en los excedentes. El objetivo final es encontrar las justificaciones jurídicas para la existencia de la modificatoria.

Además, se buscará identificar la teoría presentada en cada capítulo, la cual está basada en los objetivos específicos de la investigación. Ello se logrará a través de preguntas críticas de uno de los instrumentos sobre las diferentes posturas relacionadas con el tema, lo que permitirá establecer una postura propia para verificar la validez de las variables.

4.1.1. Discusión sobre el objetivo específico N° 1: “Desarrollar Teóricamente la figura jurídica laboral de las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado”.

Se ha logrado identificar en el íntegro de la parte teórica el asidero sólido que fortalece el postulado de poder regular las horas extras a los empleados o trabajadores de confianza en el sector privado de nuestro estado peruano, lo que conlleva a la revisión de la legislación involucrada en citada institución jurídica, aunado a ello la diferenciación con los trabajadores de dirección que la ley ha establecido en el artículo 43° del D.S. N° 003-97-TR, que explícitamente *per se* no pueden ser fiscalizados (Gerencias generales u otros) lo que conlleva a no poder generar horas extras reconocidas, a diferencia de los de confianza que pueden ser sujetos a fiscalización, detallados en su mayoría de caso en las boletas de pago.

Además, la fructífera información suscrita en nuestra base teórica ilumina el camino del porqué si le correspondería las horas extras a los trabajadores de confianza, máxime si de acuerdo a lo comprobado en la realidad, mediante el instrumento tres (Guía de análisis documental referente a las horas extras de los trabajadores de confianza de la doctrina jurisprudencial – Casos de la Corte Suprema de Justicia del Perú), en la CAS. LAB. 3472-2018, AREQUIPA, más actualizada y vigente citan al maestro Miyagusuku Toyama, quien fundamenta el supuesto de la existencia de la figura jurídica correspondiente a las horas extras del personal de confianza.

Aunado a ello, se evidencia el respaldo de los operadores de justicia y abogados litigantes en derecho laboral, quienes afirman en sus dos primeras preguntas el hecho de contar con doctrina que habilite apruebe el reconocimiento de las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado, máxime si, de acuerdo al estado del arte, existen legislaciones a nivel mundial y latinoamericano que lo regulan, todo ello descrito también en el segundo capítulo de la presente.

TOMA DE POSTURA:

Se logra identificar que lamentablemente existe una carencia y deficiencia legislativa, por cuanto el Texto Único Ordenado de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, aprobado mediante D.S. N° 007-2002-TR, en el artículo 05 no hace referencia sobre las horas extras de los empleados de confianza, empero existe suficiente doctrina y fundamentos teóricos, que conllevan a determinar su Institución jurídica que debe de ser reconocida.

También se identificamos el hecho de que el reglamento D.S. N° 008-2002-TR del T.U.O, descrito líneas arriba, en su artículo 11 si hace mención a los trabajadores de confianza existiendo una incongruencia legislativa, entre la ley y el reglamento que solo las CAS analizadas en el tercer instrumento absolviéron la laguna jurídica.

4.1.2. Discusión sobre el objetivo específico N° 2: Identificar los factores influyentes del excedente de la jornada máxima laboral, con relación a los empleados de confianza en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854.

¿Cuáles son los factores influyentes del excedente de la jornada máxima laboral, con relación a los empleados de confianza en el artículo 5 del TUO del D.L. N° 854?

Ha de comprenderse que, si bien el ordenamiento jurídico no es tan preciso en definir sus factores influyentes, se identifica a plenitud mediante la doctrina y sus complementos, los factores influyentes a tomar en cuenta en la hora de evaluar el excedente a la jornada máxima laboral, las cuales son las dimensiones legales, entendidas como aquellas que encuentran respaldo jurídico, y que escudriñando el cuerpo normativo peruano si lo encontramos, exactamente en el artículo 05 del TUO del D.L. N° 854, que consagra el excedente a la jornada laboral.

Además de ser garantista, referido a que todos los trabajadores se les debe garantizar el hecho de ser retribuidos, tutelados mediante los artículos 23° y 25° de la Constitución política del Perú, el cual garantiza su

cumplimiento, afirmación que nace del desarrollo del segundo instrumentos que no solo identifica los derechos constitucionales, también el derecho convencional, el cual se encuentra consagrado mediante el artículo N° 02 del convenio N° 01 de la OIT, y como tercer factor encontramos el hecho de ser oneroso, toda vez que tiene como principal característica la retribución pecuniaria o salario que intrínsecamente tiene que presentarse producto de la contraprestación laboral.

