

Universidad de Huánuco
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO

TESIS

EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS Y SU IMPLICANCIA EN EL
ABUSO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES
SERVICIO SERVIAL SAC - SURCO – LIMA 2018.

**Para optar el Título Profesional de
ABOGADO**

TESISTA

RIVERA CORTEZ, Neptali Pellegrini

ASESOR

Dr. PONCE E INGUNZA, Félix

Huánuco - Perú
2019



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1496-2019-DFD-UDH
Huánuco, 11 de noviembre de 2019.

Visto la Resolución N° 745-2019-DFD-UDH de fecha 01 de julio de 2019 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado "EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS Y SU IMPLICANCIA EN EL ABUSO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES SERVICIO SERVIAL SAC-SURCO - LIMA, 2018", presentado por el Bachiller "Neptali Pellegrini RIVERA CORTEZ";

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades de la cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N° 1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Informe N° 012- 2019-UDH/FD-CATP/FPel de fecha 01 de julio de 2019, el Dr. Félix Ponce e Ingunza Asesor del Proyecto de Investigación "EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS Y SU IMPLICANCIA EN EL ABUSO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES SERVICIO SERVIAL SAC-SURCO - LIMA, 2018", aprueba el informe final de la Investigación;

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo el Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DESIGNAR al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Neptali Pellegrini RIVERA CORTEZ**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Dr. Pedro A. Martínez Franco	: Presidente
Abg. Mariana Berrospi Noria	: Secretaria
Abg. Hugo B. Peralta Baca	: Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1496-2019-DFD-UDH
Huánuco, 11 de noviembre de 2019.

Artículo Segundo.- Señalar el día viernes 15 de noviembre de 2019 a horas 12:00 p.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencian dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico, Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad..f. Exp. Interesado, archivo.
FCB/znn



ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 12:00pm horas del día 15 del mes de Noviembre del año dos mil diecinueve se reunieron en el Salon de Simulación de Audiencias Feudales los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 1496-2019-DFD-UDH de fecha 11 de noviembre de 2019, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado Neptali Pellegrini RIVERA CORTEZ el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

<u>JURADOS CALIFICADORES</u>		<u>PUNTAJE</u>
Dr. Pedro A. Martínez Franco	Presidente	<u>14</u>
Abg. Marianela Berrospi Noria	Secretaria	<u>15</u>
Abg. Hugo B. Peralta Baca	Vocal	<u>15</u>

CALIFICATIVO : 15 Quince
En números En letras

RESULTADO : aprobado por unanimidad


.....
Dr. Pedro A. Martínez Franco
Presidente


.....
Abg. Marianela Berrospi Noria
Secretaria


.....
Abg. Hugo B. Peralta Baca
Vocal

DEDICATORIA

Establecer metas es el primer paso
para transformar lo invisible en visible
(Anthony Robbins)

Gracias a mis hijos, esposa por su perseverancia
y especialmente a todos que en parte colaboraron
en adquirir conocimientos y poder lograr mis
Objetivos. Nunca es tarde para
Transformar lo invisible en visible.

AGRADECIMIENTO

A la universidad de Huánuco por los conocimientos compartidos, también a mi asesor Dr. Félix Ponce y en un lugar especial a mi Familia.

Cabe mencionar ex compañeros de trabajo por su tiempo a mi madre Victoria y especialmente a Rosa Hidalgo.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	VIII

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del Problema.....	9
1.2 Formulación del Problema.....	10
1.3 Objetivo General.....	10
1.4 Objetivos Específicos.....	10
1.5 Justificación de la Investigación.....	11
1.6 Limitaciones de la investigación.....	11
1.7 Viabilidad de la Investigación.....	12

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
2.2. Bases Teóricas.....	16
2.3. Definiciones Conceptuales.....	24
2.4 Hipótesis.....	26
2.5. Variables.....	26
2.5.1. Variable Independiente.....	26
2.5.2 Variable dependiente.....	26
2.6 Operacionalización de Variables.....	27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación.....	28
3.1.1 Enfoque.....	28
3.1.2 Alcance o Nivel.....	28
3.1.3 Diseño.....	28
3.2 Población y Muestra.....	29
3.3 Técnicas e instrumentos de Investigación.....	29
3.3.1 Para la Recolección de Datos.....	29
3.3.2 Para la presentación de Datos.....	29
3.3.3 Para el Análisis e interpretación de Datos.....	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamiento de Datos.....	30
4.2 Contrastación de Hipótesis.....	42

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. la contrastación de los resultados	43
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	47
ANEXOS.....	48

RESUMEN

Nuestra Constitución del Perú de 1993 protege al trabajador art.25 y también la legislación laboral, reconoce el principio del trabajo, tutelada por el estado, estos a su vez resulta ineficiente al momento de resolver los derechos de los trabajadores. Parece que la legislación no existiera artículo 5 del D.S 007-2002-TR. Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

La investigación realizada en la Empresa Servicio Servial Sac –Surco durante el año 2018 en base al abuso de la jornada laboral y el no pago de horas extras, total de trabajadores es de 57 personas de los cuales son 40 varones y 17 mujeres.

El objetivo de esta investigación consiste en establecer la vulnerabilidad del Derecho del trabajador y las cuales van en desmedro de sus Beneficios Laborales. En el Capítulo I Problema de Investigación, se realiza la descripción y formulación del problema, objetivos general, específicos, justificación limitaciones, viabilidad de la investigación

Capitulo II Marco Teórico antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, la Hipótesis, variables de la investigación.

En el Capítulo III Metodología de la Investigación se realiza el tipo, población, muestra técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis de la información.

Capitulo IV Resultados Cuadros estadísticos e interpretación, contrastación de hipótesis.

Capítulo V Discusión de Resultados,

Las conclusiones, recomendaciones referencia, Bibliográficas y por ultimo anexos. Este estudio demuestra el abuso de la jornada laboral, modificación de los conceptos contables en perjuicio del trabajador infligiendo el D.L. 854 de jornada laboral máxima art.1 y horas extras art.9 del D.S. N° 007 -2002.TR. (04/07/2002).Dar un ejemplo sancionador a la empresa. Primeramente por el ministerio de trabajo y Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Palabras Clave: Jornada Laboral.

ABSTRACT

Our Constitution of Peru of 1993 protects the art. 25 worker and also the Labor legislation, recognizes the principle of work, protected by the state, Which in turn is inefficient when resolving the rights of workers.

It seems that the legislation did not exist article 5 of the D.S. 007-2002-TR. Law of workday, time and work in overtime.

The investigation carried out in the Servicio Servial Sac Company- Surco During the year 2018 based on the abuse of working hours and the non-payment of overtime, total of workers is 57 people of which 40 men and 17 women.

The objective of this research is to establish the vulnerability of the right of the worker and which are at the expense of their work benefits.

In Chapter I Research Problem, the description and formulation of the problem is made, general objectives, specific, justification limitations feasibility of the research.

Chapter II Theoretical Framework antecedents, theoretical bases, conceptual definitions, the Hypothesis, variables of the investigation.

In Chapter III Research Methodology the type, population, shows techniques and instruments for data collection and information analysis.

Chapter IV Results Statistical tables and interpretation, hypothesis testing.

Chapter V Discussion of Results, the conclusions, recommendations reference, Bibliographic and finally annexes.

This study will demonstrate the abuse of working hours, modification of accounting concepts to the detriment of the worker inflicting the D.L 854 maximum working day art.1 and overtime art.9 of D.S. N° 007-2002-TR. (04/07/2002).Give a sanctioning example to the Company. Firstly, by the Ministry of Labor and the National.Superintendency of labor Inspection (SUNAFIL).

Keyword: Working day

INTRODUCCIÓN

La presente Investigación se refiere al abuso de la jornada laboral y el no pago de horas extras en Servicio Servial Sac- Surco-2018.

Y la implicancia que genera a los trabajadores, como por ejemplo el pago de sus Beneficios laborales, el trabajador no denuncia por desconocimiento o por temor a perder su trabajo si lo realizara, aquí es donde entra a tener una labor trascendental el Ministerio de trabajo y la SUNAFIL para la protección del trabajador pero no tiene personal solo se apersonan cuando hay denuncias.

El tipo de investigación es Sustantivo-explicativo, el objetivo general es establece la implicancia del trabajo y con el abuso de la jornada laboral, existe una relación que genera agotamiento físico, y la vulnerabilidad de pagos al trabajador en sus beneficios laborales llámese cts., utilidades, gratificaciones.

La técnica e instrumentos de recolección de datos es el fichaje, encuestas realizadas por el tesista. Se elaboró cuadros estadísticos y gráficos del estudio realizado.

En conclusión se determina la implicancia que genera el abuso en la jornada laboral con el no pago de horas extras. Vulnera el Derecho Laboral el agotamiento físico del trabajador, beneficios laborales y las entidades del estado no supervisan solo cuando se denuncia.

Cabe mencionar el trabajo llevó a tomar medidas correctivas en Servicio Servial Sac.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

En vista de los constantes abusos del empleador, Servicio Servial Sac. En el distrito de Surco de la ciudad de Lima, los trabajadores laboran fuera de horario normal y esto a su vez implica en el desempeño laboral, cansancio y no menos importante el exceso de horas laborales y el no pago de horas extras. El empleador viene omitiendo el pago de horas extras, cambiándolos por otros conceptos contables a razón de encubrir el pago al trabajador, e implica en sus beneficios laborales como las gratificaciones, utilidades, cts.

Las jornadas de trabajo que establece la Constitución son de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

El D.L N° 854 de jornada de trabajo, horario y trabajo de sobretiempo, aprobado mediante el D.S. N° 0072002-TR se refiere a ella como jornada de trabajo.

La empresa aduce que no corresponde el pago de sobretiempo porque el personal se encontraba en inactividad. Esta práctica diaria, mensual en años incumpliendo los pagos al personal e infringiendo la Constitución peruana y los reglamentos laborales e internacionales no está sujeto a su vez por la Fiscalización del Ministerio de Trabajo y Sunafil porque no hay denuncias al respecto, lleva a ver que estamos desprotegidos en el ámbito laboral y que las empresas de salud, Servicio Servial Sac, pagan a su libre albedrío las horas laboradas e incumplen el pago de horas extras y pago nocturno. Este estudio se realizó para demostrar que en el Perú las leyes están para cumplir y no utilizarla en desmedro del trabajador.

