



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales, Perú 2020”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Valverde Angulo Jordano Alejandro (orcid.org/0000-0002-5524-2571)

ASESORES:

Dra. Sánchez Villavicencio María Félix ([orcid.org/ 0000-0003-2036-0110](https://orcid.org/0000-0003-2036-0110))

Dr. Pacheco Yépez Eduardo Alonso ([orcid.org/ 0000-0003-1034-2533](https://orcid.org/0000-0003-1034-2533))

Dr. Salinas Ruiz Henry Eduardo ([orcid.org/ 0000- 0002-5320-9014](https://orcid.org/0000-0002-5320-9014))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y Reforma procesal laboral, Negociación colectiva e Inspección de trabajo y Sistemas previsionales.

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Todos mis logros van dedicados en primer lugar a Dios,

A mi familia que nunca me ha dejado solo.

En especial a mí Madre que es mi fuente de Inspiración

Y mi tesoro más grande. A mi padre que me enseñó a nunca rendirme.

AGRADECIMIENTO

Mi enorme agradecimiento a todas aquellas personas
Que contribuyeron a mi formación profesional,
Asesores y maestros,
Por sus enseñanzas, paciencia y dedicación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento.....	13
3.7. Rigor científico	13
3.8. Métodos de análisis de datos	13
3.9. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
4.1. Descripción de resultados	14
4.2. Discusión	25
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Pregunta 01. ¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?</i>	14
Tabla 2 <i>Pregunta 02. ¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.</i>	15
Tabla 3 <i>Pregunta 03. ¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?</i>	17
Tabla 4 <i>Pregunta 04. ¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?</i>	19
Tabla 5 <i>Pregunta 05. ¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.....</i>	21
Tabla 6 <i>Pregunta 06. ¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.</i>	23

RESUMEN

La presente investigación fue de tipo básico, enfoque cualitativo. Su objetivo general fue determinar si es necesaria la aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, Perú 2020. En tal sentido, su diseño de investigación fue estudio de casos. Los participantes estuvieron conformados por 05 especialistas (jueces, juristas) en materia laboral, a efectos de realizar las entrevistas a profundidad. Para la recolección de datos se empleó la técnica de entrevista a profundidad dirigida a expertos en derecho laboral así como a profesionales que ejercen de magistrados especialistas en derecho laboral, mediante el instrumento de Guía de entrevista. Los resultados permitieron concluir que la aplicación del control de convencionalidad garantiza el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, Perú 2020. Finalmente, se recomendó a los Órganos de Justicia Laboral, establecer criterios jurisdiccionales homogéneos en torno al reconocimiento de horas extras en casos de los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, con el fin de poder interpretar la regulación jurídica nacional tanto en torno al reconocimiento de horas extras como el análisis a la categoría de jornada máxima.

Palabras clave: laboral, transporte interprovincial, convencionalidad, derecho constitucional.

ABSTRACT

The present investigation was of a basic type, qualitative approach. Its general objective was to determine if the application of conventionality control is necessary to guarantee the recognition of overtime in the drivers of interprovincial buses of passenger transport, Peru 2020. In this sense, its research design was a case study. The participants were made up of 05 specialists (judges, lawyers) in labor matters, in order to carry out in-depth interviews. For data collection, the in-depth interview technique was used, aimed at experts in labor law as well as professionals who act as magistrates specializing in labor law, through the Interview Guide instrument. The results allowed to conclude that the application of the conventionality control guarantees the recognition of overtime in the drivers of interprovincial buses of passenger transport, Peru 2020. Finally, it was recommended to the Labor Justice Bodies, to establish homogeneous jurisdictional criteria around the recognition of overtime in cases of drivers of interprovincial passenger transport buses, in order to be able to interpret the national legal regulation both regarding the recognition of overtime and the analysis of the maximum working day category.

Keywords: labor, interprovincial transport, conventionality, constitutional law.

I. INTRODUCCIÓN

La presente trabajo de investigación se circunscribe en la problemática que atraviesan los trabajadores que laboran como conductores interprovinciales de transporte de pasajeros, en relación con el reconocimiento de horas extras efectivamente laboradas durante los periodos de intermitencia. A nivel jurisprudencial, existe discordancia entre el criterio asumido por la Corte Suprema y la postura de los Plenos Jurisdiccionales Regionales recientes, en los que se ha asumido una posición favorable al trabajador, considerando que éstos no se encuentran comprendidos en la excepción que plantea el artículo 5 del DS 007-2002-TR (excepción a la jornada máxima) cuando superen las doce horas diarias de labores en relación de dependencia con el empleador, o en su defecto planteando que los lapsos de inactividad, intermitencia o espera sean considerados como parte de la jornada de trabajo para computar la jornada real de trabajo en relación al otorgamiento de los beneficios sociales como vacaciones, CTS o una eventual indemnización por despido arbitrario.

Al respecto, la regulación jurídica nacional establece como norma de rango constitucional que la jornada ordinaria de trabajo no debe ser mayor a las ocho horas máximas en un día o las cuarenta y ocho horas a la semana, además prescribe que, en el caso de jornadas atípicas o acumulativas, la cantidad promedio de horas que se hayan trabajado en dicho período no puede ser mayor a los máximos establecidos. Así, el trabajo en sobre tiempo tendría lugar respecto de aquellas horas trabajadas que exceden la jornada legal y ameriten, por tanto, un tratamiento especial en cuanto a la remuneración.

Asimismo, en la Casación 7015-2018-La Libertad, se estableció que los conductores de vehículos de transporte interprovincial de pasajeros que prestan servicios de naturaleza intermitente no se encuentran incluidos o comprendidos dentro de los criterios de la jornada de trabajo máxima, y que por tanto debido a ello, no les corresponde el derecho o prerrogativa de que

se le abonen horas extras. Este criterio ha sido constantemente sostenido por La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria cuyos magistrados se han pronunciado durante los años 2016 y los años 2017 por lo menos en 6 oportunidades (Casación La Libertad 13294-2015, 10009-2015, 3780-2014, 507-2015, 15102-2015 y 2096-2016); y en cada una de ellas los órganos jurisdiccionales resolvieron que no les correspondía el pago de horas extras.

No obstante ello, las normas de derecho supranacional a las que el Perú se encuentra obligado, brindan un marco jurídico de protección al trabajador y a la vigencia de sus derechos fundamentales. Así, el Convenio N° 1 de la OIT, prescribe que la duración de la jornada de trabajo del personal no puede exceder las ocho horas por día y no puede exceder el rango de cuarenta y ocho horas a la semana, salvo algunas excepciones que prescribe la ley. En ese sentido, Toyama, J. (2016) ha sostenido que los trabajadores están compelidos a jornadas de forma intermitente de espera (...), están vinculados a importantes lapsos de inactividad trascendentes”, considerando que en estos casos, no se reconocen las horas extras debido al periodo de inactividad laboral. Asimismo el Convenio 153 de la OIT establece que los periodos de intermitencia, durante los cuales los trabajadores no puedan disponer libremente de su tiempo se podrán considerar dentro de la jornada de trabajo.

Es así que, es pertinente analizar desde el concepto de la constitucionalidad, que los pactos supranacionales forman parte del derecho nacional, siendo de carácter obligatorio su aplicación tanto en sede jurisdiccional y administrativo, por tratarse de una disposición constitucional, como lo señala Guastini (2001), con “*fuera normativa vinculante*”. De ahí que, el “control de convencionalidad”, aplicado en materia laboral, se constituye como un nuevo paradigma que deben ejercer los Magistrados como un estándar de proporciones mínimas que las Constituciones o la jurisprudencia peruana deberán expandir, a fin de que también se incorporen a este nuevo “bloque de convencionalidad” no solamente los instrumentos reseñados sino también otros pactos internacionales, informes, etc. y otros actos de las instituciones del SIDH y otros ámbitos de protección.

Es así que, aplicando el control difuso de convencionalidad, este ejercicio no se encontraría restringido solo a los jueces constitucionales sino que por el contrario correspondería ser realizado por cualquier Magistrado, es decir, también en procesos laborales, tal como ha sido recogido en una gran cantidad de instrumentos internacionales, estando legislada y regulada de modo taxativo por diferentes convenios promovidos por la OIT y la jurisprudencia de la CIDH.

En el presente estudio se formuló el siguiente **problema**: ¿Por qué es necesaria la aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, Perú 2020?

Cabe indicar que la investigación se **justifica** en términos teóricos dado que se incorporarán categorías del derecho internacional para resolver conflictos en sede laboral, esto teniendo en cuenta que la interpretación deberá girar en torno a los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios de alcance nacional que tiene la regulación peruana. Asimismo, se presenta una relevancia social, cuyos impactos recaerán en materia jurídica y económica, dado que la propuesta se verá reflejada en la remuneración de los trabajadores y/o en el cálculo de sus beneficios sociales. Finalmente, la investigación presenta un aporte metodológico, ya que las conclusiones a las que se arribe en la tesis servirán como aporte para posteriores investigaciones que versen sobre materias análogas.