De la aplicación del primer instrumento también inferimos que se cuenta con el respaldo de la praxis jurídica, quienes también consideran aquellos elementos como factores de atribución, siendo la gran mayoría quienes afirman citadas premisas, toda vez que lo identifican como realidad y necesidad la regulación del excedente a la jornada máxima laboral, específicamente a los empleados de confianza, previstos en el artículo 05 del TUO del D.L. N°854.

TOMA DE POSTURA:

Zarpando de la doctrina, se asume la necesidad de identificar los factores influyentes que participan en el excedente de la jornada máxima laboral, empero como el cuerpo normativo es endeble y si aunado a ello no lo consagra en el 05 TUO del D.L. N°854 y de manera muy escueta y confusa lo detalla en el artículo 11 de su reglamento D.S. N° 008-2002-TR; resulta imperiosa la necesidad de modificar citado articulado (05 del T.U.O), a fin de tutelar los derechos laborales del personal de confianza habiendo cumpliendo con determinar los factores influyentes que participan en el excedente a la jornada máxima laboral.

Además, analizar los factores influyentes te permite saber si se va a existir algún cambio en la norma, siempre y cuando se cumplan los presupuestos ya mencionados como la legal, garantista y onerosa.

4.1.3. Discusión sobre el objetivo específico N° 3: Analizar el reconocimiento de pago de las horas extras de los trabajadores de confianza en la legislación y jurisprudencia peruano laboral.

¿Cuál es la naturaleza jurídica de las horas extras a los trabajadores de confianza en el Perú?

Tomando en cuenta la construcción y diseño del artículo 05 T.U.O. del D.L. N°854, aprobado por el D.S. 007-2002, lamentablemente la misma ley cuya nomenclatura recibe como Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, en citado artículo simplemente niega que en la jornada máxima no pueden estar comprendidos los de dirección y deja una oportunidad para únicamente los trabajadores que están bajo fiscalización, y no menciona nada sobre la situación jurídica de los empleados de confianza.

Sin embargo, es menester precisar que su reglamento, aprobado mediante D.S. N° 008 -2002-TR, si hace referencia y exime algunos trabajadores de confianza cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, dejando a en ambigüedad totalmente toda vez que el artículo 43 de precitado ordenamiento jurídico solo define a los trabajadores de confianza y dirección.

¿El ordenamiento legal diferencia a los trabajadores de confianza con los demás trabajadores?

Una de las únicas salvedades en el momento de diferenciar los trabajadores de confianza y los de dirección es lo prescrito en el artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, empero no detalla la situación con el reconocimiento con las horas extras en ninguno de los casos lo que perjudica una clara interpretación del artículo 05 del TUO que es la que debería de ser específica.

¿El cuerpo normativo peruano laboral reconoce horas extras para los trabajadores de confianza?

Si aplicamos positivamente y exclusivamente legalista el *corpus normative* peruano, lamentablemente no dejaría ninguna oportunidad para reconocer las horas extras a los trabajadores de confianza, toda vez que el artículo 05° de la que debería que regularlo no lo contempla (Del T.U.O materia de tesis), y deja salvedad al reglamento que simplemente direcciona a otra ley que define su concepto, aunado al hecho de dejar a salvedad la condicionante de fiscalización lo que consideramos “premio a interpretación de los juzgados”.

¿Qué peculiaridad revisten las sentencias analizadas de la Corte Suprema sobre el pago de horas extras de los trabajadores de confianza?

La Corte Suprema ha tomado conocimiento de la situación que lamentablemente atraviesa los ordenamientos jurídicos que generan confusión en su mayoría y que gracias al desarrollo del instrumento número tres, misma que analizó las **CAS. LAB. 14847-2015, DEL SANTA y CAS. LAB. 3472-2018, AREQUIPA**, refuerza nuestro postulado de modificar el artículo 05 del T.U.O. materia de tesis, a fin de sanear todas las confusiones y ambigüedad, brindando la alternativa de los que se encuentran “Sujetos a fiscalización”.