Se demuestra el exceso de trabajo, modificación de los conceptos

contables en perjuicio del trabajar cuando se realiza la liquidación de Beneficios Laborales, Utilidades, CTS, gratificaciones. Es por tal motivo el presente estudio que demuestra los resultados de solo un año 2018 y la documentación sustentatoria: boletas, encuestas, cuestionario de preguntas contratos para tomar una medida correctiva a las entidades de fiscalización llámese Ministerio de Trabajo y Sunafil.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué implicancia tiene el trabajo de horas extras con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de Servicio Servial Sac. Surco-Lima -2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿El trabajo de horas extras se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de Servicio Servial Sac?
- ¿El no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores Servicio Servial Sac?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Establecer la implicancia del trabajo de horas extras, con el abuso de la Jornada laboral de los trabajadores Servicio Servial Sac- Surco-Lima. 2018.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir de qué manera se relaciona las horas extras con el abuso de la Jornada laboral de los trabajadores de Servicio Servial Sac. Surco-2018.
- Determinar la relación del no pago de horas extras con el abuso de la jornada Laboral de los trabajadores Servicio Servial Sac. Surco-2018.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Justificación Práctica

El estudio en mención se justifica porque va a servir para tener conocimiento a todas las personas acerca de sus derechos laborales y además es necesario conocer los mecanismos de protección y que hacer en la práctica ante los abusos de los empleadores como es el caso de la Empresa de Servicio Servial Sac, durante muchos años está con ese mecanismo del abuso en horas laborales más de las horas establecidas por ley, Se justifica el estudio porque, hay indicios y pruebas en boletas de lo mencionado y en contratos que no cumplen con lo establecido en ellos. Además el trabajador no denuncia por no perder su trabajo. Con el presente estudio se pretende establecer mecanismos de protección y a quien recurrir. Se espera tener al final de la investigación las evidencias que contrasten nuestras hipótesis de estudio, para recomendar medidas correctivas laborales, administrativas y penales.

Justificación teórica y metodológica

Los resultados del presente estudio permitan conocer la jurisprudencia laboral doctrinal del Derecho Laboral.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN:

1.6.1 Limitación Espacial

No existiendo porque el estudio se realizó en Servicio Servial Sac Av. Olgúin 901 Urb. El Derby Surco-Lima Perú

1.6.2 Limitación Temporal

Esta investigación se realiza dentro del año 2018 especialmente con trabajadores en contratos y en Boletas de pago.

1.6.3 Limitación de acceso a los datos

No hay

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio es viable por la ubicación Av. Olguín N° 901, Urbanización. El Derby-Surco-Lima porque se cuenta con información del personal.

Las Boletas y contratos laborales están a disposición del tesista que sirven para demostrar los vicios laborales cometidos por la institución.

En cuanto a la parte económica se cuenta con las posibilidades económicas para lograr las expectativas del estudio en mención.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Teóricos Informativos

La Organización Internacional del trabajo (OIT), señaló el cumplimiento y el pago de remuneraciones acorde con las horas establecidas de trabajo efectuado el cual afecta no solo la libertad de la persona sino la explotación laboral. Estas Inspecciones ineficaces sin embargo, ahí parece otro problema aunque la Fiscalización de la Explotación laboral le corresponde a la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL) su trabajo aun no es efectivo.

El laboralista Ricardo Herrera atribuyó esa situación a que la institución se está preocupando únicamente por fiscalizar las empresas que realiza denuncias , el 2017 se llevó a cabo inspecciones en 37,000 empresas en el país de las más de tres millones que hay y solo fueron Fiscalizadas 4,000 más de una vez como puede ser que esto ocurra sumarial no se puede dar el lujo de visitar empresa de dos veces una misma empresa cuando hay un universo enorme en contra partida a las empresas de salud en este ámbito estamos desarrollando.

Herrera reclamó mejor planificación estratégica y la inteligencia para fiscalizar en aquellos lugares y no esperar denuncias, como pasó en años anteriores. Aseguró la intendencia nacional de Supervisión del sistema inefectivo de Sunafil, Gabriela Soto Hoyos.

La funcionaria indicó que Sunafil fiscaliza que los empleadores estén sujetos al régimen laboral que un juez ordena que ponga a un trabajador en planilla por ejemplo

Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) también realiza operativos de fiscalización en clínicas porque es acorde al trabajo efectuado

por Sunafil en la explotación del trabajador y va en desmedro del paciente en el trato y el buen desempeño laboral.

Daniel Ulloa Millares 2010."El tiempo de trabajo en España y Perú" Universidad de Castilla- La Mancha. Tesis para optar título de Doctorado. Cuya conclusión vincula a nuestro tema.

"Todos los trabajadores Deberán tener Derecho a una jornada máxima de trabajo diario semanal, de este modo el derecho a una jornada máxima debe permitir el disfrute de otros derechos reconocidos internacionalmente esto derechos a pago máximo y el respectivo desembolso pago extras.

2.1.2 Antecedentes de Campo

Tesis de la Exclusión de la jornada laboral y la jornada ordinaria de Trabajo.

Realizado por el tesista Rodríguez Guzmán Jean Carlos. Universidad Antenor Orrego Trujillo –Peru-2018.

Llego a seis conclusiones

- 1ro. La jornada Laborales un Derecho del trabajador.
- 2 do. Jornada Máxima según la constitución art. 25 es 48 horas semanales
- 3 ro. Horas extras son arbitrarias.
- 4to. Los servicios no están comprendidas en la doctrina ordinaria de trabajo
- 5to. Legislación comparada de España acoge al art 53 OIT.
- Y 6 To. Finaliza proponer una modificación a la norma (art 5° del D.S. 007-2002 TR).

Tesis "Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa ALMAPO S.R.L. Departamento de la Libertad, Provincia de Trujillo año 2012". Universidad UPAO.

Realizado por el Tesista Aguirre Escobedo, Elizabet Mariela año 2012.

En conclusión las empresas no les interesa las necesidades de los trabajadores solo llegar trabajar y cumplir, la deserción laboral es un problema recuente, conlleva a un baja productividad y la satisfacción laboral, la

imposición de horas extras de trabajo va en desmedro del trabajador no hay actividad recreacional se debe incrementar la remuneración mínima vital para alcanzar satisfacción laboral.

Tesis “La vulneración de los derechos laborales por parte del tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco” Universidad Ricardo Palma. Lima-Perú.

Realizado por el Bachiller Angie Josselyn Rivera Tantaruna. Para el título de Abogada. 2017

En conclusión El derecho al trabajo es un derecho humano, los cuerpos normativos que regulan la carrera Administrativa de la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida del sector Publico a diferencia del sector Privado de la ley Servir para la reposición ante el despido injustificado, el trabajador o servidor público no puede ser restringido de sus derechos laborales por los malos manejo del estado.

Tesis “La Jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano”

Tesista Leo Giomar Quispe Limpe. Universidad Andina del Cusco Facultad Derecho y Ciencias Políticas. 2017.

Llego a 4 conclusiones.

1 ro. La Nueva legislación Laboral no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial.

2do. Disponer en el ámbito laboral la condición de trabajo, el tiempo de trabajo es necesario como elemento extraordinario del contrato de trabajo.

3ro.El art. 4 del D.S. N° 003-97-TR dos característica

La obligación del empleador y el contrato de tiempo parcial que se debe celebrar sin limitaciones

4to. Finalmente nos da una descripción de las bases teóricas del control laboral a tiempo parcial. Su objetivo es describir las bases teóricas y prácticas

del contrato de trabajo a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano, el presente Artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Tiene un problema de ambigüedad y establece un contrato laboral acorde a la necesidad de los trabajadores a las 4 horas diarias en promedio.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1 Etimología del vocablo jornada.

La Palabra “jornada” deriva del catalán jorn; para el antiguo castellano, jornea; en francés, journee; y en italiano, giornata; en diversas expresiones significa “día”, también latín diurnus (“día-rio”) por lo tanto la jornada es el trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día” (Anacleto, 2015, pág. 219).

2.2.2 Concepto de Jornada de Trabajo.

Es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que este se exija.

La jornada legal que establece la constitución es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

El D.Leg. N° 854 se refiere a ley de jornada de trabajo.

Por otra parte, Oscar Bernuy define la jornada de trabajo” al tiempo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio o a las órdenes del empleador con el fin de cumplir la prestación laboral convenida” (Álvarez, 2009, pág.201).

2.2.3 Otros Conceptos en Sudamérica.

- **La legislación argentina** conceptualiza Todo tiempo que debe estar el trabajador a disposición del empleador en tanto no puede disponer del mismo en beneficio propio. (Aczel, 2009, pág.201).

- **En Chile** la jornada existen distintas jornadas laborales dependiendo del rubro y el trabajo, pero que la ley Artículo 22 dice que se mide en el lapso de una semana se inicia el lunes un día de descanso no puede superar 45 horas a la semana (puede tener menos horas) Jornada Activa y Pasiva se divide en 5 días, lo que te da una jornada de 9 horas de trabajo diario.

La jornada diaria no podrá superar 10 horas diarias superadas pasarían horas extras. Cabe mencionar que cada una de estas horas extras vale tu hora de trabajo más un 50% de esa hora.

- **La jornada laboral en Colombia**, está regulada en el Artículo 161 del código sustantivo del trabajo. Dice: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

En el artículo 168 de la misma señala nocturno 35%-hora extra Diurno 25% trabajo nocturno 75% sobre el valor del trabajo ordinario.

Las horas extras no se pueden compensar porque horas extras son un elemento del salario y por lo tanto, aquel deberá ser tenido en cuenta para el pago de la liquidación de prestaciones sociales.

2.2.4 Organismos Internacionales

- **En un informe de la Organización Internacional del trabajo (OIT)**, se señala que en América Latina y el Caribe se trabaja 41 horas semanales en promedio, en Europa 37 horas y en América del Norte 39 horas. “En los países subdesarrollados o con economías de alto nivel de informalidad como el Perú, la gente necesita trabajar más horas para ganar y alcanzar los niveles de sobrevivencia. No porque los peruanos sean necesariamente más laboriosos que los alemanes sino porque las condiciones son de baja productividad” advierte el sociólogo David Salmon. Los Profesionales trabajan en varios lugares o como independientes 4 horas en un lugar y 6 horas en otro asegura el especialista de salud ocupacional Clínica Ricardo Palma José Cachay.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), los peruanos trabajamos en promedio 70 horas semanales, lo cual significa 14 horas diarias de lunes a viernes y eso es en Planilla, llámese en lo informal.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Actualmente se labora alrededor de 1,713 horas anuales, según señala un estudio realizado por esta organización.

Trabajar de más no solo produce estrés. En Japón existe la denominada “muerte por exceso de trabajo”, la cual influyen los problemas del corazón, del cerebro y las tendencias suicidas, en ese país, no se estipula un límite de horas. (pag.37) “Derecho Internacional” López Rojas Eduardo. 2015.

-Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recomienda que solo se trabaje 40 horas semanales. Es decir, 8 horas de lunes a viernes.

2.2.5 Tipos de Jornadas de trabajo

Artículo 1. Jornada Ordinaria: No puede ser mayor de 8 horas diarias o 48 horas a la semana, si es menor puede extender a 8 horas; pero deberá incrementar la remuneración.

Artículo 4. Jornada acumulativa o atípica: Centro de Labores en los que por su ubicación remota y de difícil acceso, hacen necesario maximizar la permanencia del trabajador durante jornadas consecutivas, a cambio de gozar seguidamente de periodos de descanso que se prolonguen por varios días consecutivos.

Artículo 5. Jornada Máxima: No están comprendidos en esta los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes espera, vigilancia y custodio y los de trabajadores de confianza que no se encuentren sujetos a un control efectivo de tiempo.

Jornada a tiempo parcial: Su duración de menos de 4 horas diarias o 20 horas a la semana. Contrato por escrito y presentado al MTPE. Cumplir una remuneración proporcional.