Se planteó como **objetivo general** de la investigación: Determinar si es necesaria la aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, Perú 2020

Como objetivos específicos se plantean, a) Identificar los alcances de la aplicación del control de convencionalidad en sede laboral para el reconocimiento de horas extras en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros, b) analizar la regulación nacional sobre el reconocimiento de

horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros; c) analizar la jurisprudencia vinculante y criterios de los órganos jurisdiccionales en materia de la aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros y d) Comparar los estándares mínimos en razón a la protección de los derechos fundamentales o humanos en el área laboral aplicables al estudio.

Se planteó como **hipótesis de investigación**: Es necesaria la aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, Perú 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes de estudio, a nivel internacional, se consideró la tesis de Maldonado (2016), cuyo objetivo fue dar a conocer una visión comparada del derecho laboral que tiene como finalidad tutelar los derechos del trabajo realizado por personas en forma libre, así como el control de convencionalidad entendido como efecto directo de la obligación de los Estados para adoptar las medidas urgentes para que los instrumentos internacionales que se hayan suscrito se apliquen con normalidad en los territorios, en dicho estudio se concluyó la relevancia de la interpretación constitucional y convencional en materia laboral.

Se tiene también el trabajo de Martínez (2015), en su tesis planteada donde se concluye que existen Incumplimientos con relación a la Jornada de Trabajo, así como en relación al Horario y al Trabajo extra respecto a los Conductores de Empresas de Transporte que tienen rutas Interprovinciales. Esta conclusión se da en tanto que los empleadores de dichas empresas, no cumplen vienen cumpliendo con la regulación jurídica normativa que integra la legislación sobre la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.

A nivel nacional, se tiene el aporte de Rodríguez (2018) en su tesis en la que se concluye que es necesario el análisis y posterior aplicación del convenio 153 de la OIT estableciendo que los periodos en los cuales la sola presencia, o los periodos de espera que se atraviesan dentro del vehículo y durante los cuales, dicho sea de paso, los conductores no llegan a disponer de forma libre del tiempo, por lo tanto se pueden considerar como parte de la duración de trabajo” esto implica que los tiempos de espera deben ser concebidos como una jornada de labores efectiva y por ende debe ser remunerados.

Se considera además el aporte de Avalos (2015), con la tesis denominada excepciones dentro de la jornada de trabajo: analizando tanto sus límites y las alternativas de solución, en dicha investigación se aborda la validez o invalidez de las excepciones que tienen lugar a la jornada de trabajo desde un enfoque constitucional y supraconstitucional, estableciendo como

propuesta la modificación de las normas que se encuentran vinculadas al tiempo de duración del trabajo, ejerciendo una regulación de los límites de duración entre jornadas, la conceptualización del tiempo de trabajo y el establecimiento de horas extras máximas a nivel semanal y mensual. (Beltrán, 2016)

Además se ha considerado la investigación de Espinoza (2015) con su tesis denominada que gira en torno a las personas que trabajan ya que no se hallan sujetos o compelidos a una fiscalización inmediata. Esto tuvo como finalidad la discusión del análisis entre la Determinación objetiva o la libre decisión por parte del empleador. En ese sentido, la conclusión principal de dicho estudio consiste en que la jornada de trabajo máxima ya se encuentra regulada como parte del ordenamiento jurídico a nivel constitucional e internacional, siendo un derecho imperativo y además una prerrogativa irrenunciable que se encuentra relacionada con el descanso y niveles entre otros derechos fundamentales circundantes tales como la vida, la salud, el libre desarrollo de la personalidad, etc. En ese sentido, se determina que es necesario el otorgamiento de una norma que determine los límites y los efectos de la realización del trabajo encontrándose en sobretiempo, así como la reforma de la regulación de las normas referidas a sobretasas, el registro de asistencia y exclusiones de personas que trabajan de la jornada máxima.

Como parte de las bases teóricas, se tiene el análisis al control de convencionalidad. En ese sentido, puede considerarse que el control de convencionalidad consiste en una herramienta que ejerce control normativo a raíz de la aplicación y ejercicio de contraste que se da entre las decisiones nacionales tanto a nivel legislativo como jurisprudencial con lo establecido por la CADH.

De acuerdo con Mc Gregor (2017), la CADH se constituye como un instrumento parámetro que ejerce control –tanto a nivel de uso directo como también de uso indirecto–, en ese sentido establece los límites y la aceptación y compatibilidad de la regulación nacional respecto de los estándares internacionales. Por tanto, es un deber que se les impone a los jueces

nacionales en su generalidad a la cual se le conceptualiza como obligación ex officio, así como lo ha señalado la Corte en diferentes ocasiones.

En el aspecto regional debe tenerse en cuenta que el deber de realizar y efectuar un control de convencionalidad está derivado de la obligación general de garantía, así como el de adecuación hacia el derecho o legislación nacional e interna dentro de los criterios establecidos por los estándares de derecho internacional, específicamente hablando de los derechos humanos que se encuentren vigente y efectivos en el SIDH. En tal sentido, estas obligaciones están prescritas tanto en el artículo 1.1 y 2 de la Convención. Considerándose como deber de garantía, el hecho de que los Estados tienen la obligación de organizar y desprender todo el aparato gubernamental así como todas las estructuras que existen en el Estado, por lo menos aquellas donde se desarrolla y expone el poder público, de modo tal que estas organizaciones sean capaces de asegurar plenamente el libre desarrollo y efectividad de los DDHH.

En tal sentido, el control de convencionalidad aplicado en sede laboral encuentra su fundamento de validez en el principio pro homine o pro persona, el cual consiste en que todas las normas vinculadas a los derechos humanos se interpretan en parámetros constitucionales y en armonía con los tratados internacionales sobre DDHH.

Asimismo, en el caso interamericano Radilla Pacheco, se llegó a incorporar el control de convencionalidad como iniciativa de los tribunales como parte de un modelo de control difuso de constitucionalidad. Siendo así, un pueblo convencional significa un conjunto de individuos gobernados dentro de un territorio que tiene un sistema legal cuyas normas fundamentales son los pactos internacionales.

Londoño Lázaro (2017) ha establecido una relación directamente proporcional que se gesta entre el principio de legalidad establecido en la convención (artículo 9) con las obligaciones de los Estados en el ámbito penal. En tal sentido, se llega a explicar el origen y justificación del control de

convencionalidad entendido como una función de la CIDH así como de los jueces nacionales trascendiendo la esfera de lo penal. Esto implica que, el control de convencionalidad se erige como una herramienta trascendental para que se convierta en un parámetro de interpretación de las decisiones judiciales en materia de derechos fundamentales de los ciudadanos.

En ese contexto, la CIDH ha trazado una línea de jurisprudencia referida única y particularmente a los derechos laborales que empiezan desde su pronunciamiento en donde se ordenó la reposición de cinco magistrados del T.C. cesados en la década de los 90 y que a su vez dispuso el pago de sus salarios y demás derechos laborales.

Esta línea jurisprudencial continúa con pronunciamientos de dicho órgano de justicia internacional concernientes a las remuneraciones de los trabajadores como derecho de titularidad de estos, así como referentes a la protección frente al despido arbitrario con indemnizaciones por lucro cesante y daño moral.

Ahora bien, en cuanto a la segunda variable de estudio, la jornada laboral, de acuerdo con Bernuy (2018), se entiende en su acepción ordinaria como aquella que se debe extender por 8 horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales siendo este el límite como máximo. Así, es posible delimitar jurídicamente o a nivel de consenso una jornada menor a las máximas ordinarias. Así también, prescribe que el incumplimiento de los límites de la jornada máxima de trabajo será considerado una vulneración o infracción, de acuerdo a lo prescrito por el DL N° 910, y su norma reglamentaria.

Asimismo, Putriano hace mención que el artículo 25 constitucional, establece que la jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 8 horas diarias así como cuarenta y ocho horas semanales; además establece que en el caso de jornadas atípicas o también jornadas acumulativas, el promedio de dichas horas que se han laborado no deberían superar tal límite máximo establecido.

La normativa que faculta el trabajo extenso, es decir de mayor de ocho horas diarias o también cuarenta y ocho horas a la semana, siempre o en tanto que

el promedio de horas en un periodo de tres semanas no sea excesivo al de cuarenta y ocho horas, esta situación conforma una excepción que debe ser aplicada razonablemente, así como también justificadamente y de modo proporcional, siempre con el respeto irrestricto a los derechos reconocidos en la Constitución Política y los TIDH. No queda duda de que, en estos casos, es indispensable el pago de horas extras.