TOMA DE POSTURA:

En el proceso de investigación se ha utilizado métodos de investigación científica que se seleccionaron en base a los criterios de interpretación jurídica y observación de la realidad. Para la interpretación individual se utilizó el método exegético jurídico de la regla que se ocupó de la revisión del artículo 05 del T.U.O. Desde el primer nivel tuvimos como resultado la observación de gramatical construcción cuya función simplemente en citado artículo fue a los que “No se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección”, “no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata” y “los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia”.

Posteriormente, se realiza una interpretación más profunda de la regla en cuestión para analizar su relación con otras normas del ordenamiento jurídico. Se llega a la conclusión de que la construcción de la regla se basa en principios inspirados por la Constitución, aunque de manera limitada, ya que se observa una falta del principio de igualdad como factor clave en la elaboración de la legislación, que en la presente ocasión resulta ser la igual en la forma de pago a los trabajadores de confianza que pueden estar sujetos a fiscalización; después, se lleva a cabo el análisis de la realidad, utilizando el enfoque deductivo para examinar los principios generales presentes en el ordenamiento jurídico y determinar si la regla en cuestión es coherente con ellos. Como resultado, se concluyó que la aplicación de esta regla tiene un efecto negativo en el individuo como elemento específico.

Finalizado ello, en base de las guías de análisis documentales y los cuestionarios, bajo el criterio de método inductivo y exegético jurídico logramos comprender que resulta necesaria e imperiosa la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores designados bajo la modalidad de confianza, que nos permitió verificar la necesidad de establecer un criterio normativo basado en la importancia de incluir en los acuerdos los principios que aseguren la, equidad, solidaridad e igualdad entre las partes involucradas.

Todo lo esgrimido nos permite regular las horas extras de los trabajadores de confianza con el objeto de hacer efectivo el pago que por derecho les compete.

4.1.4. Discusión sobre el objetivo específico N° 04: Proponer la modificatoria del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854.

La propuesta presentada es considerada viable debido a su fundamento teórico, lo que le da un carácter científico, ya que se relaciona con el control del ordenamiento jurídico basado en principios generales y específicos, con el objetivo de garantizar que el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza sea seguro y esté condicionado por una manifestación de voluntad igualitaria. Esto permite que se conserve la naturaleza del pago condicionado por la igualdad de derechos.

La modificación se considera necesaria para cumplir con el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza y es resultado de una necesidad identificada en el tratamiento de las partes involucradas. Sin embargo, esta modificación también plantea otra situación que debe ser analizada: si ya se encuentran con respaldo casatorio ¿Por qué la necesidad de ser regulado?

Tras la aplicación de los instrumentos, específicamente en el cuestionario, premisa 9, así como las dos CAS analizadas de la corte suprema, de todas formas debería de ser regulado, a fin de evitar que por medio de la aplicación del control difuso y el apartamiento de precedentes de cortes superiores, con el suficiente asidero, constitucionalmente tutelados, puedan tomar otro sentido, por cuanto se puede utilizar en cualquier instancia, independientemente del proceso constitucional o judicial en el que se encuentre el caso. Este proceso surge en situaciones de conflictos normativos y se diferencia del control concentrado, que se puede aplicar a varios casos. La supremacía constitucional es un principio que prescribe que la Constitución es la ley fundamental de todo el cuerpo normativo, y cualquier norma que vaya en contra de ella será anulada.

TOMA DE POSTURA

Resulta ser de suma premura modificar el artículo 05 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo del D.L. N° 854, aprobado por el Decreto Supremo N° 007 – 2002 – TR, por cuanto no hacer referencia a los trabajadores de confianza para el calculo de sus horas extras, a pesar de encontrarse bajo fiscalización, viola derechos fundamentales como la dignidad, el trabajo, la salud, la igualdad y valores como la solidaridad y equidad, así mismo se debe de recordar que pese a ser de confianza siempre va a existir el grado de subordinación que en cualquier circunstancia ubica en desventaja al trabajador, frente a su empleador y si se muestra compromiso en el trabajo desarrollando horas extras, es por un grado de responsabilidad y necesidad que visto desde cualquier perspectiva debería de ser premiado mediante la contraprestación o pago.