Artículo 8. Jornada nocturna: Se da entre las 22:00 y 06:00 horas, la Remuneración Mínima por jornada Nocturna es la Remuneración mínima vital + 35%.

Artículo 9. Hora Extra o en sobretiempo: Es el tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal y se abona con un recargo a convenir, el mismo que no será inferior a lo establecido por ley. (pag.91, 92) "Derecho Laboral Individual". Raquel Arzapalo Rosales 2014.

2.2.6 Pago de horas extras

Es el tiempo trabajado más allá de la jornada laboral diaria o semanal establecida en el centro de labores.

Formas y condiciones para el pago de horas extras.

Primeramente es voluntario, el empleador no puede obligar, puede ser realizadas en horas de ingreso o de salida, debe ser resultado de acuerdo con el empleador.

Si se demuestra que ha sido obligado por el empleador debe pagar una indemnización equivalente a 100% del valor de hora extra.

Únicamente en los casos justificados en que la labor del trabajador resulte indispensable a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor las horas extras son obligatorias para el trabajador, debiendo ser remuneradas con sobretasa establecida.

Esta acreditación se realiza por el Ministerio de Trabajo con los medios probatorios, pero actualmente en la práctica no se realiza si la Sunafil y otro organismo de control laboral, no informan o inspecciona la jornada laboral empresarial.

Infracciones Graves por no pagar horas extras.

García (2009) sobre las consecuencias generadas al cometer infracciones en materia de horas extras señala lo siguiente:

“El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo en sobretiempo, se encuentra regulado o tipifica como una infracción de nivel muy grave según el artículo 25 del decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Las infracciones muy graves son sancionadas con multa base de cálculo oscila entre 11 y 20 UIT, aplicándosele un porcentaje el número de trabajadores afectados con el incumplimiento.” (p.40).

2.2.7 Registros.

El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales planillas, boletas de pago. La deficiencia del registro no impide el pago de trabajo

realizado en sobretiempo y el trabajador acredita mediante otros medios, su real y efectiva realización. Llámese videos, fotos u otras pruebas.

2.2.8 Trabajo Nocturno.

Es el que se realiza entre 10:00 pm y las 06:00 am. La Remuneración mínima de los trabajadores que laboran en horario nocturno no podrá ser menor a una remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago. Incrementa en un 35%.

2.2.9 Horario de Trabajo

Es la Hora de ingreso y salida del trabajador al centro de labores, siendo facultad del empleador fijarlo. Es el periodo dentro del cual se ubica la jornada diaria, legal o contractual que el trabajador debe cumplir.

Fuente: Derecho Laboral Individual. Autor. Raquel Arza palo Rosales UDH.2014.

2.2.10 Marco Legal

- En el Perú la Constitución Política Artículo 25 prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales.

La Constitución del Perú toma como máximo la jornada laboral, y sirve como medida para todos en general.

- El D. Legislativo N° 854 se refiere a la jornada laboral, horario y trabajo de sobretiempo modificado por la ley 27671.

Este texto contiene la regulación relativa a la jornada laboral, horario y trabajo en sobretiempo consta de IV títulos y 13 Art y sus reglamentos complementarios.

- D.S N° 007-2002-TR Promulgado 04.07.2002 texto único ordenado de la ley de jornada de trabajo horario y trabajo en sobretiempo.
Nos da detalles y reglamentos para la jornada laboral y el pago de sobretiempo.
- D.S N° 008-2002-TR 04.07.2002 Reglamento del TUO de la ley de jornada de trabajo horario y trabajo en sobretiempo.
Este reglamento de jornada de trabajo y de sobretiempo de todo los trabajadores. Texto único ordenado. (pag.7) M.T.
- Artículo del D.S.N° 003-97-TR Texto único ordenado del decreto legislativo N°728, ley de Productividad y competitividad laboral.
Es la ley de Productividad y competitividad laboral, del contrato de trabajo, capacitación laboral y productividad, del trabajo a domicilio en empresas especiales.
Sus objetivos son claros fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos, protección contra el despido inmediato respetando la constitución y los beneficios laborales.
El objeto de este D.L. N° 728 es la incorporación al seguro Social de Salud (ESSALUD) del personal profesional no profesional, asistencial y administrativo que se encuentra bajo el régimen de contrato Administrativo de Servicio (CAS).
- Es así que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, reconoce este Derecho humano en su Artículo 24.
Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. En el siglo XIX se reconocía que trabajar demasiadas horas representaba un peligro para la salud de los trabajadores y para sus familias.
- Ley General de Trabajo Titulo IV Jornada de trabajo y sobretiempos Artículo 256, 258, 266,267.

Art. 256 Es la jornada laboral que el trabajador presta servicio al empleador.

Art.258 Exclusión de la jornada Máxima los cuales son personal de dirección y de confianza, prestan servicio sin fiscalización inmediata y realizan labores intermitentes de vigilancia, custodia o espera incluyen largos lapsos de inactividad.

Art.266 Registro de la jornada y del sobretiempo. El empleador registra mediante la utilización de medios técnicos o manuales y confiables.

Art.267 Sobretiempo u horas extras. El tiempo laborado que exceda a la jornada de trabajo diario o semanal se considera sobretiempo y se compensa con un recargo de (25%) dos primeras horas y (35%) por las horas adicionales. (Ley General trabajo pag.4).

TÍTULO I: JORNADA DE TRABAJO.

Jornada Ordinaria: Art. 1 (3)

Jornada Reducida: Art.3 (8)

Jornada Atípica: Art. 4 (9)

Facultades del Empleador: Art. 2 (4, 5, 6, 7,13)

Trabajadores no Comprendidos en J. Máxima: 5 (10,11)

TÍTULO II: HORARIO DE TRABAJO.

Definición y Facultades del Empleador: Art. 6 (2,12)

Horario Corrido y Refrigerio: Art. 7 (14, 15,16)

TÍTULO III: HORARIO NOCTURNO.

Turno Nocturno: Art. 8 (17).

TÍTULO IV SOBRETIEMPO.

Características: Art. 9 (18, 19, 21,22)

Pago: Art. 10 (23, 24, 25, 26)

Registro: Art. 10-A (22, 27)

Remuneración Ordinaria: Art. 11.

Valor Hora: art. 12

Órgano de Control: art.13.

Registro de Control de asistencia y de salida: D.S. 004-2006-TR

-Ley de la Prescripción de las acciones de la Relación laboral

LEY N° 27321 (21-07-2000)

Art. Único. Las acciones por Derecho derivados de la Relación Laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el Día siguiente en que se extingue el vínculo laboral.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1 Concepto del Derecho del Trabajo.

Consiste en un sujeto y por ello el derecho del trabajador se ocupa del trabajo humano que tradicionalmente había sido dividido en manual e intelectual, que vienen a ser actualmente las funciones que desarrollan los obreros y empleados respectivamente.

El Derecho de trabajo constituye el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre el empleador y el trabajador relaciona la acción jurídica entre empresarios y trabajadores y otros en los referente al trabajo subordinado.

2.3.2 Jornada Máxima de Trabajo.

El ordenamiento jurídico peruano no ha dejado de lado lo establecido en la Declaración universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto

Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y principalmente por la Organización Internacional de Trabajo, por ser estado miembro, pues tanto en la Constitución de 1979 y la vigente de 1993 han catalogado a este derecho como derecho humano constitucionalizado, pues la constitución vigente en su artículo 25 establece que la “jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. De modo que, siendo esta la forma protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor. (Por ejemplo, artículo 4 del convenio N°1 (1919) de la Organización Internacional del trabajo.

2.3.3 Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

Fundado el 30 de abril de 1949 está ubicado en Avenida Salaverry 655 Jesús María. Es el órgano del estado en velar el cumplimiento de normas que regulan cumplimiento y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

2.3.4 Órganos adscritos al Ministerio de trabajo.

El Seguro Social de Salud (ESSALUD).

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Consejo Nacional de Seguridad y Salud en trabajo.

2.3.5 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Es la entidad pública mediante la cual el estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas se creó el 01 de Abril de 2014.

Su función principal es:

Supervisar el cumplimiento de la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.

Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis General.

- El trabajo de horas extra tiene implicancia directa en el abuso de la jornada laboral para no incrementar los beneficios laborales de los trabajadores Servicio Servial Sac. Surco-Lima -2018.

2.4.2 Hipótesis específicas.

- El trabajo de horas extras genera agotamiento físico e intelectual y se relaciona directamente con el abuso de la jornada laboral de los trabajadores Servicio Servial Sac. Surco-Lima 2018.
- El no pago de la jornada de las horas extras se relaciona directamente con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores Servicio Servial Sac. Surco-Lima-2018.

2.5. VARIABLES

2.5.1 Variable independiente: (X)

X: trabajo de Horas extras.

2.5.2 Variable dependiente: (Y)

Y: Abuso de la jornada laboral a los trabajadores Servicio Servial Sac.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores
X .Trabajo de Horas Extras	Legal.	-¿Siente contento con horario de trabajo? -¿porque crees que no paguen horas extras? -¿Estas satisfecho con tu trabajo?
Y. Abuso de la jornada laboral.	Legal.	-¿Has pensado denunciar a tu empleador? ¿-consideras que después de trabajar 24 horas presentas agotamiento laboral? -¿la jornada laboral impide lograr tus objetivos profesionales?

CAPÍTULO III

MEDOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente Investigación es de tipo Sustantivo-explicativo por cuanto no hay manipulación de alguna variable.

3.1.1. Enfoque.

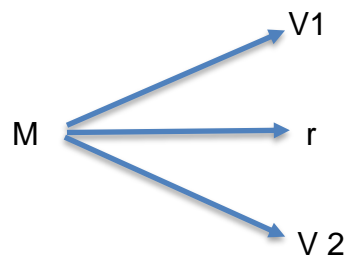
Cualitativo. En la recolección y análisis de los datos, se emitió un criterio hermenéutico a la investigación, resultado de nuestras observaciones, aplicando el método descriptivo.

3.1.2 Alance o Nivel

Esta investigación abarca el nivel explicativo porque explicara la relación general de las variables de estudio.

3.1.3 Diseño

En el presente se optara por el diseño correlacional que buscara conocer la relación de las variables de estudio, con el siguiente diagrama.



3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. La población

Está Formada por todos los trabajadores de planilla de Servicio Servial Sac.Surco-Lima-2018.

3.2.2. Muestra.

Está formado por 57 personas que prestan servicios laborales En Servicio Servial Sac, que se obtiene a través de la Técnica muestral no probabilística por interés y conveniencia de la investigación.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 Para la recolección de datos

Fichaje: Mecanismo que se utiliza para registrar la información más relevante sobre nuestro tema de estudio y como instrumento las fichas bibliográficas y textuales.

Encuesta: Técnica para recolección de información, datos referenciales al trabajo realizado, carga laboral, satisfacción de horario y remuneraciones, registrando lo obtenido en el cuestionario de preguntas cerradas.