Ahora bien, en dicho contexto, los trabajadores que brindan servicios de forma intermitente tanto como la espera, o situaciones de vigilancia, así como custodia, es decir, se hace referencia a aquellos trabajadores que regularmente prestan servicios con lapsos de inactividad, tales como puede ser los choferes de transporte público y los vigilantes. (Vilela, 2006, pág. 607) en dichos casos, si en caso se acredite que el servicio desarrollado por el trabajador o la trabajadora está extendido hacia una jornada mayor de 8 horas o en su defecto a un lapso mayor a la que se encuentra compelido a trabajar, necesariamente conllevaría al pago de horas extras, ya que si bien es cierto se plantea la excepción, pero esto no erradica la limitación constitucional a la jornada de trabajo.

El fundamento para llegar a excluir la jornada de trabajo en el caso de choferes o vigilantes intermitentes o de cualquier labor que vea reflejada la reducción de la intensidad de labor de forma constante, conforme lo ha señalado la Corte Suprema. En dichos casos corresponde que la remuneración no se abone por el tiempo que se encuentre a disposición sino por resultado, es decir, por el viaje, volumen de carga, entre otros. (Putriano Rosas, 2017)

En términos de legislación comparada, en cuanto a México, se tomó como referente debido a que el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las empresas extender la jornada de trabajo acordada con sus colaboradores por circunstancias extraordinarias, la cual no debe sobrepasar tres horas al día, ni tres veces a la semana. Así, el numeral 68, último párrafo de esa misma ley les permite a los trabajadores que prolongan su jornada

ordinaria de labores, el derecho a que se les pague las primeras nueve horas extras al doble, y a partir de la décima al triple.

En el caso de los trabajadores de transporte –choferes de carga, operadores de tráiler y autobuses–, tienen una jornada especial ya que, al realizar viajes largos, les es inevitable detenerse para cumplir con un horario. Si bien, esta clase de trabajadores no pueden generar horas extras, el precepto 257 de la LFT, señala que **cuando perciban un salario por viaje y exista una prolongación o retardo del tiempo de traslado no imputable a ellos, tendrán derecho a un aumento proporcional al lapso excedente empleado.**

Asimismo, en el caso mexicano la aplicación de los pactos supranacionales se extiende a los tres Poderes en los casos en que aquellos favorezcan más a las personas; así, Cárdenas (2005) señala que un ejemplo de estas últimas normas son los contratos, las sentencias, etcétera. El control de la convencionalidad es el instrumento para que las autoridades apliquen los convenios internacionales a favor de las personas. Este control es una institución para que los trabajadores se beneficien y gocen de los derechos establecidos en los acuerdos internacionales los cuales rebasan, los derechos establecidos en la legislación mexicana creada en nuestro país.

En el caso de Chile, el Código del Trabajo establece que la jornada de trabajo y descansos de los conductores de vehículos de carga terrestre interurbana, no puede exceder de 180 horas mensuales y que no puede distribuirse en menos de 21 días. Tienen derecho a un descanso de 8 horas dentro de cada 24 horas. Además, no pueden sobrepasar las 5 horas de conducción, debiendo tener luego un descanso de 2 horas como mínimo. Si el tiempo de conducción es menor a 5 horas, el chofer tiene derecho a un descanso de 24 minutos como mínimo por hora laborada. Asimismo, se plantea en dicho caso que las horas extras se cancelan con una sobretasa del cincuenta por ciento sobre el salario acordado para la jornada ordinaria y deben liquidarse y cancelarse simultáneamente con el jornal ordinario de cada periodo.

Finalmente, en este punto cabe reseñar, que de acuerdo con la Jurisprudencia Nacional Laboral (2016), que el concepto de intermitencia, concibe también la puesta a disposición del trabajador hacia su respectivo empleador, ya que debido a la naturaleza de las labores, sobre todo considerando la particular situación de un chofer de bus interprovincial de transporte de pasajeros, se estaría hablando de la coexistencia de un horario de trabajo efectivo con la puesta a disposición de labor alterna, por ejemplo el descanso, entendido como una condición habilitante para que la labor pueda tener continuidad al ejecutarse (pág. 58).

En otras palabras, el fundamento de la propuesta es que, al ser la intermitencia indispensable para la culminación del trabajo, debe pagarse como parte de horas extras al trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se clasifica como un tipo básico debido a que la propuesta de tesis no va a ejecutarse, de acuerdo con Concytec (2018). Asimismo, presenta un enfoque cualitativo, el diseño de investigación es estudio de casos.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Las categorías de estudio son:

Categoría 1: Aplicación del control de convencionalidad

Subcategoría:

Cumplimiento normativo

Actividad judicial

Legitimidad.

Categoría 2: Reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros.

Subcategoría:

Regulación jurídica

Estándar jurisprudencial

Aporte de especialistas

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio está constituido por el conjunto de choferes de transporte interprovincial de pasajeros en la ciudad de Trujillo, La Libertad.

3.4. Participantes

Los participantes están conformados por 05 especialistas (jueces, juristas) en materia laboral, a efectos de realizar las entrevistas a profundidad.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos se empleará la técnica de la entrevista a profundidad dirigida a especialistas en derecho laboral así como a profesionales que ejercen de magistrados especialistas en derecho laboral, mediante el instrumento de Guía de entrevista.

3.6. Procedimiento

En la presente investigación se tiene como escenario de estudio al sistema de transporte interprovincial en la provincia de Trujillo, región de La Libertad, teniendo específicamente como sujetos de estudio a los conductores interprovinciales. En ese sentido, se elaborarán los instrumentos debidamente validados a través de la técnica de juicio de especialistas. Luego de ello la guía de entrevista será aplicada a los sujetos de estudio seleccionados.

Una vez recabados los datos se organizará la información y se realizará un contraste haciendo uso de técnicas de argumentación jurídica para analizar la información recolectada de las entrevistas.

3.7. Rigor científico

La presente investigación, cumple con los estándares de rigor intelectual, al utilizar el control de calidad de la información recopilada, así como el método científico, debiendo triangularse los resultados para otorgarles validez y confiabilidad.

3.8. Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos serán el deductivo ya que de premisas generales (teóricas) se analizarán casos particulares. Asimismo, se empleará el método hermenéutico para poder interpretar los niveles de contraste que se realizará.

3.9. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación se respetan los parámetros de originalidad y derechos de autor mediante el citado y referencias APA 7ma Edición, además se considerará el consentimiento informado en los instrumentos aplicados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Pregunta 01. ¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?

PREGUNTA	ENTREVISTADO 01	ENTREVISTADO 02	ENTREVISTADO 03	ENTREVISTADO 04	ENTREVISTADO 05
¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?	Sí	SÍ, Y EN LO REFERENTE A LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS EN CASO DE DESPIDO	Sí	Sí	Sí

Fuente: Entrevista realizada por el entrevistador

Interpretación.-

Todos los entrevistados conocen la regulación internacional en materia de control de convencionalidad. El entrevistado 2, amplía además el tema de remuneraciones devengadas. Por lo tanto, es positivo que exista un conocimiento sobre la materia por parte de los entrevistados.

Tabla 2

Pregunta 02. ¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.

PREGUNTA	ENTREVISTADO 01	ENTREVISTADO 02	ENTREVISTADO 03	ENTREVISTADO 04	ENTREVISTADO 05
¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.	Sí estoy de acuerdo porque el ordenamiento jurídico nacional está subordinado a los tratados y convenciones internacionales suscritos por el Perú tal El caso del protocolo adicional americano derechos económicos sociales y culturales el pacto de San José de Costa Rica y señaladamente los convenios y recomendaciones de la organización Internacional del trabajo esto nos vincula demás a los órganos de control jurídico de estos instrumentos internacionales.	SI ESTOY DE ACUERDO, DADO QUE LA APLICACION DE NORMATIVIDAD SUPRANACIONAL RESULTA FUNDAMENTAL PARA LA TUTELA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.	Sí, es necesario que los jueces analicen las normas y verifiquen la incompatibilidad de las normas respecto a las normas internacionales con la finalidad de que se garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos por la OIT y otros organismo internacionales, debiendo tenerse en cuenta que, mediante el Pleno Jurisdiccional Laboral del 25 y 26 de marzo del presente se aprobó la aplicación del control de convencionalidad para casos específicos.	Por supuesto, es necesario que se establezcan parámetros de análisis sobre las diferentes casuísticas en materia del derecho del trabajo, considerando los pronunciamientos sobre DDHH de las altas cortes.	Si, El aporte de la interamericana es fundamental para los Estados y resulta útil que los magistrados consignent sus criterios de convencionalidad.

Fuente: Entrevista realizada por el entrevistador

Interpretación.-

Todos los entrevistados coinciden en la importancia de la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores. Dos entrevistados fundamentan su respuesta en la supremacía normativa y el bloque de constitucionalidad. Los demás se basan en los parámetros de protección de derechos humanos en sede laboral. Se considera trascendental la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores, tomando en cuenta la extensión del principio prohomine y así ampliar la base de protección al trabajador.

Tabla 3

Pregunta 03. ¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?

