

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

PAYMENT OF EXTRA HOURS TO CONFIDENCE WORKERS TO PROTECT LABOR REMUNERATION ON THE EXCESS OF THE MAXIMUM DAY

Juan José Luis Centurión Santisteban¹

Fecha de Recepción: 11 de noviembre de 2019

Fecha de Aprobación: 30 de diciembre de 2019



Resumen:

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

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

Abstract:

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

Keyword:

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

I. Introducción

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

Según Sánchez (1998), manifiesta que el trabajador y el empleador son los elementos principales que conforma una relación laboral, la cual es origen de un contrato de trabajo celebrado por las

¹ Estudiante del XI Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Señor de Sipán, Conciliador Extrajudicial Especializado en Familia e Integrante del Círculo de Estudiantes Líderes de Derecho USS.

partes, las cuales, según la legislación de la materia, refiere que ambos poseen derechos como obligaciones respecto al vínculo laboral creado, pero la peculiaridad y naturaleza del puesto del “trabajador de confianza”, surge entorno a la confianza depositada del empleador a determinado trabajador orientado por la actividad o responsabilidad que ostenta su cargo, amparando su relación laboral.

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

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

Aunado a ello la persona de Trillo (2010), la labor de sobretiempo no es muy usual y solo aplica en situaciones de necesidad refiere además que las horas extras beneficia tanto al empleador como al trabajador, al primero porque va haber un crecimiento en su producción y al segundo porque al laborar horas extras, podrá exigir un derecho más de carácter económico. Por tal razón implica el reconocimiento de su derecho constitucional la percepción al pago de horas extras, ya que el trabajador de confianza está brindando un servicio extra, fuera de su jornada laboral, al respecto Rodríguez (2018), señala que debe existir una prestación por parte del trabajador para que se pueda computar el pago de horas extras de lo contrario no le corresponde tal derecho.

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

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

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

II. Materiales y Métodos

La presente investigación es de tipo Mixto: cualitativo y cuantitativo, siendo el diseño de investigación No Experimental. Por otra parte, en relación a la población está constituida por 12 Jueces Laborales del Juzgado del Módulo de Justicia de Luis Gonzales de la ciudad de Chiclayo, así como también 20 Jueces que integran la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, así mismo 8 jueces de Trabajo de la Corte Superior de 7 de Enero, así mismo más 10 especialistas en lo Laboral de Sunafil, también 10 trabajadores del Área de Gestión de Talento Humano de la Universidad Señor de Sipán y 10 abogados litigantes en materia laboral de la ciudad de Chiclayo, Provincia de Chiclayo del Departamento de Lambayeque, de la muestra se aplicado el muestreo no probabilístico de Hernandez Sanpieri (2014), quien señala que para la selección de una cantidad de componentes no va a depender de una determinada posibilidad, si no, las causas, situaciones que involucran directamente el trabajo de investigación. Por lo tanto la muestra está constituida por 60 informantes, entre jueces laborales, trabajadores de gestión de talento humano de la USS, Trabajador Especialista de SUNAFIL y abogados litigantes en materia laboral.

III. Resultados

El instrumento de recolección de datos empleado para la presente investigación fue la encuesta, la misma que se encuentra conformada por 20 preguntas y fueron aplicadas en el distrito de Chiclayo a 60 personas, de las cuales fueron 20 Jueces que integran la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, así mismo 8 jueces de Trabajo de la Corte Superior de 7 de Enero, así mismo más 10 especialistas en lo Laboral de Sunafil, también 10 trabajadores del Área de Gestión de Talento Humano de la Universidad Señor de Sipán y 10 abogados litigantes en materia laboral de la ciudad de Chiclayo, Provincia de Chiclayo del Departamento de Lambayeque, obteniéndose de ellos la información necesaria que luego fue analizada e incorporada al trabajo de investigación, permitiendo contrastar la variable dependiente con la independiente, habiendo sido sometidos los datos recogidos a presiones porcentuales.