3.3.2. Para la presentación de datos.

Los datos que se obtiene en la presente investigación son registrados en cuadros estadísticos en el programa power point. con su respectivos porcentajes.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de Datos

Para el análisis de la información se utiliza la técnica Hermenéutica y como instrumento las fichas de análisis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Procesamientos de datos.

El resultado del muestreo se procesó a través de los programas Word y Power Point, que nos permitió la evaluación del cuestionario de preguntas elaboradas en cuadros y gráficos, se utilizó porcentajes y por tratarse de personas los datos son acorde a sus respuestas.

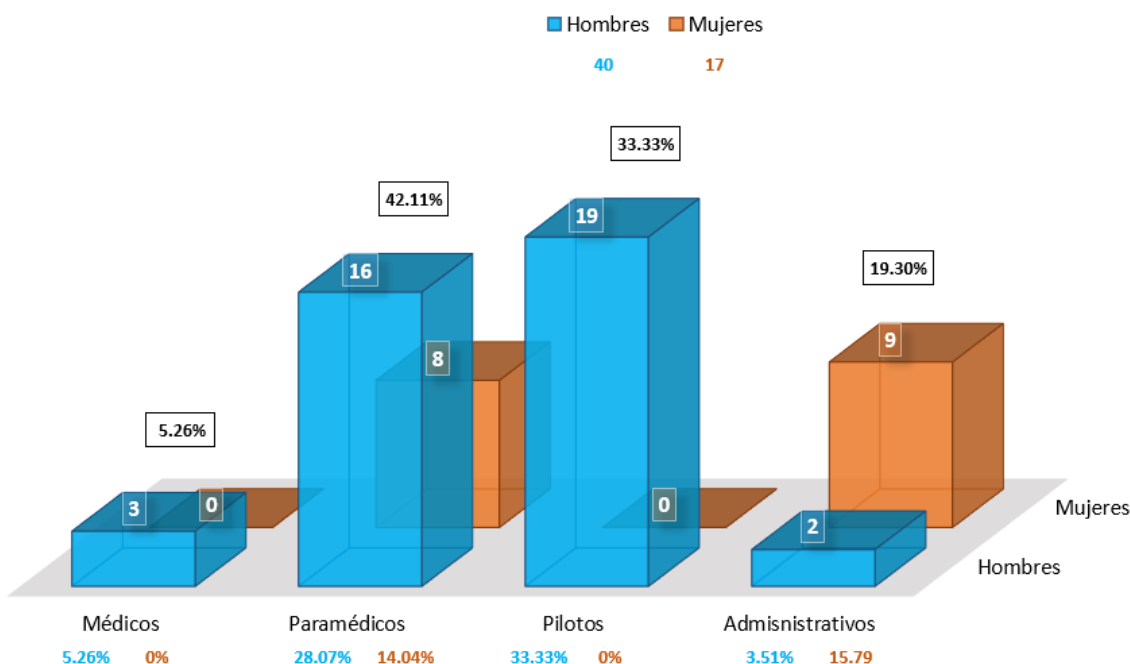
CUADRO N° 1

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES DEL SERVICIO SERVIAL SAC- SURCO-LIMA-2018

	Total	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
MÉDICOS	3	5.26	3	5.26		
PARAMÉDICOS	24	42.11	16	28.07	8	14.04
PILOTOS	19	33.33	19	33.33		
ADMINISTRATIVOS	11	19.30	2	3.51	9	15.79
SUB. TOTAL	57	100%	40	70.17%	17	29.83%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac. 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 1
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES SERVICIO SERVIAL
SAC- SURCO-LIMA-2018



Análisis e interpretación

El gráfico 1 nos muestra el total de personal Servicio Servial Sac en sus funciones realizadas en 2018. en los cuales el 42.11% son Paramédicos, Pilotos 33.33% Médicos 5.26% con este gráfico demuestra el trabajo del personal en campo son 46 y solo el 11 que equivale 19.30% es personal administrativo. La carga laboral recae en el personal de paramédicos, pilotos de las unidades de emergencia y la operadora.

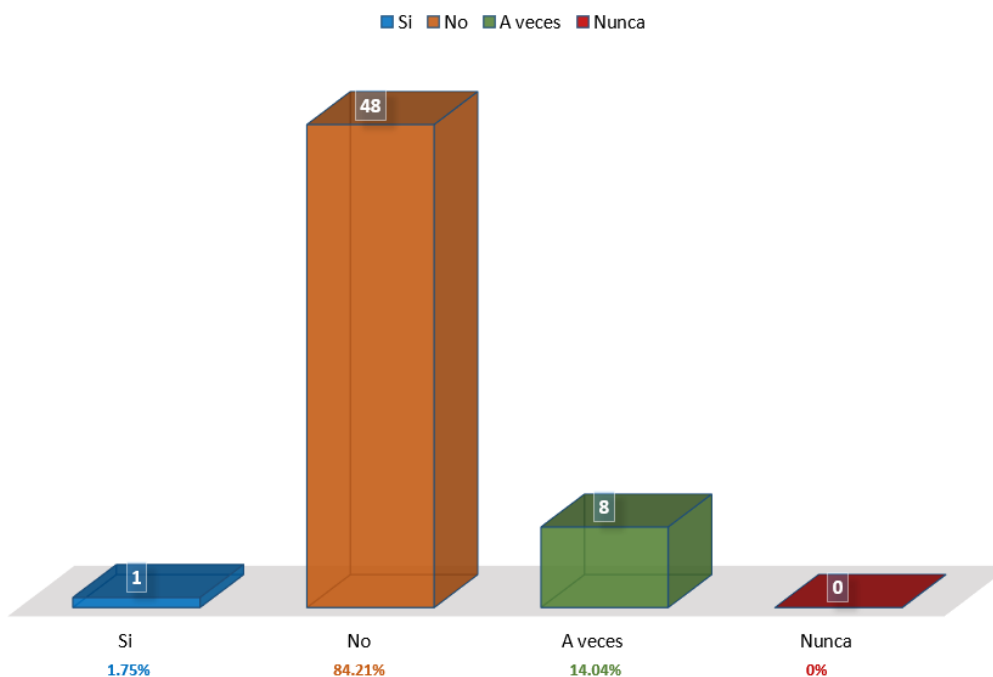
CUADRO N° 2

¿TE SIENTES CONTENTO CON EL HORARIO DE TRABAJO?			
ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		Total	%
SI		1	1.75
NO		48	84.21
A VECES		8	14.04
NUNCA		0	0
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
 Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 2

¿TE SIENTES CONTENTO CON EL HORARIO DE TRABAJO?



Análisis e interpretación

En este gráfico a simple vista nos da con un 84.21% que equivale a 48 personas que no están contentos con el horario de trabajo con un 14.04% que a veces equivale a 8 personas y solo una persona se siente contenta, demuestra esta gráfica el abuso del estudio en mención de los cuales conlleva a llevar una mejor predisposición a los horarios de trabajo.

Y que genera esta respuesta del personal en el cuestionario de preguntas realizadas.

CUADRO N° 3

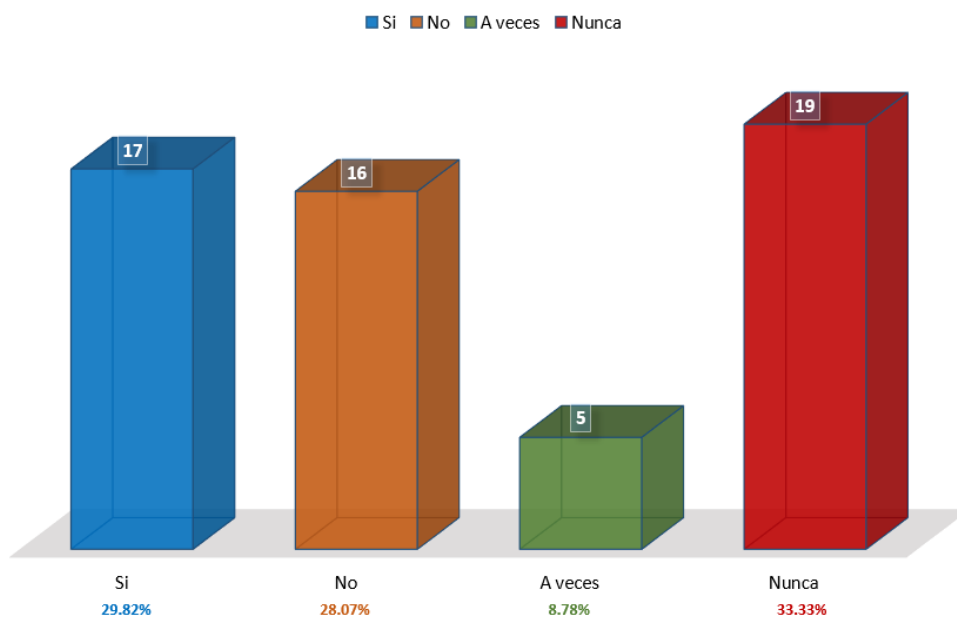
¿HAS RECIBIDO ALGÚN CURSO DE ACTUALIZACIÓN POR PARTE DE SERVICIO SERVIAL SAC. DURANTE EL 2018?

ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		Total	%
SI		17	29.82
NO		16	28.07
A VECES		5	8.78
NUNCA		19	33.33
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 3

¿HAS RECIBIDO ALGÚN CURSO DE ACTUALIZACIÓN POR PARTE DE SERVICIO SERVIAL SAC. DURANTE EL 2018?



Análisis e interpretación

Este gráfico nos muestra que hay una variación equitativa de los cursos de actualización de la empresa con un 33.33% a 19 personas que nunca tuvieron cursos con un 29.82% que si 17 personas no asistieron un 28.07% de 16 personas y por ultimo de 8.78% de 5 personas. Nos demuestra este cuadro que el personal no estaba en su momento de efectuar el curso estaba de turno no podría asistir y otro personal sí.

CUADRO N° 4

¿ESTAS SATISFECHO CON TU TRABAJO?

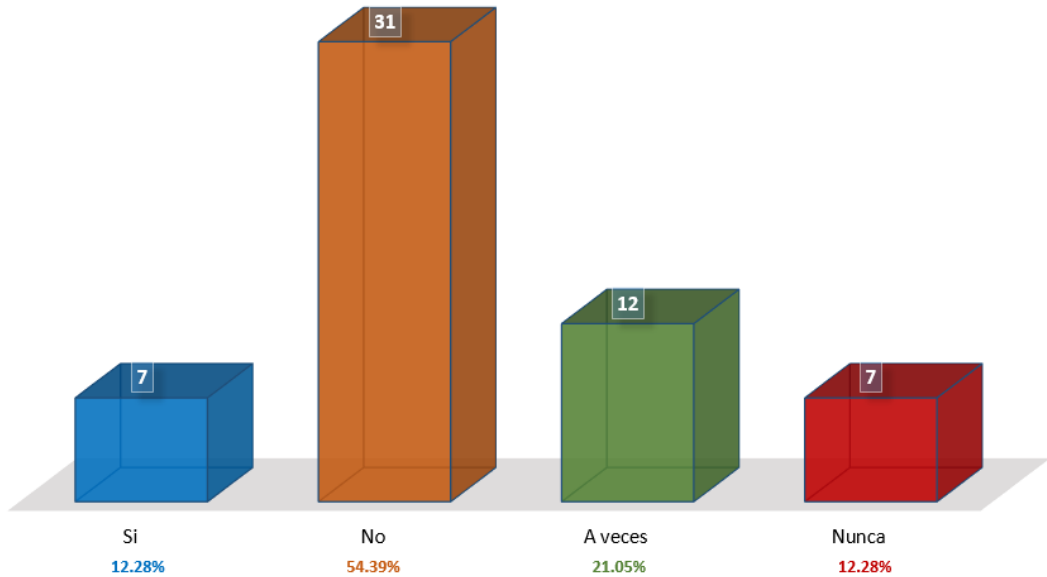
ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		Total	%
SI		7	12.28
NO		31	54.39
A VECES		12	21.05
NUNCA		7	12.28
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 4

¿ESTAS SATISFECHO CON TU TRABAJO?