PREGUNTA	ENTREVISTADO 01	ENTREVISTADO 02	ENTREVISTADO 03	ENTREVISTADO 04	ENTREVISTADO 05
<p>¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?</p>	<p>La labor de los choferes interprovinciales de transporte de pasajeros está sujeta al pago de horas extras si es que no está sujeta a periodos de intermitencia caso contrario esto es si existen labores intermitentes de la jornada máxima y en consecuencia este tipo de trabajadores no perciben horas extras A menos que su jornada aún con periodos intermitentes exceda las 12 horas diarias límite por encima del cual dichas labores se consideran irrazonables o excesivas y por lo tanto violatorias del convenio 1 de</p>	<p>ME PARECE QUE NO RESULTA SER OPTIMA A LA NATURALEZA DE LAS COSAS, ES POR ESO QUE A NIVEL JURISPRUDENCIAL, SE HA ESTABLECIDO QUE SI CORRESPONDE A PARTIR DE LA HORA 12 LA JORNADA EN SOBRETIEMPO. ASI TENEMOS: Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de fechas 11 y 12 de agosto del año judicial 2017, que se realizó en la ciudad de Trujillo, en que el Pleno acordó por MAYORIA lo siguiente: “Los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros con servicios intermitentes de conformidad con lo prescrito en el art. 5 del D.S 007-2002-TR, si les corresponde el</p>	<p>Existe discusión al respecto entre las diversas instancias y las diversas Cortés del país. Si bien la norma ha determinado que los trabajadores no sujetos a fiscalización no se encuentran dentro de la jornada máxima legal, por ende, no estarían sujetos al pago de horas extras, mediante Pleno Jurisdiccional en materia Laboral se determinó que los chóferes sí están sujetos a fiscalización, lo que implicaba el pago de horas extras por sobre las 12 horas (en caso de ruta larga), pues debe tenerse en cuenta que si bien à las resoluciones del ministerio de transportes señalan labores de chóferes</p>	<p>Desconozco la legislación peruana pero pienso importante dotar de protección jurídica en favor del trabajador.</p>	<p>Considero insuficiente que no se proteja al trabajador que tiene jornadas extraordinarias de labores por su condición de sobrexposición al trabajo.</p>

la oit y del artículo 25 de la constitución del Estado	pago de horas extras cuando están a disposición del empleador por más de 12 horas en promedio diarios/semanal, según el precepto Constitucional consagrado en los art. 23 y 25 de la Constitución Política del Estado".	de máximo 5 y 4 horas, no debe perderse de vista que el chófer, por el lapso que no se encuentra manejando no puede hacer disfrute de las horas libres pues sigue estando en el bus. Por otro lado, la problemática se origina también por la carga probatoria de las partes y la prestación efectiva de labores.
--	---	---

Fuente: Entrevista realizada por el entrevistador

Interpretación.-

Tres entrevistados coinciden en que la jurisprudencia es más protectora que la ley, estableciendo un reconocimiento de horas extras cuando sobrepasan las 12 horas continuas, pues aún en el descanso están sujetos a fiscalización. Dos entrevistados, aunque desconocen la jurisprudencia nacional fundamentan la protección de los trabajadores de acuerdo con la OIT. Existe por mayoría una legitimidad del criterio jurisdiccional sobre el reconocimiento de horas extras además de considerar que aun en periodos de descanso, la relación laboral subsiste ya que los conductores no pueden disponer libremente de dicho tiempo.

Tabla 4

Pregunta 04. ¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?

PREGUNTA	ENTREVISTADO 01	ENTREVISTADO 02	ENTREVISTADO 03	ENTREVISTADO 04	ENTREVISTADO 05
¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?	<p>Son muchas las sentencias expedidas por distintas cortes superiores Lamentablemente la corte casatoria peruana aún no asumido el criterio antes expresado sin embargo resulta emblemático el acuerdo plenario contenido en el pleno jurisdiccional laboral y procesal laboral superior realizado en la ciudad de Trujillo en el año 2017</p>	<p>Tenemos la jurisprudencia de las Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia, así la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior emitió la Sentencia en el 2019, señalando que “en razón al principio de razonabilidad, se ha considerado como jornada, el de 12 horas diarias, por encima del cual debería considerarse a las horas laboradas como horas en sobretiempo. Caso contrario, es decir, si se permitiera que el trabajador labore en jornadas extraordinarias excesivas e irrazonables, se estaría contraviniendo el principio de interdicción de la arbitrariedad, situación que no puede ser amparada por el Derecho.</p>	<p>La Corte Superior de Justicia de La Libertad ha emitido diversas resoluciones analizando las labores de los chóferes interprovinciales, en ruta larga, ruta corta y ruta mixta, en donde se analizan los plenos laborales, las resoluciones ministeriales de transporte y también se evalúa la carga probatoria de las partes. Por otro lado, la Corte Suprema ha emitido pronunciamientos, no me manera específica respecto a chóferes pero sí a la carga probatoria de la acreditación de horas extras, para quienes, en su gran mayoría, señalan que la carga probatoria de las horas extras</p>	<p>Son muchas las sentencias expedidas por las Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia, así la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior emitió la Sentencia en el 2019, señalando que “en razón al principio de razonabilidad, se ha considerado como jornada, el de 12 horas diarias, por encima del cual debería considerarse a las horas laboradas como horas en sobretiempo. Caso contrario, es decir, si se permitiera que el trabajador labore en jornadas extraordinarias excesivas e irrazonables, se</p>	<p>Tenemos la jurisprudencia de las Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia, así la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior emitió la Sentencia en el 2019, señalando que “en razón al principio de razonabilidad, se ha considerado como jornada, el de 12 horas diarias, por encima del cual debería considerarse a las horas laboradas como horas en sobretiempo. Caso contrario, es decir, si se permitiera que el trabajador labore en jornadas extraordinarias excesivas e irrazonables, se</p>

corresponde al trabajador, y sobre todo, la acreditación de las labores efectivas prestadas durante los períodos que aducen realizar labores en sobretiempo.	estaría contraviniendo el principio de interdicción de la arbitrariedad, situación que no puede ser amparada por el Derecho.
--	--

Fuente: Entrevista realizada por el entrevistador

Interpretación.-

Los entrevistados no conocen un caso específico, pero ponen en énfasis el acuerdo plenario contenido en el pleno jurisdiccional laboral y procesal laboral superior realizado en la ciudad de Trujillo en el año 2017. Son distintas posturas, tanto sobre el Pleno del 2017 así como una sentencia de sala laboral del 2019, pero coinciden en la decisión de reconocimiento de horas extras. Se denota una aceptación de la propuesta y además una preocupación por estandarizar criterios en materia jurisdiccional y legislativa.

Tabla 5

Pregunta 05. ¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.

PREGUNTA	ENTREVISTADO 01	ENTREVISTADO 02	ENTREVISTADO 03	ENTREVISTADO 04	ENTREVISTADO 05
<p>¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.</p>	<p>Me remito a las respuestas precedentes</p>	<p>Si se debe aplicar, debiéndose proteger la dignidad de la persona humana, dado que se convierte que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permita su trascendencia, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo. Se debe permitir la factibilidad de pago de la jornada de trabajo en sobretiempo a favor del actor, por lo que puede considerarse que un Chofer de Bus - Conductor Profesional Especializado si pueda tener el derecho al pago de las horas extras, en consecuencia se puede justificar como el límite razonable (Principio de Razonabilidad) de 12 horas diarias como jornada ordinaria, lo</p>	<p>Conforme se ha explicado en las respuestas anteriores, un chófer interprovincial, hoy en día se encuentra vigilando a través del GPS, que si bien es una herramienta para seguimiento del vehículo, es una prueba indirecta que determina la labor del o de los chóferes, el copiloto, por el período que no maneja, está sujeto a permanecer dentro de las instalaciones del bus, no pudiendo desarrollar sus actividades de esparcimiento como sí lo hace otro trabajador ordinario. Son algunos de los motivos por los cuales a los trabajadores,</p>	<p>Sí. Pienso que con la teoría de los derechos humanos el estándar de protección al trabajador debe ser mayor. Por ello es importante que se amplíe la base de protección hacia un sector tan postergado como el del transporte.</p>	<p>Claro que si. Debe considerarse los principios del derecho del trabajo entre los que se encuentra la fiscalización por lo que aun en tiempos de descanso el trabajador sigue laborando bajo la autoridad de su empleador, por tanto debe ser remunerado.</p>

que va de la mano con chóferes
el Principio de interprovinciales,
Interdicción de la les corresponde el
Arbitrariedad, ello a fin pago de horas
de evitar abusos que extras.
perjudiquen a las
partes de la relación
laboral.

Fuente: Entrevista realizada por el entrevistador

Interpretación.-

Reiteran que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros. No existe distinción en las respuestas. En conclusión, si se debe aplicar, debiéndose proteger la dignidad de la persona, dado que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permitan su trascendencia, para que así, pueda alcanzar su desarrollo pleno.