4.2. Sobre el resultado de la validación de las variables

En la segunda etapa de la hipótesis, se valida la construcción de las variables basándose en los resultados obtenidos de la evaluación crítica de los contenidos de cada una de las metas de la investigación, las cuales fueron creadas basadas en las propias variables. Por lo tanto, se compararán las tomas de postura con las variables para determinar la validez de las afirmaciones en las que se basó la tesis. Además, se podrá elaborar una hipótesis concluyente que se comparará con la hipótesis inicialmente planteada, con el fin de obtener como resultado la verificación de la misma.

4.2.1. Respecto a la Variable independiente: Horas extras de los trabajadores de confianza.

En nuestro ordenamiento jurídico (Texto único ordenado materia de tesis) no están siendo contemplados las horas extras para los trabajadores de confianza, solo y exclusivamente lo niegan para los trabajadores de dirección, la cual es entendible perfectamente, por cuanto la mayoría de ellos son cargos de gerencia que no cuenta con un supervisor y fiscalizador de mayor jerarquía, empero existe la incongruencia en el reglamento del T.U.O, porque si los menciona y a la vez prohíben que sean calificados para horas extras los trabajadores de confianza, sin embargo, brinda una salvedad condicionante salvo que sean “fiscalizados”, con algunas excepciones que lo derivan a la ley de Ley de Productividad y Competitividad Laboral en donde solo definen y diferencian a los trabajadores de dirección y los de confianza, misma razón y motivación la que brindan las casaciones de la corte suprema, que conceden el derecho siempre y cuando se haya logrado probar en el proceso judicial, fundamentos que han sido debidamente investigados, analizados, demostrados y aplicados para que nos ilumine la realidad que tristemente se evidencia en violación de derechos laborales, al no aprobarse el pago de horas extras.

En obediencia a lo descrito reconocemos la validez de la variable independiente bajo la siguiente premisa:

Las horas extras de los trabajadores de confianza no están siendo reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico, pese a existir condicionantes como la “fiscalización” para que accedan a compensación de tus horas laboradas.

4.2.2. Respecto a la Variable dependiente: Excedente a la jornada máxima laboral en el art. 5 del TUO del D. L N°854.

La identificación del carácter que pueda validar esta variable dependerá principalmente de su relación causal con la variable anterior, ya que esta última es la causa del problema a investigar, ante aquella premisa se deduce que todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar labores excedentes a la jornada máxima laboral, si así lo desean, y no está siendo limitado para nadie, máxime aun si se presentan o cumplen con los factores de atribución, la no descripción literal de los trabajadores de confianza en el excedente a la jornada máxima laboral en el artículo 05 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, de cierta manera contraviene la tutela de derechos laborales.

Se cuenta con criterios doctrinales jurisprudenciales que sostienen la modificatoria propuesta, empero surge la necesidad de modificar literalmente la ley para no generar nuevas interpretaciones de los jueces superiores por medio del control difuso que perjudiquen y no concedan los pagos pecuniarios.

De lo consignado líneas arriba respecto de la variable dependiente se llegó a establecer su validación, misma que se considera:

Excedente a la jornada máxima laboral en el art. 5 del TUO del D. L N°854 también puede aplicarse a los trabajadores de confianza, y al no estar consagrada genera vulneración de derecho laboral en la remuneración, que perjudica al trabajador, máxime si literalmente no contempla, queda con la limitación y percepción de no contar con aquel derecho fundamental.

4.3. Contrastación de Hipótesis

Para lograr la verificación de la hipótesis, se creará una hipótesis final que estará compuesta por las afirmaciones obtenidas a través de la validación de las variables. Luego, se comparará esta hipótesis final con la hipótesis inicial para determinar su validez. El proceso a seguir es el siguiente:

Hipótesis conclusiva:

Si, se determina el reconocimiento de las horas extras de los trabajadores de confianza, entonces será necesario modificar el artículo 5 del TUO del D.L. N° 854, a fin de regular el excedente a la jornada máxima laboral.