■ Si ■ No ■ A veces ■ Nunca



Análisis e interpretación

Tenemos un no de 54.39% de 31 personas solo 12.28% tiene un si 7 personas a veces 21.05% de 12 personas y por último un 12.28% de 7 personas, nos da que la mayoría no está satisfecho en el trabajo que realiza va en desmedro de su desempeño laboral y también a nivel empresarial si un trabajador no se siente satisfecho, trabaja en desgano no produce bien su labor y así sucesivamente solo trabaja por necesidad.

CUADRO N° 5

¿LA JORNADA LABORAL QUE REALIZAS CORRESPONDE A TUS FUNCIONES DE TU PUESTO?

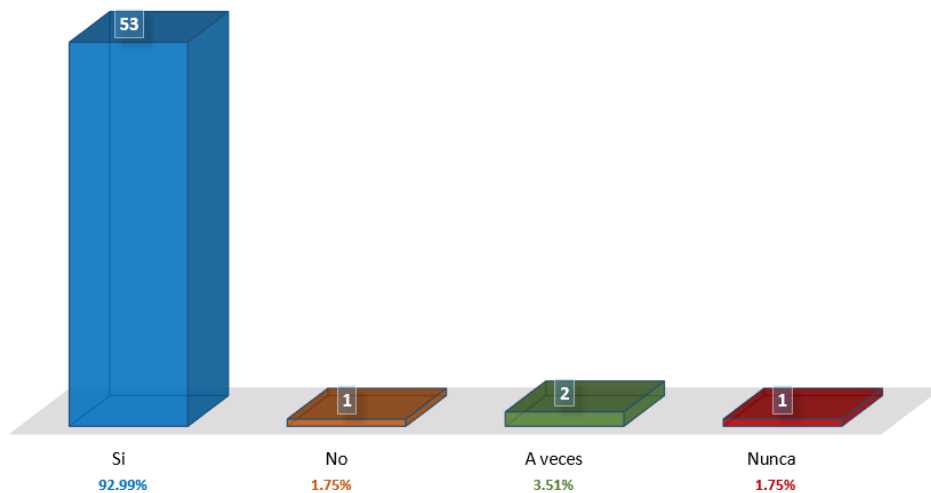
ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		Total	%
SI		53	92.99
NO		1	1.75
A VECES		2	3.51
NUNCA		1	1.75
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 5

¿LA JORNADA LABORAL QUE REALIZAS CORRESPONDE A TUS FUNCIONES DE TU PUESTO?

■ Si ■ No ■ A veces ■ Nunca



Análisis e interpretación

Este gráfico no hay mucho que decir porque el personal realiza sus funciones para lo cual ha sido contratado. Con un 92.99% 53 personas para un total de 57. Solo una persona que equivale a un 1.75% del total de la muestra.

CUADRO N° 6

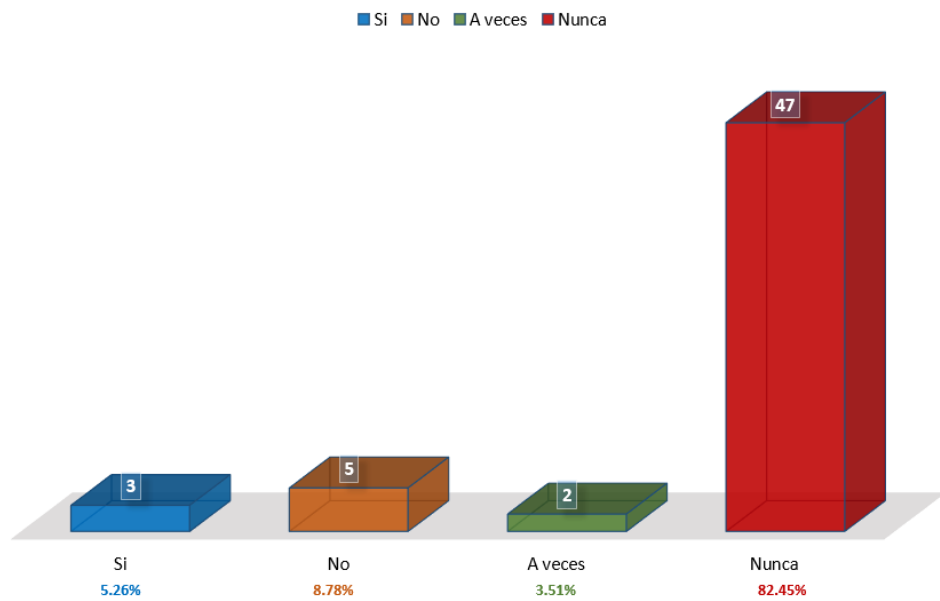
¿HAS PENSADO EN DENUNCIAR A TU EMPLEADOR POR EL ABUSO EN LA JORNADA LABORAL FUERA DE LAS 150 HORAS LEGALES?

ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		Total	%
SI		3	5.26
NO		5	8.78
A VECES		2	3.51
NUNCA		47	82.45
SUB TOTAL	<<	57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 6

¿HAS PENSADO EN DENUNCIAR A TU EMPLEADOR POR EL ABUSO EN LA JORNADA LABORAL FUERA DE LAS 150 HORAS LEGALES?



Análisis e interpretación

Esta muestra gráfica demuestra que los trabajadores de Servicio Servial Sac nunca denunciaría a su empleador con un 82.45% equivale a 47 personas por temor a perder su trabajo, solo 5.26% 3 personas harían la denuncia con un no de 8.78% 5 personas y 3.51% que son 2 personas a veces.

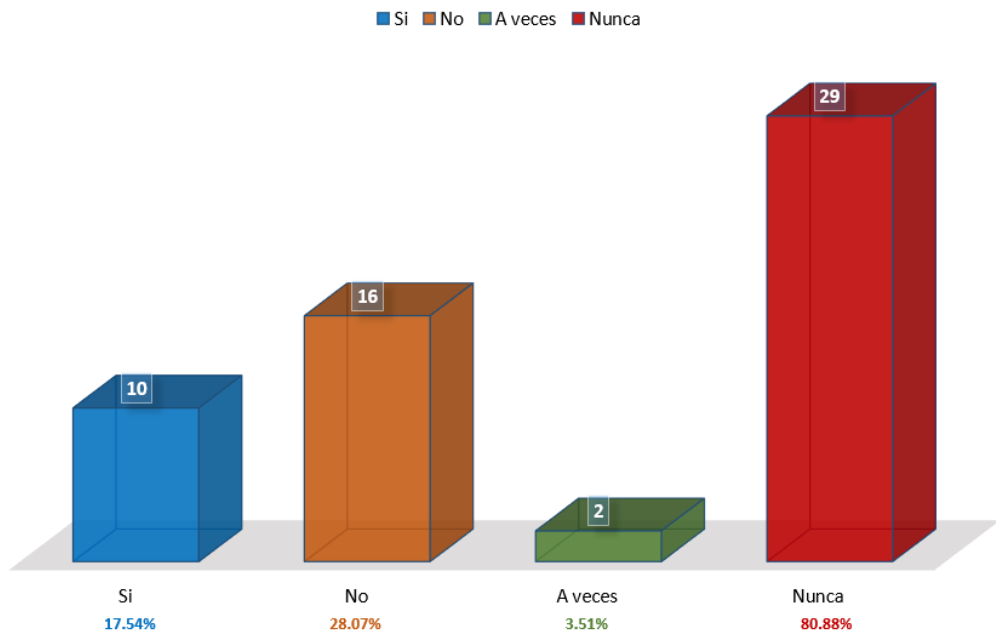
Nos da una idea que las personas no saben sus derechos laborales este estudio demostrara que si puede hacerlo al Ministerio de Trabajo, o SUNAFIL.

CUADRO N° 7
¿SIENTES QUE LA JORNADA LABORAL DE TRABAJO IMPIDE LOGRAR TUS OBJETIVOS PROFESIONALES?

ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		Total	%
SI		10	17.54
NO		16	28.07
A VECES		2	3.51
NUNCA		29	80.88
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 7
¿SIENTES QUE LA JORNADA LABORAL DE TRABAJO IMPIDE LOGRAR TUS OBJETIVOS PROFESIONALES?



Análisis e interpretación

En esta Gráfica podemos observar que nunca impide los objetivos profesionales con un 80.88% con 29 personas, con un no de 28.07% de 16 personas, si impide objetivos profesionales un 17.54% 10 personas. A veces un 3.51% 2 personas. Del gráfico podemos decir que no impide los objetivos profesionales porque el personal trabaja en su área.

CUADRO N° 8

¿POR QUÉ CREES QUE NO PAGUEN HORAS EXTRAS EN LA EMPRESA?

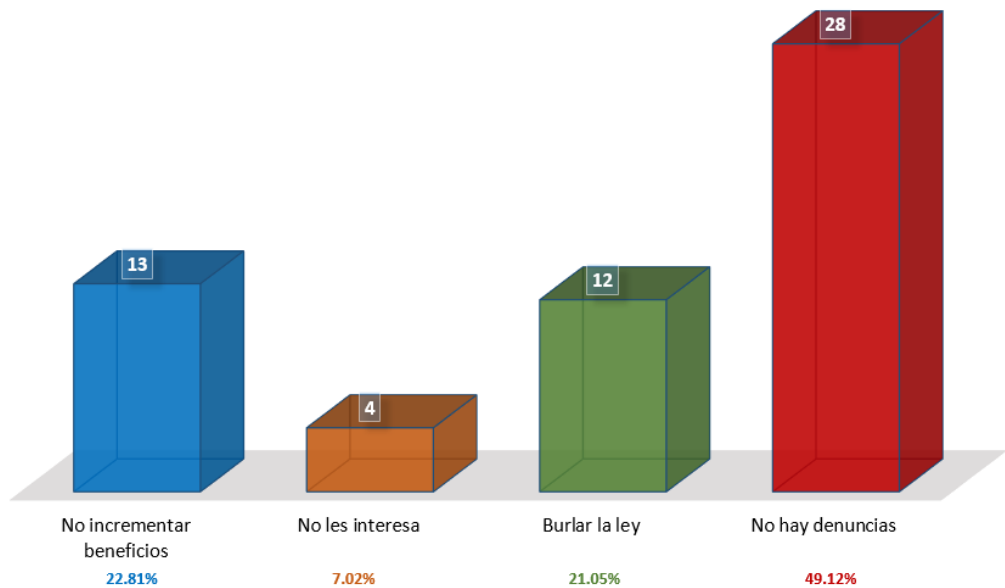
ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		Total	%
PARA NO INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES DE LEY		13	22.81
NO LE INTERESA PAGAR		4	7.02
BURLAR LA LEY		12	21.05
PORQUE NO HAY DENUNCIAS DE LOS TRABAJADORES		28	49.12
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 8

¿POR QUÉ CREES QUE NO PAGUEN HORAS EXTRAS EN LA EMPRESA?