Tabla 6

Pregunta 06. ¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.

PREGUNTA	ENTREVISTADO 01	ENTREVISTADO 02	ENTREVISTADO 03	ENTREVISTADO 04	ENTREVISTADO 05
¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.	Consideró que sí y de conformidad con mis respuestas anteriores los derechos fundamentales en juego son el derecho fundamental a la limitación del tiempo del trabajo así como el derecho fundamental al Disfrute del tiempo libre	Resulta imperativo señalar que resulta factible el pago de trabajo en sobretiempo, por lo que puede considerarse que un chofer si pueda tener el derecho al pago de las horas extras, justificándose como límite razonable 12 horas diarias como jornada ordinaria a los trabajadores que se encuentran excluidos de la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales, por lo que los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros con servicios intermitentes si les corresponde el pago de horas extras cuando están a disposición del empleador por más de 12 horas en promedio diarios/semanal. Vale	Sí, à través del Convenio 001 de la OIT se regula respecto a las horas de trabajo, en donde se determina que al exceder la jornada máxima legal establecida corresponde el reconocimiento del pago de horas extras en mérito a que toda labor efectuada debe ser remunerada. Siendo esa la hipótesis sobre el cual corresponde el. Pago de horas extras, aunado al hecho del respeto al derecho al descanso y recreación por parte de cada trabajador.	Sin duda alguna los estándares de convencionalidad en América Latina serán el instrumento para considerar una vigencia material de los derechos fundamentales en sede laboral.	Si. Mediante la aplicación del control de convencionalidad y asimismo considerando instrumentos internacionales conexos como los pertenecientes al sistema universal: OIT

decir, a partir de la
décimo segunda hora
de labores se
registrará como
trabajo en
sobretiempo
solamente para los
choferes de vehículos
de transporte
interprovincial público
de pasajeros con
servicios
intermitentes.

Fuente: Entrevista realizada por el entrevistador

Interpretación.-

Todos los entrevistados consideran que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros. Las diferencias estarían en las razones ya que dos entrevistados fundamentan su respuesta en criterios de orden legal nacional, tres entrevistados fundamentan sus respuestas en criterios de protección de orden internacional. En necesaria la aplicación del control de convencionalidad y asimismo considerando instrumentos internacionales conexos como los pertenecientes al sistema universal: OIT

4.2. Discusión

Después de haber realizado la recolección de datos en las dos categorías de estudio se realizó la discusión de los resultados en base a la técnica de la triangulación en estudios cualitativos.

Respecto al propósito general, se logró evidenciar que, si resulta necesaria la aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, Perú 2020, esto debido a que todos los entrevistados coincidieron en la importancia de la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores. Asimismo, se enfatizó en la importancia de la supremacía normativa, el respeto al bloque de constitucionalidad y sobre todo a los parámetros de protección de derechos humanos en sede laboral. Por ello, se considera trascendental la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores, tomando en cuenta la extensión del principio prohomine y así ampliar la base de protección al trabajador.

Esto se condice con el aporte de Rodríguez (2018) en su tesis en la que se concluye que es necesario el análisis y posterior aplicación del convenio 153 de la OIT estableciendo que los periodos en los cuales la sola presencia, o los periodos de espera que se atraviesan dentro del vehículo y durante los cuales, dicho sea de paso, los conductores no llegan a disponer de forma libre del tiempo, por lo tanto se pueden considerar como parte de la duración de trabajo” esto implica que los tiempos de espera deben ser concebidos como una jornada de labores efectiva y por ende debe ser remunerados.

Además, se analizó la regulación nacional sobre el reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros; teniendo como resultado de la entrevista aplicada que, todos los especialistas conocen la regulación nacional e internacional en

materia de control de convencionalidad. Asimismo, como puede verse en la Tabla N° 03 el segundo experto, amplía además su análisis hacia el tema de remuneraciones devengadas, de ahí que sea positivo que exista un conocimiento sobre la materia por parte de los entrevistados.

Asimismo, se evidenció que uno de los entrevistados enfatizó en la labor de los conductores interprovinciales de transporte de pasajeros, la cual deber estar sujeta al pago de horas extras si es que no está sujeta a periodos de intermitencia caso contrario esto es si existen labores intermitentes estarían excluidos de la jornada máxima y en consecuencia este tipo de trabajadores no perciben horas extras A menos que su jornada aún con periodos intermitentes exceda las 12 horas diarias límite por encima del cual dichas labores se consideran irrazonables o excesivas y por lo tanto violatorias del convenio 1 de la oit y del artículo 25 de la constitución del Estado

Asimismo, sobre la identificación de los alcances de la aplicación del control de convencionalidad en sede laboral para el reconocimiento de horas extras en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros, los entrevistados reiteraron que debía aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros, por lo que se debe aplicar, debiéndose proteger la dignidad de la persona, dado que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permita su trascendencia, para que así, puedan alcanzar su desarrollo pleno.

Este resultado guarda una relación biunívoca con Bernuy (2018), quien entiende en su acepción ordinaria a la jornada laboral máxima como aquella que se debe extender por 8 horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana siendo este último el límite máximo. Así, es posible delimitar jurídicamente o a nivel de consenso una jornada menor a las máximas ordinarias. Así también, prescribe que el incumplimiento de los límites de la jornada máxima de trabajo será considerado una vulneración o infracción, de acuerdo a lo prescrito por el DL N° 910, y su norma reglamentaria.

Sobre la jurisprudencia vinculante y criterios de los órganos jurisdiccionales en materia de la aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros, los entrevistados no conocen un caso específico pero ponen en énfasis el acuerdo plenario contenido en el pleno jurisdiccional laboral y procesal laboral superior realizado en la ciudad de Trujillo en el año 2017, y si bien es cierto ellos plantean distintas posturas, tanto sobre el Pleno del 2017 así como una sentencia de sala laboral del 2019, todos coinciden en la decisión de reconocimiento de horas extras, de ahí que, se denota una aceptación de la propuesta y además una preocupación por estandarizar criterios en materia jurisdiccional y legislativa.

Asimismo, los resultados obtenidos también son fortalecidos, con la teoría del control de convencionalidad, el cual para ser aplicado en sede laboral encuentra su fundamento de validez en el principio pro homine o pro persona, que consiste en que todas las normas vinculadas a los derechos humanos se interpretan en parámetros constitucionales y en armonía con los tratados internacionales de derechos humanos.

Finalmente, al comparar los estándares mínimos en razón a la protección de los derechos fundamentales o humanos en el área laboral aplicables al estudio, se denota que todos los entrevistados consideraron que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros. Asimismo, se evidenció que las diferencias entre las posturas de los mismos, estarían en las razones ya que dos entrevistados fundamentan su respuesta en criterios de orden legal nacional, y los otros tres entrevistados fundamentan sus respuestas en criterios de protección de orden internacional.

Por todo ello, en opinión personal del investigador, se consideró necesaria la aplicación del control de convencionalidad y en ese sentido, se deben considerar instrumentos internacionales conexos como los pertenecientes al sistema universal.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que la aplicación del control de convencionalidad garantiza el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, Perú 2020
- Se identificaron los alcances de la aplicación del control de convencionalidad en sede laboral para el reconocimiento de horas extras en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.
- Se analizó la regulación nacional sobre el reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.
- Se analizó la jurisprudencia vinculante y criterios de los órganos jurisdiccionales con la finalidad de establecer criterios con respecto a la aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.
- Se concluyó en la necesidad de fomentar la aplicación de los estándares mínimos en razón a la protección de los derechos fundamentales en el área laboral aplicables al estudio.

VI. RECOMENDACIONES

- Se aconseja a los Órganos de Justicia Laborales, establecer criterios jurisdiccionales homogéneos en torno al reconocimiento de horas extras en casos de los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros, con el fin de poder interpretar la regulación jurídica nacional tanto en torno al reconocimiento de horas extras como el análisis a la categoría de jornada máxima.
- Asimismo, se recomienda promover la aplicación del control de convencionalidad de forma directa en sede laboral para fomentar el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en tanto que los tratados supranacionales de DDHH, así como la jurisprudencia de la CIDH, constituyen parte del bloque de constitucionalidad del Estado peruano.
- Finalmente se recomienda a la comunidad universitaria, promover espacios de investigación en temas de DDHH en el ámbito laboral para de esta forma garantizar el efecto de irradiación de los derechos fundamentales en la comunidad académica y de ese modo fomentar futuras investigaciones en torno a las variables de estudio.