Tabla N° 01

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

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

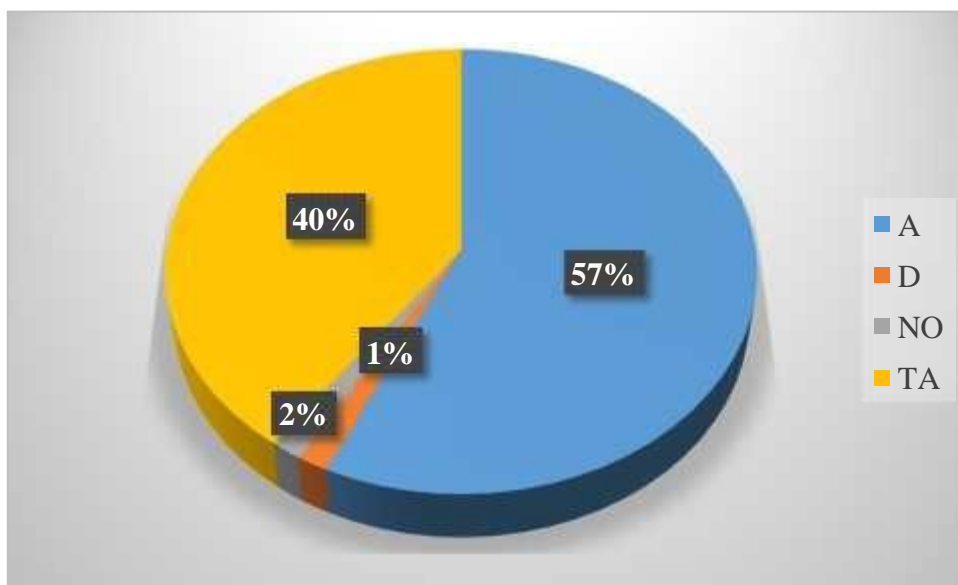


Figura N° 01.- ¿La doctrina nacional regula el pago de horas extras a los trabajadores de confianza?

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

Tabla N° 02

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

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

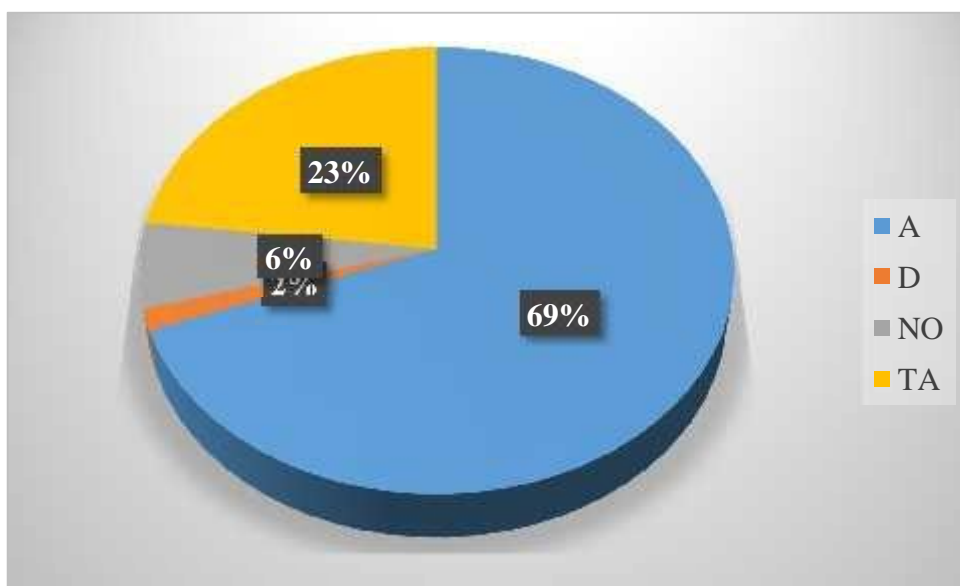


Figura N° 02- ¿La doctrina internacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?