■ No incrementar beneficios ■ No les interesa ■ Burlar la ley ■ No hay denuncias



Análisis e interpretación

La interpretación deducimos que no hay denuncias al respecto con un 49.12% de unos 28 trabajadores, en segundo lugar tenemos por no incrementar los beneficios 22.81% de 13 personas, burlar la ley tenemos un 21.05% de 12 personas y no le interesa 7.02% de 4 personas. Se refleja en la denuncia laboral en su mayoría del personal por no pagar las horas extras. Sabemos que en este cuadro nos da respuesta al gráfico.

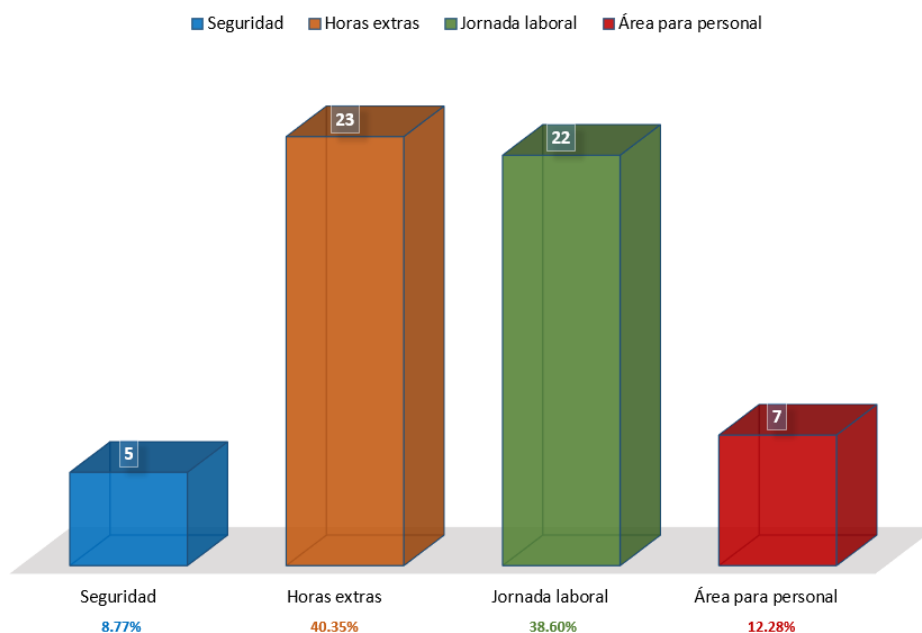
CUADRO N° 9

¿QUÉ CAMBIARÍAS EN SERVICIO SERVIAL SAC. SI PUDIERAS HACERLO?			
ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		Total	%
SEGURIDAD (Traslado de pacientes)		5	8.77
HORAS EXTRAS		23	40.35
LA JORNADA LABORAL		22	38.60
ÁREA PARA EL PERSONAL (Reunión, oficina)		7	12.28
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 9

¿QUÉ CAMBIARÍAS EN SERVICIO SERVIAL SAC. SI PUDIERAS HACERLO?



Análisis e interpretación

Justo en este gráfico refleja el problema de estudio la jornada laboral de 38.60% de 22 trabajadores, horas extras 40.35% con 23 personas en cuanto a seguridad un 8.77% de 5 trabajadores y un área para el personal 12.28% con 7 trabajadores. Nos demuestra que los trabajadores quieren cambiar la jornada laboral y el pago de horas extras si pudieran hacerlo.

CUADRO Nº 10

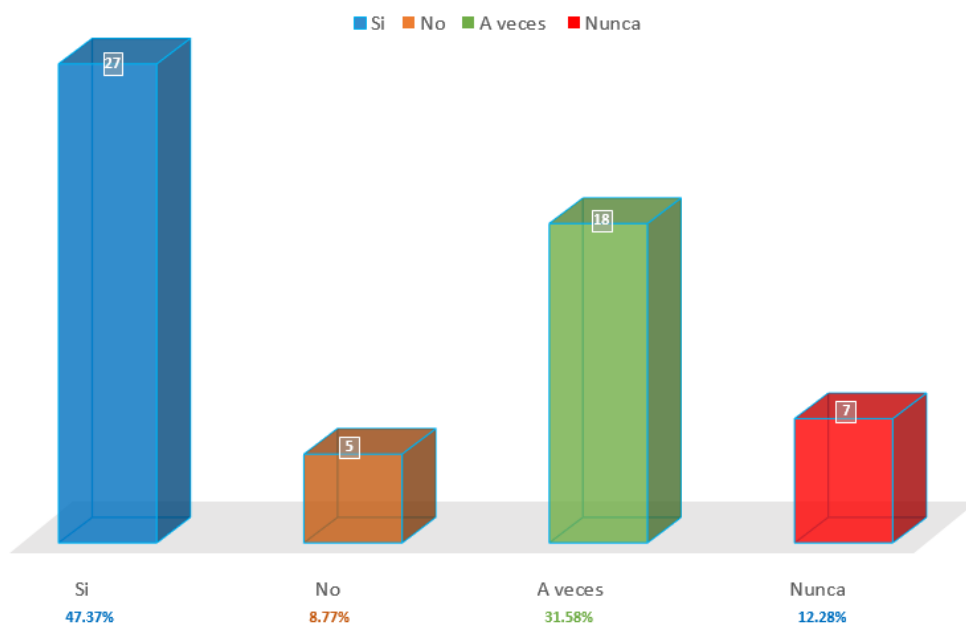
¿EN LA EMPRESA TE BRINDAN LAS CONDICIONES DE PROTECCIÓN EN LOS TRASLADOS DE PACIENTES EN RIESGOS?

ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		TOTAL	%
SI		27	47.37
NO		5	8.77
A VECES		18	31.58
NUNCA		7	12.28
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.
Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 10

¿EN LA EMPRESA TE BRINDAN LAS CONDICIONES DE PROTECCIÓN EN LOS TRASLADOS DE PACIENTES EN RIESGOS?



Análisis e interpretación

Nos demuestra en un si 47.37% que brinda las condiciones de protección al trabajador a veces respondieron en un 31.58% nunca en un 12.28% y por último un no de 8.77% de cinco trabajadores.

CUADRO Nº 11

¿CONSIDERA QUE DESPUÉS DE TRABAJAR 24 HORAS PRESENTA?

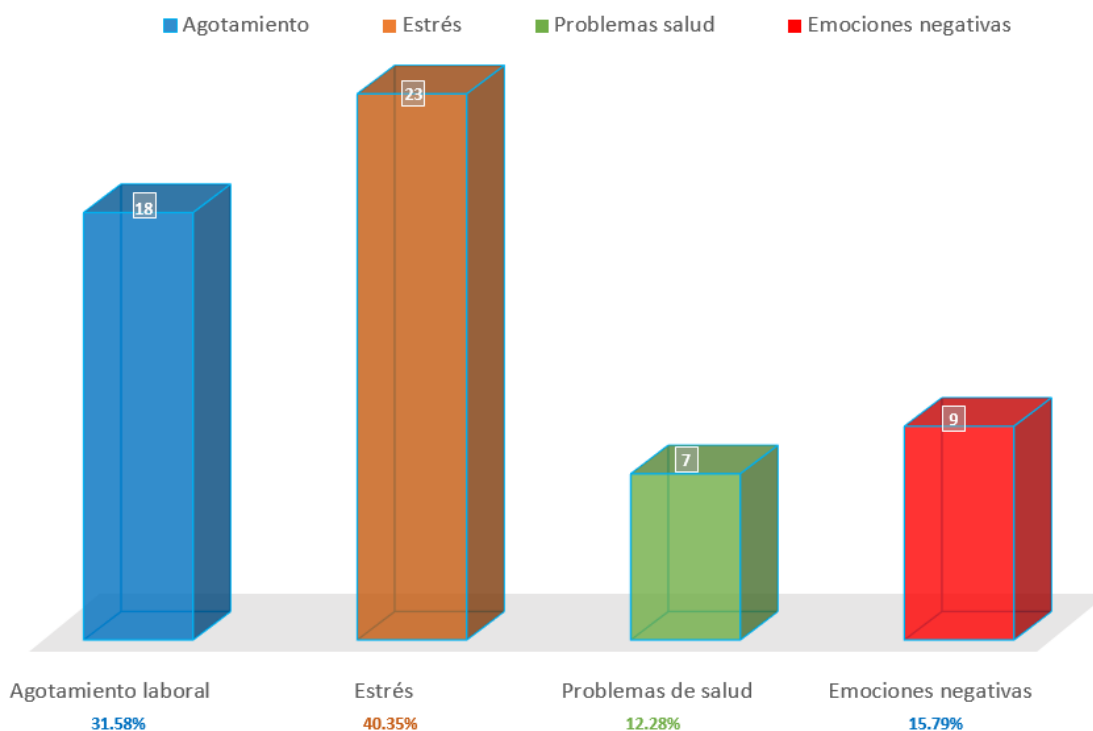
ACTIVIDADES			
RESPUESTAS		TOTAL	%
AGOTAMIENTO LABORAL		18	31.58
ESTRÉS		23	40.35
PROBLEMAS DE SALUD		7	12.28
EMOCIONES NEGATIVAS (Desgano, enojo)		9	15.79
SUB TOTAL		57	100%

Fuente: Cuestionario preguntas trabajadores Servicio Servial Sac 2018.

Elaboración: Neptali Rivera Cortez

GRÁFICO 11

¿ CONSIDERA QUE DESPUÉS DE TRABAJAR 24 HORAS PRESENTA?



Análisis e interpretación

En este Gráfico el estrés laboral es de 40.35% de un total de 23 trabajadores, un 31.58% en agotamiento laboral con 18 trabajadores, emociones negativas 15.79% con 9 trabajadores y por último con un 12.28% Problemas de salud con 7 trabajadores.

4.2. Contrastación de Hipótesis

El abuso de la Jornada Laboral está relacionada con el no pago de horas extras en los trabajadores Servicio Servial Sac- Surco-2018.

El estudio realizado por un lado, el abuso de la jornada laboral, se comprobó que el trabajador no denunciaría a su empleador por temor a perder su trabajo y se estableció también que los centros de fiscalización no supervisan, solo cuando hay denuncias al respecto.

Se comprobó también que el trabajador que el 84% no se siente contento con la Jornada Laboral, mucho menos con la satisfacción laboral que nos da un 54.39% de trabajadores Servicio Servial Sac-Surco-2018.