REFERENCIAS

- Avalos (2015). Excepciones a la jornada de trabajo: límites y alternativas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Beltrán, J. (2016). Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo. En: Revista Laborem; N° 6. Lima, Perú.
- Bernuy, O. (2018). La jornada de trabajo: horario de trabajo, trabajo en sobretiempo, tiempo de refrigerio y trabajo nocturno. Recuperado de <https://docplayer.es/65712705-La-jornada-de-trabajo-horario-de-trabajo-trabajo-en-sobretiempo.html>
- Cárdenas Gracia, J. (2005). La argumentación como derecho. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-unam.
- Código del Trabajo. República de Chile,
- Concytec (2018). Guía nacional de Investigación Básica. Fondo editorial Concytec.
- Conforti, Benedetto (2006). Diritto internazionale. VII edizione, Napoli: Editoriale Scientifica, p. 292.
- Constitución Política de los Estados Unidos de Mexicanos del 5 de febrero de 1917. Diario Oficial de la Federación.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). San José de Costa Rica.
- Convenio N° 1 de la Organización Internacional de Trabajo.
- Convenio N° 153 de la Organización Internacional de Trabajo.
- Corte IDH. Caso Radilla Pachecho vs. Estados Unidos Mexicanos. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 23 de Noviembre del 2009. Serie C N°. 209
- Corte superior de justicia de La Libertad. Casación 7015-2018-La Libertad
- Decreto Legislativo N° 910. Diario El peruano.

DS 007-2002-TR. "TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO Nº 854, LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBretiempo, MODIFICADO POR LEY Nº 27671

Espinoza (2015) Tesis "Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?". Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

Ferrer Mac-Gregor, E. (2011). Reflexiones sobre el control difuso de convencionalidad. A la luz del caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México. en Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nº 131, p. 917-967.

Guastini, R. (2011) Distinguiendo. Estudios de teoría y materia del derecho. Barcelona: Editorial Gedisa

Jurisprudencia Nacional Laboral (2016). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorio de la Corte Superior de Justicia 06 de Julio de 2016.

Ley Federal del Trabajo. República de México.

Londoño Lázaro (2017). El principio de legalidad y el control de convencionalidad de las leyes: confluencias y perspectivas en el pensamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Nº. 128, 2010, págs. 761-814

Maldonado (2016). Visión comparada del derecho laboral. Lima: Et Iuris.

Martínez (2015). Incumplimientos con relación a la Jornada de Trabajo en los Conductores de Empresas de Transporte.

Martínez, A. J. (2014). El control difuso de convencionalidad y su recepción en México. Revista Jurídica Valenciana, 2. Pp. 63-89.

Mc Gregor (2017). CUADERNILLO DE JURISPRUDENCIA DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Nº 7: CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

Observación General Nº 15. (Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 2002). Recuperado el 25 de mayo del 2016, de

<http://www.derechos.org/nizkor/ley/doc/obgen1.html#L6>

- Pacheco Pulido, G. (2012). Control de Convencionalidad. Tratados Internacionales de los Derechos Humanos. México: Porrúa
- Pulido, C. B. (2014). El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. El principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el Legislador, 4. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Putriano, C. (2017). Jornada del personal Intermitente. Gaceta Jurídica, 4-5.
- Quinche, M. (2009). El control de convencionalidad y el sistema colombiano. Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional, 12. Pp. 163-190.
- Quinche, M. F. (2014). El control de convencionalidad. Bogotá: Editorial Temis.
- Rey, E. (2008). Control de convencionalidad de las leyes y Derechos Humanos. México: Editorial Porrúa.
- RODRÍGUEZ, Guillermo (2018). Hacia una organización más flexible del tiempo de trabajo. En: Relaciones Laborales N° 12. Madrid, España
- Rojas, C. N. (2013). Control de convencionalidad. Precisiones conceptuales y desafíos a la luz de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Bogotá: Anuario de derecho constitucional latinoamericano. Recuperado el 17 de noviembre de 2016, de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32199.pdf>
- Sagüés, N. (2011). El “control de convencionalidad” en el sistema interamericano, y sus anticipos en el ámbito de los Derechos económicos-sociales. Concordancias y diferencias con el sistema europeo. En Construcción y papel de los derechos sociales fundamentales. Coordinadores Von Bogdandy, A., et al. México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Salmón, E. (2006). Algunas reflexiones sobre DIH y justicia transicional: lecciones de la experiencia latinoamericana. International Review of the Red Cross, 862. Pp. 213-241

- Sosa, R. (2008). Concepto y contenido del derecho social. Argentina: Universidad Nacional de la Plata. Pp. 1-18.
- Toyama Miyagusuku, J. (2016). Derecho Individual de Trabajo. Lima: Gaceta jurídica.
- Vilela, A. (2006). Compendio Laboral. Lima: Asesoramiento y Analisis Laborales S.A.C
- Villalba, P. (2014). Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Paraguay: Asunción
- Vivas, T. y Cubides, J. (2012). Diálogo judicial transnacional en la implementación de las sentencias de la Corte Interamericana. Revista Entramado, 8 (2). Pp. 184-204.
- Zúñiga, N. (2013). El control de Convencionalidad. España: Editorial académica española.

ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

GUIA DE ENTREVISTA CON EXPERTOS

Entrevistado: _____

Cargo: _____

Edad: _____ **Especialidad:** _____

Instrucciones: Por favor responda de acuerdo con su experiencia, a cada una de las preguntas planteadas. Su opinión será muy valiosa para respaldar los resultados de la presente investigación. Asimismo le recordamos que la entrevista será anónima y las respuestas solo serán empleadas para esta investigación con parámetros de confidencialidad.

OBJETIVO 01: Identificar los alcances de la aplicación del control de convencionalidad en sede laboral para el reconocimiento de horas extras en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros

1. ¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?
2. ¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.

OBJETIVO 02: Analizar la regulación nacional sobre el reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.

3. ¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?

OBJETIVO 03: Analizar la jurisprudencia vinculante y criterios de los órganos jurisdiccionales en materia de la aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.

4. ¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para

ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?

5. ¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.

OBJETIVO 04: Comparar los estándares mínimos en razón a la protección de los derechos fundamentales o humanos en el área laboral aplicables al estudio.

6. ¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 08 de mayo del 2021

Dra. MATIENZO MENDOZA JHON

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **“Aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales, Perú 2020”**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si es necesaria la aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros en Perú, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experta para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	MATIENZO MENDOZA JHON
Grado Académico	DOCTOR
Mención	DERECHO
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?			X	
¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.			X	
¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?			X	
¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?			X	
¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.			X	
¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.			X	

ANEXO
GUIA DE ENTREVISTA CON EXPERTOS

Entrevistado: _____

Cargo: _____

Edad: _____ **Especialidad:** _____

Instrucciones: Por favor responda de acuerdo con su experiencia, a cada una de las preguntas planteadas. Su opinión será muy valiosa para respaldar los resultados de la presente investigación. Asimismo le recordamos que la entrevista será anónima y las respuestas solo serán empleadas para esta investigación con parámetros de confidencialidad.

OBJETIVO 01: Identificar los alcances de la aplicación del control de convencionalidad en sede laboral para el reconocimiento de horas extras en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Aplicación del control de convencionalidad	Cumplimiento normativo	Ejerce la aplicación del control de convencionalidad en los pronunciamientos judiciales.	1. ¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?	Cuestionario de entrevista
	Actividad judicial	Desarrolla los tratados internacionales de DDHH en las sentencias.	2. ¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.	
		Cumple con los estándares de protección en materia laboral.		

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la regulación nacional sobre el reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros.	Regulación jurídica Estándar jurisprudencial	Cumple con la regulación normativa del DS 007-2002	¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?	Cuestionario de entrevista

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar la jurisprudencia vinculante y criterios de los órganos jurisdiccionales en materia de la aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros	Estándar jurisprudencial	Manifiesta homogeneidad en el criterio jurisdiccional de reconocimiento de horas extras.	¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?	Cuestionario de entrevista
	Aporte de especialistas	El aporte de especialistas respalda la propuesta	¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Comparar los estándares mínimos en razón a la protección de los derechos fundamentales o humanos en el área laboral aplicables al estudio.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Aplicación del control de convencionalidad	Legitimidad.	Las decisiones están dotadas de legitimidad	¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.	Cuestionario de entrevista

ANEXO
CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 08 de mayo del 2021

Dr. Henry Eduardo Salinas Ruíz

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **“Aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales, Perú 2020”**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si es necesaria la aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros en Perú, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experta para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo con si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Salinas Ruiz Henry Eduardo
Grado Académico	Doctor
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?			x	
¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.			x	
¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?			x	
¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?			x	
¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.			x	
¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.			x	

ANEXO
GUIA DE ENTREVISTA CON EXPERTOS

Entrevistado: _____

Cargo: _____

Edad: _____ **Especialidad:** _____

Instrucciones: Por favor responda de acuerdo con su experiencia, a cada una de las preguntas planteadas. Su opinión será muy valiosa para respaldar los resultados de la presente investigación. Asimismo le recordamos que la entrevista será anónima y las respuestas solo serán empleadas para esta investigación con parámetros de confidencialidad.