| Contrastación de Hipótesis | |
|--|---|
| Hipótesis inicial | Hipótesis conclusiva |
| Si, se determina el reconocimiento de las horas extras de los trabajadores de confianza, entonces será necesario modificar el artículo 5 del TUO del D.L. N° 854, a fin de regular el excedente a la jornada máxima laboral. | El reconocimiento de las horas extras de los trabajadores de confianza en el sector privado, no está previsto literalmente en el artículo 5 del T.U.O del D.L. N° 854, lo que genera que no se les considere en el excedente a la jornada máxima laboral, aun existiendo pronunciamientos de la corte suprema que, si los reconoce siempre y cuando se encuentren la una determinada fiscalización, mismo que condice en con lo establecido en su reglamento. |

CAPÍTULO V

5.1. CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se concluye en función al desarrollo teórico de la institución jurídica laboral de las horas extras, dando cuenta que existe una fructífera gama de doctrina y jurisprudencia que permite considerar dichas horas extras a los trabajadores de confianza, con la condicionante de ser fiscalizados, habiendo obtenido el respaldo de los operadores de justicia y abogados litigantes de derecho laboral que consideran nuestro postulado, y que lamentablemente la ley de manera literal no lo estipula, y genera confusiones con su reglamento.

SEGUNDA:

Se ha logrado identificar los factores de atribución influyentes en el excedente a la jornada máxima laboral, que nuestro ordenamiento jurídico no especifica, mismo que resultan ser las dimensiones legales, entendidas como aquellas que encuentran respaldo jurídico, garantista, desde la constitución, el derecho convencional y la onerosidad que surge como retribución o salario. Cumpliéndose aquellos factores influyentes se permite considerar el excedente a la jornada máxima en el artículo 05 del T.U.O del D.L. 854, entendida para los trabajadores de confianza.

TERCERA:

Se llegó a analizar el íntegro de la legislación que forma parte para el reconocimiento de pago de las horas extras, así como la doctrina jurisprudencial, determinando que al no reconocer o considerar el artículo 05 del T.U.O del D.L. 854, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, las horas extras no tienen derecho a reclamo los trabajadores por encontrarse de manera literal suscrita y que pese a existir doctrina jurisprudencial como sostén, aun no se realiza modificatoria alguna, misma que se plantea en la presente, además su reglamento, aprobado mediante D.S. N° 008 -2002-TR, si hace referencia y exime algunos trabajadores de confianza cuyas características se encuentran definidas en el Artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N.º

003-97-TR, dejando a en ambigüedad total, toda vez que el artículo 43 de precitado ordenamiento jurídico solo define a los trabajadores de confianza y dirección.

CUARTA:

En definitiva, se ha llegado a la conclusión de que es preciso modificar la legislación vigente, exactamente lo previsto en el artículo 05 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que a letra prevé:

“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.”

Por el hecho de no hacer referencia a los trabajadores de confianza, específicamente a los que sí se encuentran bajo fiscalización, argumentos que no solo ven asidero en lo absuelto por los operadores de justicia y abogados litigantes laboristas, sino también en los precedentes (uno de ellos vinculante) que la Corte Suprema ya ha interpretado y brindado luces. Además, urge la modificatoria porque de no estar regulado literalmente genera confusiones y limitaciones de reclamos en los ciudadanos que son legos en derecho, y aún así iniciando proceso, se podría presentar el caso de que las cortes superiores en aplicación del control difuso en sus sentencias se aparten los lo precedente y genere violación de derechos.

CAPÍTULO VI

6.1. RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda que el estado peruano, por intermedio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y SUNAFIL, desarrollen charlas obligatorias a las diversas personas jurídicas lucrativas, para que de manera equitativa e igualitaria se capaciten empleador, empleado, y cada trabajador (dependiendo de su cargo), conozca los beneficios, derechos que puede tener, así como sus deberes con su centro de trabajo.

SEGUNDA:

Se recomienda, en razón de la determinación arribada por la investigación, modificar **artículo N° 05** del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que a letra establece lo siguiente:

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

PROPUESTA DE MODIFICATORIA:

Artículo N° 05 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

ARTÍCULO 5: TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA

“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; a excepción de trabajadores de confianza que cuenten con determinado control de tiempo y trabajo”.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, L. P. (2018). *Investigación jurídica*. Colombia: Universidad Pontificia Colombia.
- Alpuche. (Noviembre de 2014). "*DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO BAJO EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD; CASO DE LOS TRABAJADORES DEL H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA*". Puebla. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/13251/72117T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aparicio, V. (2010). "*TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA*" (Vol. 392). Analisis Legal.
- Avalos. (2018). "*Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas*". Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Campos Torres, S. (1 de Junio de 2004). ¿Conoce usted cuál es el tratamiento laboral de los trabajadores de dirección y de confianza? Lima, Perú. Obtenido de <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Tratamiento-laboral-trabajadores-direccion-y-confianza.pdf>
- Carro. (23 de Octubre de 2015). Obtenido de <https://archivo.crhoy.com/empleado-de-confianza-puede-trabajar-hasta-12-horas-por-dia/opinion/>
- Celis. (2017). *La influencia de las pruebas de oficio en el nuevo proceso laboral para demostración de las horas extras: Lambayeque 2010-2017*. Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7574>

- Centurión, J. (2020). *EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA PARA PROTEGER LA REMUNERACIÓN LABORAL EN EL EXCEDENTE A LA JORNADA MÁXIMA*. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Cienfuegos, S. (2005). *La Doctrina y la Jurisprudencia. Reflexiones Acerca de una Relación Indispensable*. Mexico: UNAM. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1624/6.pdf>
- Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el tribunal constitucional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Constitución Política del Perú. (1993). ARTICULO 25. Obtenido de http://spij.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Diario Leonoticias. (11 de Mayo de 2019). Obtenido de <https://www.leonoticias.com/leon/30000-empresas-leonesas-fichar-horas-extras-20190505203930-nt.html>
- Díaz, L. (2016). *CONSECUENCIAS DE UN DESPIDO INEXISTENTE A UN EMPLEADO DE CONFIANZA DEL SECTOR PÚBLICO SUJETO AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA*. Trujillo - Perú: Universidad Privada del Norte.
- Escudero, M. (2019). *“LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DEL SECTOR PRIVADO EN EL PERÚ”*. Lima - Perú: Universidad Privada del Norte.
- Estela. (2016). *El personal de confianza en la administración pública, su competitividad y el aparente desamparo laboral como gestor social*. Chiclayo.
- Estela, C. (2016). *EL PERSONAL DE CONFIANZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SU COMPETITIVIDAD Y EL APARENTE DESAMPARO LABORAL COMO GESTOR SOCIAL*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1401/BC-TES-TMP235.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández. (2010). *REGULACIÓN DEL PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*. Bolivia. Obtenido de <https://docplayer.es/91732586-La-paz-bolivia.html>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de México : McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

IUSLatin.pe. (14 de mayo de 2022). *IUS Revista Latinoamericana de Derecho*. Obtenido de ¿Cuál es la condición para el pago de horas extras del personal de confianza? [Casación 14847-2015, Del Santa]: <https://iuslatin.pe/cual-es-la-condicion-para-el-pago-de-horas-extras-del-personal-de-confianza-casacion-14847-2015-del-santa%EF%BF%BC/#:~:text=Sumilla%3A%20El%20personal%20de%20confianza,al%20pago%20de%20horas%20extras>.

La Ley . (10 de Noviembre de 2017). *La Ley - El ángulo legal de la noticia*. Obtenido de Corte Suprema fija pauta para determinar si trabajador de confianza está sujeto a horario de trabajo.: <https://laley.pe/art/4342/corte-suprema-fija-pauta-para-determinar-si-trabajador-de-confianza-esta-sujeto-a-horario-de-trabajo>

López. (27 de Agosto de 2015). Obtenido de <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/el-fin-de-las-horas-extras-laborales/>

Marceth, & Bogantes. (2015). *La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: Análisis doctrinario y jurisprudencial.*. San Jose. Obtenido de <https://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/handle/120809/1429/La%20perdida;jsessionid=56BC675F4584EE43C5CBDDEBAE2FE75B?sequence=1>

Monereo, P., & Gorelli, H. (2009). *Tiempo de Trabajo y Ciclos Vitales*. España.