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

Tabla N° 03

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

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

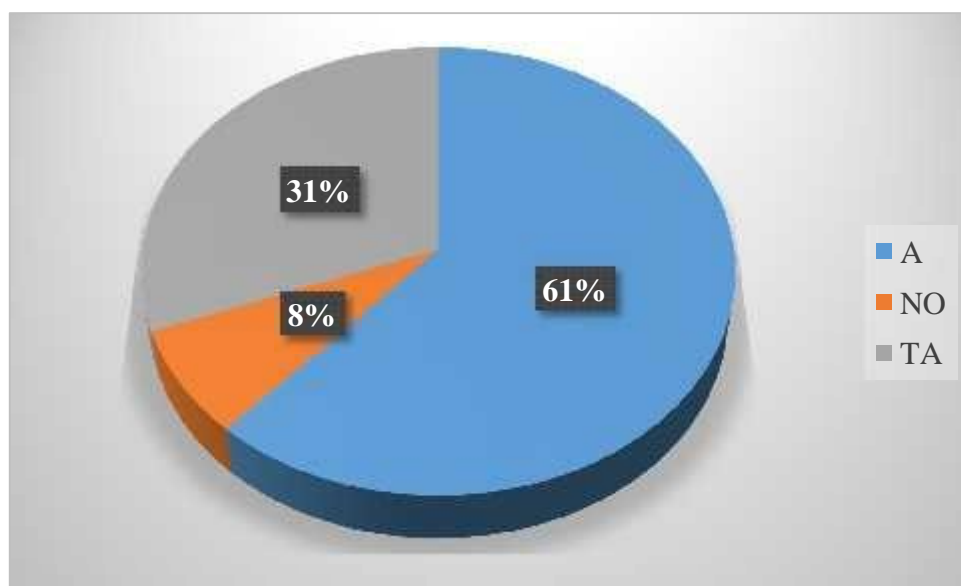


Figura N° 03- ¿Cree usted que es inconstitucional lo establecido en el artículo 9 del reglamento del TUO de la Ley N° 854?

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

Tabla N° 04

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

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

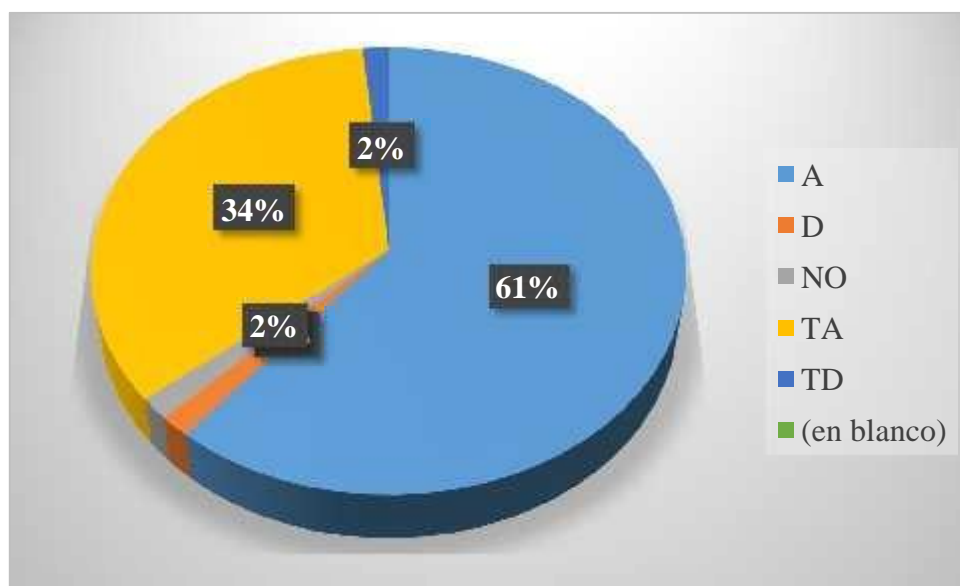


Figura N° 04- ¿Considera usted necesario la modificación del artículo 5 del TUO del D.L N° 854?