OBJETIVO 01: Identificar los alcances de la aplicación del control de convencionalidad en sede laboral para el reconocimiento de horas extras en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Aplicación del control de convencionalidad	Cumplimiento normativo	Ejerce la aplicación del control de convencionalidad en los pronunciamientos judiciales.	1. ¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?	Cuestionario de entrevista
	Actividad judicial	Desarrolla los tratados internacionales de DDHH en las sentencias.	2. ¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.	
		Cumple con los estándares de protección en materia laboral.		

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la regulación nacional sobre el reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros.	Regulación jurídica Estándar jurisprudencial	Cumple con la regulación normativa del DS 007-2002	¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?	Cuestionario de entrevista

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar la jurisprudencia vinculante y criterios de los órganos jurisdiccionales en materia de la aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros	Estándar jurisprudencial Aporte de especialistas	Manifiesta homogeneidad en el criterio jurisdiccional de reconocimiento de horas extras.	¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?	Cuestionario de entrevista
		El aporte de especialistas respalda la propuesta	¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Comparar los estándares mínimos en razón a la protección de los derechos fundamentales o humanos en el área laboral aplicables al estudio.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Aplicación del control de convencionalidad	Legitimidad.	Las decisiones están dotadas de legitimidad	¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.	Cuestionario de entrevista

CARTA DE INVITACIÓN N°01

Trujillo, 07 de mayo del 2021

Dra. Steffany Montoya Rodríguez

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa**

Nos es grato dirigirnos a Ud., para expresarle nuestro respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estamos realizando el trabajo de investigación cualitativo titulado: **“Aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales, Perú 2020”**

Con el fin de obtener el título profesional de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar si es necesaria la aplicación del control de convencionalidad para garantizar el reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros en Perú, por lo que se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conforman el instrumento de evaluación de investigación cualitativa, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que **le invitamos a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experta dicho instrumento de evaluación.**

Seguros de su participación en calidad de experta para la validación del instrumento de evaluación mencionado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Conocedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Entrevista**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo con su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Montoya Rodriguez Maria Victoria Steffany
Grado Académico	Magister
Mención	Docencia Universitaria
Firma	

ÍTEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?			X	
¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.			X	
¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?			X	
¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?			X	
¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.			X	
¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.			X	

ANEXO
GUIA DE ENTREVISTA CON EXPERTOS

Entrevistado: _____

Cargo: _____

Edad: _____ **Especialidad:** _____

Instrucciones: Por favor responda de acuerdo con su experiencia, a cada una de las preguntas planteadas. Su opinión será muy valiosa para respaldar los resultados de la presente investigación. Asimismo le recordamos que la entrevista será anónima y las respuestas solo serán empleadas para esta investigación con parámetros de confidencialidad.

OBJETIVO 01: Identificar los alcances de la aplicación del control de convencionalidad en sede laboral para el reconocimiento de horas extras en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Aplicación del control de convencionalidad	Cumplimiento normativo	Ejerce la aplicación del control de convencionalidad en los pronunciamientos judiciales.	1. ¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?	Cuestionario de entrevista
	Actividad judicial	Desarrolla los tratados internacionales de DDHH en las sentencias.	2. ¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique su respuesta.	
		Cumple con los estándares de protección en materia laboral.		

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar la regulación nacional sobre el reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros.	Regulación jurídica Estándar jurisprudencial	Cumple con la regulación normativa del DS 007-2002	¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?	Cuestionario de entrevista

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Analizar la jurisprudencia vinculante y criterios de los órganos jurisdiccionales en materia de la aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Reconocimiento de horas extras en los chóferes de buses interprovinciales de transportes de pasajeros	Estándar jurisprudencial Aporte de especialistas	Manifiesta homogeneidad en el criterio jurisdiccional de reconocimiento de horas extras.	¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?	Cuestionario de entrevista
		El aporte de especialistas respalda la propuesta	¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.	

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Comparar los estándares mínimos en razón a la protección de los derechos fundamentales o humanos en el área laboral aplicables al estudio.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA				
CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Aplicación del control de convencionalidad	Legitimidad.	Las decisiones están dotadas de legitimidad	¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamentales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.	Cuestionario de entrevista

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE LA ENTREVISTA

PREGUNTA	CATEGORÍA	ENTREVISTADO 01	ENTREVISTADO 02	ENTREVISTADO 03	ENTREVISTADO 04	ENTREVISTADO 05	SIMILITUD	DIFERENCIAS	CONCLUSIÓN
¿Conoce la regulación jurídica internacional sobre el control de convencionalidad en sede laboral?		Sí	SI, Y EN LO REFERENTE A LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS EN CASO DE DESPIDO	Sí	Sí	Sí	Todos los entrevistados conocen la regulación internacional en materia de control de convencionalidad.	El entrevistado 2, amplía además el tema de remuneraciones devengadas.	Es positivo que exista un conocimiento sobre la materia por parte de los entrevistados.
¿Está de acuerdo con la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores? Justifique	APLICACIÓN DEL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EN SEDE LABORAL	Sí estoy de acuerdo porque el ordenamiento jurídico nacional está subordinado a los tratados y convenciones internacionales suscritos por el Perú tal El caso del protocolo adicional americano derechos económicos sociales y culturales el pacto de San José de Costa Rica y señaladamente los convenios y recomendaciones de la organización	SI ESTOY DE ACUERDO, DADO QUE LA APLICACION DE NORMATIVIDAD SUPRANACIONAL RESULTA FUNDAMENTAL PARA LA TUTELA Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.	Sí, es necesario que los jueces analicen las normas y verifiquen la incompatibilidad de las normas respecto a las normas internacionales con la finalidad de que se garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos por la OIT y otros organismo internacionales, debiendo tenerse en cuenta que, mediante el Pleno Jurisdiccional Laboral del 25 y 26 de marzo del presente se	Por supuesto, es necesario que se establezcan parámetros de análisis sobre las diferentes casuísticas en materia del derecho del trabajo, considerando los pronunciamientos sobre DDHH de las altas cortes.	Si, El aporte de la corte interamericana es fundamental para los Estados y resulta útil que los magistrados consignen sus sentencias criterios de convencionalidad.	Todos los entrevistados coinciden en la importancia de la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores.	Dos entrevistados fundamentan su respuesta en la supremacía normativa y el bloque de constitucionalidad. Los demás se basan en los parámetros de	Se considera trascendental la aplicación del control de convencionalidad en materia laboral para garantizar los derechos fundamentales de trabajadores,

su respuesta.		Internacional del trabajo esto nos vincula demás a los órganos de control jurídico de estos instrumentos internacionales.		aprobó la aplicación del control de convencionalidad para casos específicos.				protección de derechos humanos en sede laboral.	tomando en cuenta la extensión del principio prohomine y así ampliar la base de protección al trabajador.
¿Qué opinión tiene sobre la regulación nacional en materia de reconocimiento de horas extras y aplicación de jornada máxima en choferes interprovinciales de transporte	RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS EN LOS CHÓFERES DE BUSES INTERPROVINCIALES DE TRANSPORTES DE PASAJEROS.	La labor de los choferes interprovinciales de transporte de pasajeros está sujeta al pago de horas extras si es que no está sujeta a periodos de intermitencia caso contrario esto es si existen labores intermitentes estarían excluidos de la jornada máxima y en consecuencia este tipo de trabajadores no perciben horas extras A menos que su jornada aún con periodos intermitentes	ME PARECE QUE NO RESULTA SER OPTIMA O ADECUADA A LA NATURALEZA DE LAS COSAS, ES POR ESO QUE A NIVEL JURISPRUDENCIAL, SE HA ESTABLECIDO QUE SI CORRESPONDE A PARTIR DE LA HORA 12 LA JORNADA EN SOBRETIEMPO. ASI TENEMOS: Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de fechas 11 y 12 de agosto del año judicial 2017, que se realizó en la ciudad de Trujillo, en que el Pleno acordó por MAYORIA lo	Existe discusión al respecto entre las diversas instancias y las diversas Cortés del país. Si bien la norma ha determinado que los trabajadores no sujetos a fiscalización no se encuentran dentro de la jornada máxima legal, por ende, no estarían sujetos al pago de horas extras, mediante Pleno Jurisdiccional en materia Laboral se determinó que los chóferes sí están sujetos a fiscalización, lo que implicaba el pago de horas extras por	Desconozco la legislación peruana pero pienso importante dotar de protección jurídica en favor del trabajador.	Considero insuficiente que no se proteja al trabajador que tiene jornadas extraordinarias de labores por su condición de sobreexposición al trabajo.	Tres entrevistados coinciden en que la jurisprudencia es más protectora que la ley, estableciendo un reconocimiento de horas extras cuando sobrepasan las 12 horas continuas, pues aun en el descanso están sujetos	Dos entrevistados aunque desconocen la jurisprudencia nacional fundamentan la protección de los trabajadores de acuerdo con la OIT.	Existe por mayoría una legitimidad del criterio jurisdiccional sobre el reconocimiento de horas extras además de considerar que aun en periodos de descanso, la relación laboral