En caso de nuestra otra variable el no pago de horas extras, la falta de supervisión del Ministerio de Trabajo y también de SUNAFIL, se demostró que los trabajadores están desprotegidos que la ley, pero las empresas al no tener un órgano de control infringen los derechos de los trabajadores, se demostró con boletas que ponen otros conceptos contables, para no pagar sus Beneficios laborales, utilidades. Cuando se preguntó ¿Qué cambiarías si pudieras hacerlo.

Se demostró la comparación del estudio en mención, La jornada Laboral en un 38.60% equivale a 22 trabajadores y el pago de horas extras un 40.35% con 23 trabajadores.

Nos da una comparación de los resultados obtenidos en el estudio de nuestra investigación el 45 trabajadores de 57 del total.

Las dos variables de estudio guardan relación en nuestro estudio porque están relacionas entre sí, se comparó los resultados obtenidos en la presente investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contratación de los resultados

El estudio realizado confirma el abuso de la jornada laboral, que según nuestra Constitución del Perú artículo 25 es de 48 horas semanales, en cambio vulnera los Derechos Laborales de los trabajadores Servicio Servial Sac-Surco -2018. En exceso de la Jornada máxima.

Solo no comprenden en la jornada máxima por ley D.S N° 007-2002-TR. Promulgado 04.07.2002 art.5 (10,11).

Los trabajadores que son considerados de dirección de confianza no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera vigilancia y custodia. Este trabajo no está relacionado con los trabajadores de Servicio Servial Sac.

En lo referente al pago de horas extras, el empleador tiene que registrar en medios electrónicos o manual en planilla en el cual no asume las horas extras coloca otros conceptos contables como otros ingresos, otras modificaciones, reintegro, estas cuentas influyen a los beneficios laborales del trabajador al momento de pagar sus utilidades, cts. y liquidación respectiva. El empleador incumple infracción 3er grado conforme al D.L.910. Todo es en perjuicio el trabajador, vulnera es desarrollo humano a partir del incumplimiento de las necesidades propias del trabajo como un pago justo y horas trabajadas que determinan el grado de satisfacción del trabajador para mejorar su entorno familiar.

5.1.1. Contrastación de la Hipótesis General

Luego de analizar el material de estudio se determinó la formulación de la hipótesis, lo cual podría redactarse como la siguiente la relación del abuso de la jornada laboral con el no pago de horas extras de los trabajadores Servicio Servial Sac-surco-2018.

En el abuso de la jornada laboral los trabajadores le producen agotamiento físico y el temor de denunciar a su empleador por no perder su trabajo no asumiendo que hay un órgano de control y fiscalización. Y tiene una implicancia con el no pago de horas extras que repercuten en sus beneficios laborales nos demuestra la relación de nuestra hipótesis de estudio.

CONCLUSIONES

Después de concluir el trabajo de investigación podemos resolver las interrogantes **¿Qué implicancia tiene el trabajo de horas extras con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores de Servicio Servial Sac.Surco-Lima 2018?**- Está estrechamente relacionada implica en el desempeño laboral del trabajador. **¿El trabajo de horas extras se relaciona con el abuso de la jornada laboral de los trabajadores de Servicio Servial Sac?**- Claro porque Incumplen el pago de horas extras y abuso de jornada laboral quebrantando la constitución del Perú art.25 en evidencia de contrastación de hipótesis de estudio así como el problema de investigación que generan cansancio al exceso laboral en perjuicio del trabajador en sus Beneficios laborales, estas expensa de las denuncias laborales y no menos importante que los trabajadores tiene la solución al respecto.

¿El no pago de las jornadas de las horas extras, se relaciona con el abuso de la jornada laboral en los trabajadores Servicio Servial Sac? –

Al no pagar horas extras es en la práctica un abuso del derecho laboral. Están ligadas unas con otra por la jornada laboral, todo trabajo fuera del horario ordinario se debe pagar como horas extras así lo establece el D.l 728. En caso la empresa no reconozca el sobretiempo de su trabajador, debe presentar una denuncia y esta genera inspección para verificar el incumplimiento de la jornada laboral lo cual la multa es de 21,000 si son 5 trabajadores (5 UIT). Y si son 100 trabajadores 420,000 (100 UIT).que es de S/. 4,200 (unidad impositiva tributaria) D.S. 298-2018.EF.

Los trabajadores deben de velar por sus Derechos Laborales no solo estar subordinado al empleador sus Beneficios es irrenunciables, nosotros debemos de respetar nuestros Derechos Laborales en toda empresa que laboremos.

En el presente trabajo de investigación se determinó en base a los gráficos del cuestionario de preguntas una relación entre el abuso de la jornada laboral y el no pago de horas extras, el factor desconocimiento de los trabajadores en cuanto a sus Derechos Laborales.

RECOMENDACIONES

La entidad encargada de velar por nuestros Derechos es el Ministerio de Trabajo y la Institución encargada de llevar a cabo la fiscalización laboral de todas las empresas en nuestro país es SUNAFIL conforme ley N° 29981. Es por ello para la debida protección de nuestros Derechos Laborales, se recomendaría al Ministerio de Trabajo tener una fiscalización Laboral a las empresas no esperar denuncias. La Sunafil debe tener un reglamento virtual de procedimiento de días en su hoja de ruta. En la actualidad una tiene el trabajador y otra ellos en las diligencias de inspección laboral. el trabajador tiene que ir averiguar como esta su caso. Recomendaría que los inspectores sean abogados y no administrativos porque desconocen leyes de prescripción laboral. Si una empresa infringió faltas laborales y son reincidentes cerrarla de una vez por el perjuicio laboral al trabajador y la sociedad. una entidad con más personal que se encargue únicamente de la fiscalización y control de cumplimiento de la normatividad laboral que regula las obligaciones a las que están sujetas.

El D. Legislativo N° 910 Ley General de inspección del trabajo y defensa del trabajador y sus normas reglamentarias.

Está escrita pero la inspección de trabajo no se realiza solo cuando se produce una denuncia y los inspectores tienen rutas establecidas en denuncias en la página web de la entidad no se realiza un seguimiento constante espera el llamado para recién ver su caso. En cuanto a las denuncias laborales hacerse por conocimiento no demorar en el trámite a pesar de la carga.

Por ultimo establecer por convenio por el Ministerio de Trabajo y las Universidades en Carrera de Derecho visitar las empresas y no ser vulnerables en sus derechos laborales, como eje de práctica profesional al alumno en último año de estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Álvarez, V. (2014) Derecho Laboral II, Lima Ediciones Jurídicas.
- ✓ Arzapalo, R. (2014) Derecho Laboral Individual, Huánuco Ediciones Universidad de Huánuco
- ✓ Constitución Política del Perú.
Obtenido de:
<https://sirva.minan.gob.pe/norma/constitución-politica> -Perú.
- ✓ Diez cosas de la Jornada Laboral Perú (2018)
Obtenido de:
<https://gestión.pe/economia/managemet-empleo-diez-cosas-de-la-jornada-laboral-2018>.
- ✓ Grisolia, J.(2014) Manual Derecho Laboral, Lima Edición 2019.
- ✓ Jean, R. (2018) Exclusión de la Jornada Laboral y la Jornada Ordinaria de trabajo, Trujillo.
Universidad Antenor Orrego.
- ✓ Jornada Laboral y pago de horas extras (2019)
Obtenido de:
<https://tusalarario.org/peru/ley-laboral>.
- ✓ Ministerio de trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) 2019
Obtenido de:
<https://www.trabajo.gob.pe>
- ✓ Quispe, L. (2017) La jornada Laboral de trabajo a tiempo parcial en el Derecho Laboral, Cuzco.
Universidad Andina del Cuzco.
- ✓ Ramírez, F. (2014) Manual de Derecho Constitucional, Lima. Ediciones Jurídicas.
- ✓ Servicio Servial Sac (2018)
Obtenido de:
<https://www.datosperu.org/empresa/servicio/servial/sac>
- ✓ Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2019)
Obtenido de:
<https://seguimiento> de multas consentidas y confirmadas.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

EL TRABAJO DE HORAS EXTRAS Y SU IMPLICANCIA EN EL ABUSO DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES SERVICIO SERVIAL SAC-SURCO-LIMA-2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué implicancia tiene el trabajo de las horas extras en el abuso de la Jornada laboral de los trabajadores servicio servial sac.surco-lima-2018.</p> <p>¿El trabajo de horas extras se relaciona con el abuso de la jornada laboral de los trabajadores servicio servial sac.Surco-Lima-2018?</p> <p>¿El no pago de horas extras se relaciona con el abuso de la jornada laboral de los trabajadores servicio servial sac-surco-Lima-2018?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Establecer la implicancia del trabajo de horas extras y el abuso de de la jornada laboral de los trabajadores servicio servial sac-surco-lima-2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir de que se relaciona las horas extras con el abuso de la jornada laboral de los trabajadores servicio servial sac-surco-lima-2018.</p> <p>Determinar la relación del no pago de horas extras con el abuso de la jornada laboral de los trabajadores servicio servial sac.surco-lima-2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El trabajo de horas extras tiene una implicancia directa en el abuso de la jornada laboral para no incrementar los beneficios laborales de los trabajadores Servicio servial Sac.Surco-Lima.2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El trabajo de horas extra genera agotamiento físico e intelectual y se relaciona directamente con el abuso de la jornada laboral de los trabajadores servial sac.surco.lima.2018</p> <p>El no pago de la jornada de las horas extra se relaciona directamente con el abuso de la jornada de los Trabajadores servicio servial sac.surco.lima.2018.</p>	<p>Trabajo de Horas Extras</p> <p>Abuso de la Jornada laboral</p>	<p>Legal.</p> <p>Legal</p>	<p>-Repercusión en el pago de Beneficios laborales.</p> <p>-satisfacción laboral.</p> <p>-Exceso de trabajo.</p> <p>-No denuncia al empleador.</p> <p>-Trabajo no remunerado.</p>	<p>-Tipo: Sustantivo-explicativo</p> <p>-Enfoque: Cualitativo</p> <p>-Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: correlacional</p> <p>-Población y muestra: 57 personas</p> <p>-Técnica para recolectar: Entrevista</p> <p>-Técnica procesamiento de datos: Estadística.</p>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



CUESTIONARIO DE PREGUNTAS AL PERSONAL

SERVICIO SERVIAL SAC-SURCO-LIMA-2018.

-Este cuestionario de preguntas al personal de Servicio Servial Sac. Reflejará su estado laboral, satisfacción laboral y otros en los desenvolvimientos de sus funciones.

EDAD.....

CARGO.....

TIEMPO DE TRABAJO EN LA EMPRESA...

1.- ¿Te sientes contento con el horario de trabajo?

- SI
- NO
- A VECES
- NUNCA

2.- ¿Has recibido algún curso de Actualización por parte de Servicio Servial Sac. Durante el 2018?

- SI
- NO
- A VECES
- NUNCA

3.- ¿Estas satisfecho con tu trabajo?

- SI
- NO
- A VECES
- NUNCA

4.- ¿En la empresa te brindan las condiciones de protección en los traslado de pacientes en riesgo? (Químicos, Biológicos).