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

IV. DISCUSIÓN

En los resultados obtenidos en la pregunta 01, Tabla N°01 en donde el 57% de los encuestados refieren estar de acuerdo sobre si ¿La doctrina nacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?; de igual forma en la pregunta 02, Tabla N° 02 en donde el 69% de los encuestados refieren estar de acuerdo sobre si ¿La doctrina internacional regula el pago de las horas extras a los trabajadores de confianza?; en el mismo sentido ha concluido Ribeiro (2012) en su investigación denominada “La Flexibilización Del Tiempo De Trabajo Y La Violación Del Derecho A La Salud Laboral: Análisis De Los Ordenamientos Jurídicos Brasileño Y Español”, precisando que, en España regula un límite máximo para todos los trabajadores, de la misma forma el reconocimiento del pago por la labor en sobretiempo, mismo que se encuentra estipulado en su artículo 35.2 de su Ley de Estatuto de Trabajadores ET.

Tenemos también que, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta N° 03, Tabla N° 03, vemos que el 61% de los encuestados refieren estar de acuerdo sobre si ¿Cree usted que es inconstitucional lo establecido en el artículo 9 del reglamento del TUO de la Ley N° 854?; en el mismo sentido Celis (2017), en su tesis denominada “La Influencia De Las Pruebas De Oficio En El Nuevo Proceso Laboral Para Demostración De Las Horas Extras: Lambayeque 2010-2017”; concluye que si bien los empleadores se rigen por ese artículo para evitar el pago de las horas extras, ya que establece la exoneración del pago de horas extras a los trabajadores de confianza, muy distinto a lo que establece el Decreto Legislativo 854, en otras palabras la labor en sobretiempo es impuesta por el empleador, mismo que vulnera el derecho de sus trabajadores al no reconocerle el pago extraordinario.

Además, respecto a los resultados obtenidos en la pregunta N° 13, Tabla N° 13, vemos que el 61% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo sobre si ¿Considera usted necesario la modificación del artículo 5 del TUO del D.L N° 854?; en el mismo sentido Zegarra (2016) en su

tesis denominada "Incentivos De Horas Extras Y La Economía De Los Trabajadores Del Área De Seguridad Y Vigilancia De La Universidad Nacional De Cajamarca.-2014"; concluye que si bien el Decreto Legislativo 854 en su artículo 5 no exonera del pago de horas extras a los trabajadores de confianza por lo tanto a éstos si le correspondería exigir su derecho al pago en sobretiempo, pero por decisión de los empleadores que se basan en el reglamento del TUO de la Ley N° 854 no les reconoce el pago por la labor extraordinaria porque eso implica una mayor ganancia para el empleador, exigir mayor producción sin reconocer la labor extra.

V. CONCLUSIONES

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

VI. REFERENCIAS

- Avalos, R., (2018) *"EXCEPCIONES A LA JORNADA DE TRABAJO: LÍMITES Y ALTERNATIVAS"* para optar el Grado Académico de Magíster. Universidad Católica, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14140/AVAS_OS_RODR%C3%8DGUEZ_BRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Celis, G., (2017) *"LA INFLUENCIA DE LAS PRUEBAS DE OFICIO EN EL NUEVO PROCESO LABORAL PARA DEMOSTRACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS: LAMBAYEQUE 2010 - 2017"* para optar el Grado Académico de Maestro. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2816/BC-TES-TMP-1641.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ribeiro, O., (2012) *"LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA VIOLACIÓN DEL DERECHO A LA SALUD LABORAL: ANÁLISIS DE LOS*

ORDENAMIENTOS JURÍDICOS BRASILEÑO Y ESPAÑOL" para obtener el Grado de Doctor. Universidad de Castilla, España. Obtenido de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/2911/TESIS%20Ribeiro%20de%20Oliveira%20Silva.pdf?sequence=1>

Sánchez, U., (1998) "*CARGO DE CONFIANZA 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: Ed. Lex Nova.

Vertiz, I., (2009) "*RETIRO DE CONFIANZA Y SUS EFECTOS*". En: Análisis Laboral, Volumen 37, p. 52.

Zegarra, M., (2016) "*INCENTIVOS DE HORAS EXTRAS Y LA ECONOMÍA DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA - 2014*" para obtener el Título Profesional de Contador. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10197/zegarra_md.pdf?sequence=1&