- Morales. (28 de Mayo de 2019). *El sol de cordoba*. Obtenido de <https://www.elsoldecordoba.com.mx/local/se-manifiestan-trabajadores-de-confianza-del-issste-en-veracruz-3683501.html>
- Pereira, F., & Sánchez, A. (2018). *Pago de horas extras a personal de confianza, no sujeto a fiscalización de horario de trabajo - Casación laboral N° 14847-2015-Del Santa*. Loreto - Perú: Universidad Científica del Perú.
- Pereyra, T. (26 de Septiembre de 2017). *Lp - Pasión por el Derecho*. Obtenido de Trabajadores de confianza no tienen derecho al pago de horas extras si no están sujetos a fiscalización horaria [Cas. Lab. 14847-2015, Del Santa]: <https://lpderecho.pe/cas-lab-14847-2015-del-santa-trabajadores-confianza-pago-horas-extras-fiscalizacion-horaria/>
- Pinilla. (9 de Julio de 2018). *Asuntos: Legales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/empleado-de-confianza-no-recibe-pago-de-horas-extras-pero-si-dominicales-2746904>
- Pirela. (2016). *El Regimen jurídico del trabajador de dirección en la lott*. Venezuela: Universidad de Sevilla.
- Puntriano, R. (2010). *Los trabajadores de Confianza o de Dirección no dejan de ser trabajadores y Gozan de la Protección contra el Despido injustificado* (Vol. 117). Lima: Revista Jurídica del Perú. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/ley-de-productividad-en-el-peru-que-es-el-decreto-legislativo-n-728/>
- Reyes, J. (01 de Septiembre de 2022). *Gestión*. Obtenido de Trabajadores de confianza pueden recibir pagos por horas extras, ¿en qué casos?: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajadores-de-confianza-pueden-recibir-pagos-por-horas-extras-en-que-casos-noticia/?ref=gesr>
- Ribeiro. (2012). *La Flexibilización del tiempo de trabajo y violación del Derecho a la salud laboral: análisis de los ordenamientos jurídicos brasileño y español*. Ciudad Real. Obtenido de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/2911>

- Rivas. (2008). *ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FALTA DE UNA REGULACIÓN ESPECÍFICA DEL SUJETO DE TRABAJO DENOMINADO TRABAJADOR DE CONFIANZA EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA*. Guatemala. Obtenido de http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7637.pdf
- Roppo, V. (2009). *El Contrato*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- RPP Noticias. (18 de Enero de 2018). Obtenido de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/sunafil-supervisa-jornada-de-trabajo-en-centro-comercial-de-chiclayo-noticia-1101768>
- Sánchez, U. (1998). *“CARGO DECONFIANZA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO*. Arazandi Social, Madrid.
- Trillo, P. (2010). *La construcción Social y Normativa del Tiempo de Trabajo*. Valladolid, España: Lex Nova.
- Valera, F. (9 de diciembre de 2021). *Actualidad Laboral*. Obtenido de Corte Suprema confirma que si el trabajador de confianza se encuentra sujeto a fiscalización horaria le corresponde el pago de horas extras: <https://actualidadlaboral.com/corte-suprema-confirma-que-si-el-trabajador-de-confianza-se-encuentra-sujeto-a-fiscalizacion-horaria-le-corresponde-el-pago-de-horas-extras/>
- Vega. (2 de Enero de 2017). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_654078.pdf
- Vertiz, I. (2009). RETIRO DE CONFIANZA Y SUS EFECTOS. Análisis Laboral.
- Zapata. (2018). *La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015*. Lambayeque. Obtenido de La evolución de la protección frente al despido de los trabajadores de confianza a propósito de la Casación Laboral N° 18450-2015

Zavala. (2014). *“INDEFENSIÓN JURÍDICA DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIONES DE CONFIANZA OCASIONADA POR LA INDISCRIMINADA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 58*. Ecuador. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15908/1/biblioteca.pdf>

Zegarra, D. (2016). *INCENTIVOS DE HORAS EXTRAS Y LA ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.-2014*. Cajamarca - Perú: Universidad César Vallejo.

VII. ANEXOS

7.1. Cuestionario de encuesta aplicada a 50 personas, entre operadores de justicia y abogados litigantes laboristas.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

“Reconocimiento de horas extras de empleados de confianza para regular el excesivo a la jornada máxima laboral en el artículo 5 del TUO del D.L. N°854”

Es grato dirigirnos a su persona, con la intención de saludarlo y a la vez requerir de su valioso tiempo para la absolución de los cuestionamientos que se le presentan a continuación, cuyos resultados se tomaran como un aporte importante para la investigación académica que realizamos.

1. Variable Independiente.

Horas extras de los trabajadores de confianza.