de pasajeros?		exceda las 12 horas diarias límite por encima del cual dichas labores se consideran irrazonables o excesivas y por lo tanto violatorias del convenio 1 de la oit y del artículo 25 de la constitución del Estado	siguiente: “Los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros con servicios intermitentes de conformidad con lo prescrito en el art. 5 del D.S 007-2002-TR, si les corresponde el pago de horas extras cuando están a disposición del empleador por más de 12 horas en promedio diarios/semanal, según el precepto Constitucional consagrado en los art. 23 y 25 de la Constitución Política del Estado”.	sobre las 12 horas (en caso de ruta larga), pues debe tenerse en cuenta que si bien a las resoluciones del ministerio de transportes señalan labores de chóferes de máximo 5 y 4 horas, no debe perderse de vista que el chófer, por el lapso que no se encuentra manejando no puede hacer disfrute de las horas libres pues sigue estando en el bus. Por otro lado, la problemática se origina también por la carga probatoria de las partes y la prestación efectiva de labores.			a fiscalización.		subsiste ya que los conductor es no pueden disponer libremente de dicho tiempo.
¿Conoce algún caso emblemático o sentencia que sea ilustrativo para ejemplificar cual debe ser el		Son muchas las sentencias expedidas por distintas cortes superiores lamentablemente la corte casatoria peruana aún no asumido el criterio antes expresado sin embargo resulta emblemático el	Tenemos la jurisprudencia de las Salas Laborales de esta Corte Superior de Justicia, así la Primera Sala Laboral de esta Corte Superior emitió la Sentencia en el 2019, señalando que “en razón al principio de razonabilidad, se ha considerado como jornada, el de 12 horas	La Corte Superior de Justicia de La Libertad ha emitido diversas resoluciones analizando las labores de los chóferes interprovinciales, en ruta larga, ruta corta y ruta mixta, en donde se analizan los plenos labores, las	Desconozco en el caso peruano.	No conozco.	Los entrevistados no conocen un caso específico pero ponen en énfasis el acuerdo plenario contenido en el pleno	Son distintas posturas, tanto sobre el Pleno del 2017 así como una sentencia de sala laboral del	Se denota una aceptación de la propuesta y además una preocupación por estandarizar criterios

tratamiento de las horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros?		acuerdo plenario contenido en el pleno jurisdiccional laboral y procesal laboral superior realizado en la ciudad de Trujillo en el año 2017	diarias, por encima del cual debería considerarse a las horas laboradas como horas en sobretiempo. Caso contrario, es decir, si se permitiera que el trabajador labore en jornadas extraordinarias excesivas e irrazonables, se estaría contraviniendo el principio de interdicción de la arbitrariedad, situación que no puede ser amparada por el Derecho.	resoluciones ministeriales de transporte y también se evalúa la carga probatoria de las partes. Por otro lado, la Corte Suprema ha emitido pronunciamientos, no me manera específica respecto a chóferes pero sí a la carga probatoria de la acreditación de horas extras, para quienes, en su gran mayoría, señalan que la carga probatoria de las horas extras corresponde al trabajador, y sobretodo, la acreditación de las labores efectivas prestadas durante los periodos que aducen realizar labores en sobretiempo.			jurisdiccional laboral y procesal laboral superior realizado en la ciudad de Trujillo en el año 2017	2019, pero coinciden en la decisión de reconocimiento de horas extras.	en materia jurisdiccional y legislativa.
¿Considera que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento		Me remito a las respuestas precedentes	Si se debe aplicar, debiéndose proteger la dignidad de la persona humana, dado que se convierte que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permita su trascendencia, para que	Conforme se ha explicado en las respuestas anteriores, un chófer interprovincial, hoy en día se encuentra vigilando a través del GPS, que si bien es una	Sí. Pienso que con la teoría de los derechos humanos el estándar de protección al trabajador	Claro que si. Debe considerarse los principios del derecho del trabajo entre los que se encuentra	Reiteran que debe aplicarse la figura de la jornada máxima y el reconocimiento de horas	No existe distinción en las respuestas .	En conclusión Si se debe aplicar, debiéndose e proteger la dignidad de la

<p>ento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.</p>			<p>así, pueda alcanzar su pleno desarrollo. Se debe permitir la factibilidad de pago de la jornada de trabajo en sobretiempo a favor del actor, por lo que puede considerarse que un Chofer de Bus - Conductor Profesional Especializado si pueda tener el derecho al pago de las horas extras, en consecuencia se puede justificar como el límite razonable (Principio de Razonabilidad) de 12 horas diarias como jornada ordinaria, lo que va de la mano con el Principio de Interdicción de la Arbitrariedad, ello a fin de evitar abusos que perjudiquen a las partes de la relación laboral.</p>	<p>herramienta para seguimiento del vehículo, es una prueba indirecta que determina la labor del o de los chóferes, el copiloto, por el período que no maneja, está sujeto a permanecer dentro de las instalaciones del bus, no pudiendo desarrollar sus actividades de esparcimiento como sí lo hace otro trabajador ordinario. Son algunos de los motivos por los cuales a los trabajadores, chóferes interprovinciales, les corresponde el pago de horas extras.</p>	<p>debe ser mayor. Por ello es importante que se amplíe la base de protección hacia un sector tan postergado como el del transporte.</p>	<p>la fiscalización por lo que aun en tiempos de descanso el trabajador sigue laborando bajo la autoridad de su empleador, por tanto debe ser remunerado.</p>	<p>extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros.</p>		<p>persona humana, dado que se convierte que, lo obliga a desplegar las condiciones necesarias que permita su trascendencia, para que así, pueda alcanzar su pleno desarrollo.</p>
<p>¿Considera que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundament</p>	<p>APLICACIÓN DEL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD</p>	<p>Consideró que sí y de conformidad con mis respuestas anteriores los derechos fundamentales en juego son el derecho fundamental a la limitación del tiempo del trabajo así como el</p>	<p>Resulta imperativo señalar que resulta factible el pago de trabajo en sobretiempo, por lo que puede considerarse que un chofer si pueda tener el derecho al pago de las horas extras, justificándose como límite razonable 12 horas diarias</p>	<p>Sí, a través del Convenio 001 de la OIT se regula respecto a las horas de trabajo, en donde se determina que al exceder la jornada máxima legal establecida corresponde el</p>	<p>Sin duda alguna los estándares de convencionalidad en América Latina serán el</p>	<p>Si. Mediante la aplicación del control de convencionalidad y asimismo considerand o instrumentos</p>	<p>Todos los entrevistados consideran que deben respetarse estándares mínimos de derechos fundamental</p>	<p>Las diferencias estarían en las razones ya que dos entrevistados fundament</p>	<p>En necesaria la aplicación del control de convencionalidad y asimismo</p>

<p>ales para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros? Justifique su respuesta.</p>		<p>derecho fundamental al Disfrute del tiempo libre</p>	<p>como jornada ordinaria a los trabajadores que se encuentran excluidos de la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 semanales, por lo que los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros con servicios intermitentes si les corresponde el pago de horas extras cuando están a disposición del empleador por más de 12 horas en promedio diarios/semanal. Vale decir, a partir de la décimo segunda hora de labores se registrará como trabajo en sobretiempo solamente para los choferes de vehículos de transporte interprovincial público de pasajeros con servicios intermitentes.</p>	<p>reconocimiento del pago de horas extras en mérito a que toda labor efectuada debe ser remunerada. Siendo esa la hipótesis sobre el cual corresponde el. Pago de horas extras, aunado al hecho del respeto al derecho al descanso y recreación por parte de cada trabajador.</p>	<p>instrumento para considerar una vigencia material de los derechos fundamentales es en sede laboral.</p>	<p>internacional es conexos como los pertenecientes al sistema universal: OIT</p>	<p>es para fundamentar el reconocimiento de horas extras para choferes interprovinciales de transporte de pasajeros</p>	<p>an su respuesta en criterios de orden legal nacional, tres entrevistas fundamentan sus respuestas en criterios de protección de orden internacional.</p>	<p>considerando instrumentos internacionales conexos como los pertenecientes al sistema universal: OIT</p>
---	--	---	--	--	--	---	---	---	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VILLAVICENCIO MARIA FELIX, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "APLICACIÓN DEL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD PARA GARANTIZAR EL RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS EN LOS CHOFERES DE BUSES INTERPROVINCIALES, PERÚ 2020.", cuyo autor es VALVERDE ANGULO JORDANO ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VILLAVICENCIO MARIA FELIX DNI: 41737295 ORCID: 0000-0003-2036-0110	Firmado electrónicamente por: MFSANCHEZV el 25- 07-2021 22:59:54

Código documento Trilce: TRI - 0148750