1. Se cuenta con fructífera teoría que nos permita definir las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. Desacuerdo
 - c. De acuerdo
 - d. Totalmente de acuerdo
2. En países extranjeros ya se ha regulado la figura jurídica laboral de horas extras.
 - a. Totalmente en desacuerdo
 - b. Desacuerdo
 - c. No opina.
 - d. De acuerdo

3. Debería de regularse en el Perú las horas extras de los empleados de confianza en el sector privado.

- a. Desacuerdo
- b. No opina
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

4. Existe jurisprudencia que haya brindado luces sobre el reconocimiento del pago de horas extras en los empleados de confianza del sector privado.

- a. Totalmente en desacuerdo.
- b. Desacuerdo
- d. Totalmente de acuerdo
- e. De acuerdo.

5. Debería de hacer efectivo el peculio por concepto de horas extras en los trabajadores de confianza del sector privado en el Perú.

- a. Totalmente en desacuerdo
- b. Desacuerdo
- c. No opina
- d. De acuerdo

2. Variable Dependiente.

El excedente a la jornada máxima laboral en el art. 5 del TUO del D. L N°854 aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

6. Existe doctrina peruana que respalde el excedente a la jornada máxima laboral.

- a. Totalmente desacuerdo
- b. No opina
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

7. Cumplido la jornada máxima laboral, debe de permitírsele al trabajador realizar horas extras.

- a. Desacuerdo

- b. No opina
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

8. Se tendría como factor influyente del excedente de la jornada máxima laboral, las dimensiones legales, garantistas y onerosas.

- a. Desacuerdo
- b. No opina
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

9. Existiendo pronunciamientos de Corte Suprema de justicia sobre el excedente a la jornada máxima laboral, debería de ser regulado a causa de la aplicación del control difuso y el apartamiento de precedentes.

- a. Desacuerdo
- b. No opina
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

10. Considera usted necesaria la modificación del artículo 5 del TUO del D.L. N° 854 aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

- a. Desacuerdo
- b. No opina
- c. De acuerdo
- d. Totalmente de acuerdo

7.2. Proyecto de Ley.

PROYECTO DE LEY

Proyecto de Ley, la modificación del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 854, aprobada por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La intención del reconocimiento del pago de horas extras es proteger el derecho laboral a trabajar en horas extras para los trabajadores de confianza que exceden su jornada máxima.

Es importante que se establezca en la ley laboral el pago de horas extras para los trabajadores de confianza, ya que esto aseguraría que sus derechos a recibir una compensación adicional por trabajo extra no sean violados. Actualmente, los empresarios se respaldan en el reglamento del Decreto Legislativo N° 854, el cual exonera a los trabajadores de confianza del pago de horas extras por su trabajo en sobretiempo, lo cual resulta perjudicial para los derechos de estos trabajadores.

Es importante regularizar el pago de horas extras a los trabajadores de confianza en nuestra legislación nacional ya que la falta de regularización afecta a la comunidad jurídica. Por lo tanto, es necesario hacer una modificación al artículo 5 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR, que se refiere a los trabajadores que no están cubiertos por la jornada máxima, para incluir un párrafo que incluya a los trabajadores de confianza. Esto es necesario porque el actual artículo es muy ambiguo y puede conducir a conflictos jurídicos.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

La propuesta de ley no implicará un gasto extra para el presupuesto nacional, ya que la modificación del artículo 5 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 no tiene costos asociados. La finalidad del presente proyecto de ley es asegurar que la interpretación de la ley sea clara y no dé lugar a ambigüedades que perjudiquen a los trabajadores.

III. TIEMPO DE VIGENCIA.

Si la iniciativa de ley es aprobada, comenzará a ser efectiva el día después de su aprobación y publicación en el diario oficial "El PERUANO".

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

La propuesta legal actual busca cambiar el artículo 5 del TUO del Decreto Legislativo N° 854 para incluir un párrafo que haga una excepción para los trabajadores de confianza en relación a los trabajadores que no están sujetos a una jornada máxima.

V. FORMULACIÓN DE PROPUESTA LEGISLATIVA

Artículo N° 05 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR. quedaría de la siguiente manera:

ARTÍCULO 5: TRABAJADORES NO COMPRENDIDOS EN LA JORNADA MÁXIMA

“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; a excepción de trabajadores de confianza que cuenten con determinado control de tiempo y trabajo”.