- SI
- NO
- A VECES
- NUNCA

5.- ¿Consideras que después de trabajar 24 horas presentas?

- AGOTAMIENTO LABORAL
- ESTRÉS
- PROBLEMA DE SALUD
- EMOCIONES NEGATIVAS (DESGANO, ENOJO, DEPRECIÓN)

6.- ¿Por qué crees que no pagan horas extras en la empresa?

- PARA NO INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES DE LEY
- NO LE INTERESA PAGAR
- VURLAR LA LEY
- PORQUE NO HAY DENUNCIAS DE LOS TRABAJADORES.

7.- ¿La jornada laboral que realizas corresponde a tus funciones de tu puesto?

- SI
- NO
- A VECES
- NUNCA

8.- ¿Has pensado en denunciar a tu empleador por el abuso en la jornada laboral fuera de las 150 Horas legales?

- SI
- NO
- A VECES
- NUNCA

9.- ¿Sientes que la Jornada laboral de trabajo impide lograr tus objetivos Profesionales?

- SI
- NO
- A VECES
- NUNCA.

10.- ¿Qué cambiarías en Servicio Servial Sac. Si pudieras hacerlo?

- SEGURIDAD (traslado de pacientes)
- HORAS EXTRAS
- LA JORNADA LABORAL
- AREA PARA EL PERSONAL (Reunión, oficina).

Efectuando las preguntas en campo.



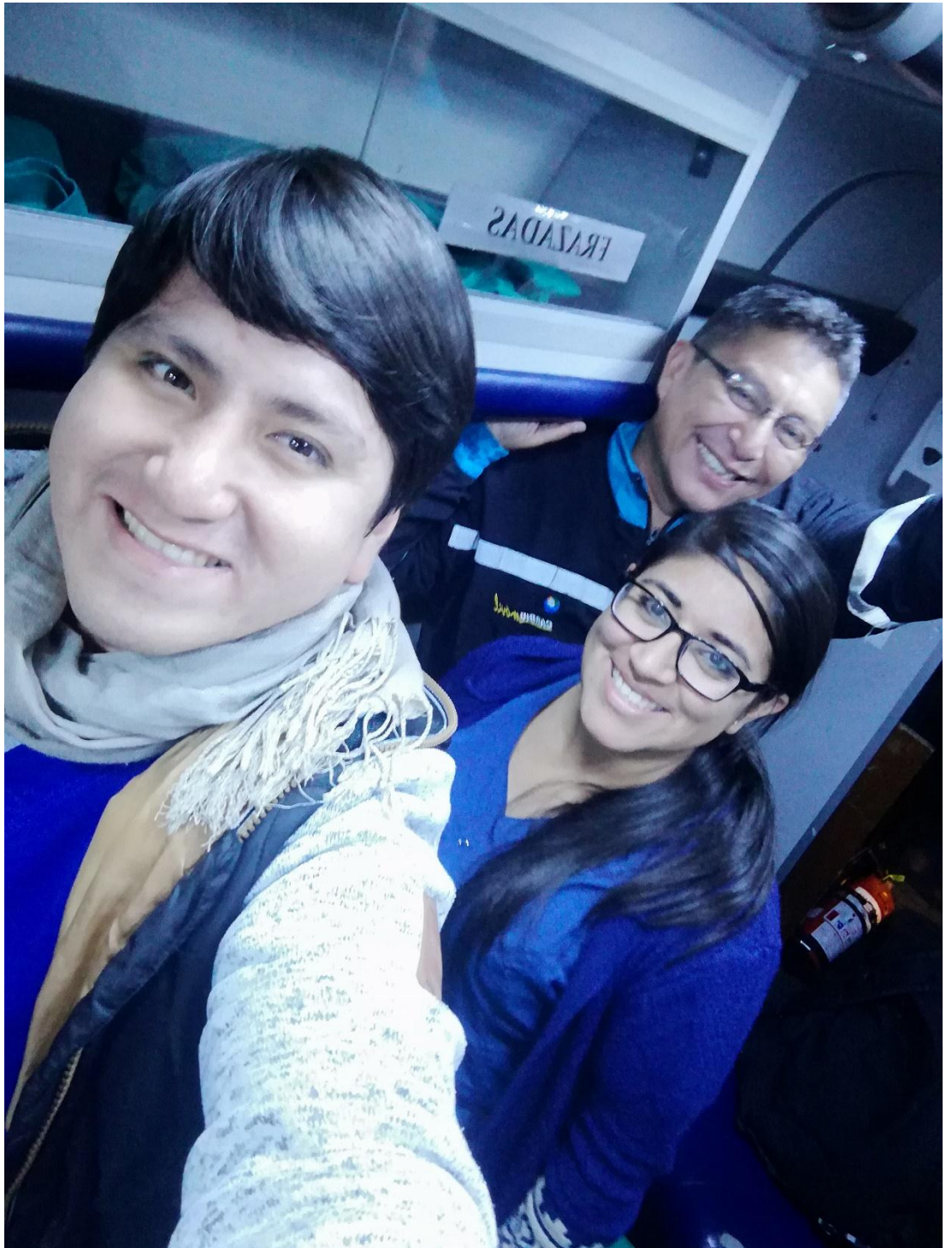
Procediendo a entrevistar al personal



Entrevista en la Puerta de Emergencia



Con personal de Ambulancia.



Compañeros de labores Servicio Servial Sac.2018





SERVICIOS SERVAL S.A.C.
AV. EL POLO 789 01 - RES. MONTERRICO
Ruc: 20178974620

BOLETA DE PAGO
SUELDOS

PERIODO
AÑO : 2018 MES: ENERO
DEL 01 ENERO AL 31 ENERO
FECHA DE PAGO : 2018.01.31

Código: 322336

Nombres y Apellidos :
Dirección :

Sucursal : CARDIOMOVIL
Sección : UNIDAD 1

Fec Nac. : 1963.08.13 Fec Ingreso : 2015.07.01 AFP : PRIMA
Cargos : PILOTO PARAMEDICO L.E : 06678219 CUSPP : 232341NRCET9 Inicio Vacaciones : 2017.07.01
Básico : 960.00 L.M : Carnet Seguro : Fin Vacaciones : 2017.07.30

Dias Trabajadas 30.00 Hrs. Trabajadas 240.00

INGRESOS		DESCUENTOS		APORTACIONES	
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR
001000 HABER BASICO	960.00	001019 APORTE AFP	281.95	900011 ESSALUD	253.76
000210 ASIG. FAMILIAR	85.00	001021 PRIMA AFP	38.35		
000031 REINTEGRO	1,774.50	000086 COMISION MIXTA AFP	5.08		

TOTAL INGRESOS : 2,819.50 TOTAL DESCUENTOS : 325.38 TOTAL : 253.76
BRUTO: S/. 2,819.50 NETO A PAGAR: S/. 2,494.12

FIRMA Y SELLO DEL EMPLEADOR

Sra. Sara Rosado Silva
Representante Legal

RECIBI CONFORME
L.E. : 06678219

FIRMA



SERVICIOS SERVAL S.A.C.
AV. EL POLO 789 01 - RES. MONTERRICO
Ruc: 20178974620

BOLETA DE PAGO
SUELDOS

PERIODO
AÑO : 2018 MES: FEBRERO
DEL 01 FEBRERO AL 28 FEBRERO
FECHA DE PAGO : 2018.02.28

Código: 322336

Nombres y Apellidos :
Dirección :

Sucursal : CARDIOMOVIL
Sección : UNIDAD 1

Fec Nac. : 1963.08.13 Fec Ingreso : 2015.07.01 AFP : PRIMA
Cargos : PILOTO PARAMEDICO L.E : 06678219 CUSPP : 232341NRCET9 Inicio Vacaciones : 2017.07.01
Básico : 960.00 L.M : Carnet Seguro : Fin Vacaciones : 2017.07.30

Dias Trabajadas 30.00 Hrs. Trabajadas 240.00

INGRESOS		DESCUENTOS		APORTACIONES	
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR
001000 HABER BASICO	960.00	001019 APORTE AFP	372.80	900011 ESSALUD	335.52
000210 ASIG. FAMILIAR	85.00	001021 PRIMA AFP	50.70		
000058 OTROS INGRESOS	2,683.00	000086 COMISION MIXTA AFP	6.71		

TOTAL INGRESOS : 3,728.00 TOTAL DESCUENTOS : 430.21 TOTAL : 335.52
BRUTO: S/. 3,728.00 NETO A PAGAR: S/. 3,297.79

FIRMA Y SELLO DEL EMPLEADOR

Sra. Sara Rosado Silva
Representante Legal

RECIBI CONFORME
L.E. : 06678219

FIRMA

SERVICIOS SERVAL S.A.C.



SERVICIOS SERVAL S.A.C.
AV. EL POLO 789 01 - RES. MONTEERRICO
Ruc: 20178974620

BOLETA DE PAGO
SUELDOS

PERIODO
AÑO : 2018 MES: MARZO
DEL 01 MARZO AL 31 MARZO
FECHA DE PAGO : 2018.03.31

Código: 322336

Nombres y Apellidos :
Dirección :

Sucursal : CARDIOMOVIL
Sección : UNIDAD 1

Fec Nac. : 1963.08.13 Fec Ingreso : 2015.07.01 AFP : PRIMA
Cargo : PILOTO PARAMEDICO L.E : 06678219 CUSPP : 232341NRCET9 Inicio Vacaciones : 2017.07.01
Básico : 960.00 L.M : Carnet Seguro : Fin Vacaciones : 2017.07.30

Dias Trabajadas 30.00 Hrs. Trabajadas 240.00

INGRESOS		DESCUENTOS		APORTACIONES	
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR
001000 HABER BASICO	960.00	001019 APORTE AFP	284.20	900011 ESSALUD	255.78
000210 ASIG. FAMILIAR	85.00	001021 PRIMA AFP	38.65		
000065 OTRAS BONIF.	1,797.00	200006 RETENC. IR 5TA	155.23		
000035 PARTICIPACION UTILIDAD (REG)	416.62	000068 UTILIDAD PAGADA (REG)	358.29		
		000086 COMISION MIXTA AFP	5.12		

TOTAL INGRESOS : 3,258.62 TOTAL DESCUENTOS : 841.49 TOTAL : 255.78

BRUTO: S/. 3,258.62 NETO A PAGAR: S/. 2,417.13

FIRMA Y SELLO DEL EMPLEADOR

Sra. Sara Rosado Silva
Representante Legal

RECIBI CONFORME

L.E. : 06678219

FIRMA

SERVICIOS SERVAL S.A.C.



SERVICIOS SERVAL S.A.C.
AV. EL POLO 789 01 - RES. MONTEERRICO
Ruc: 20178974620

BOLETA DE PAGO
SUELDOS

PERIODO
AÑO : 2018 MES: ABRIL
DEL 01 ABRIL AL 30 ABRIL
FECHA DE PAGO : 2018.04.30

Código: 322336

Nombres y Apellidos :
Dirección :

Sucursal : CARDIOMOVIL
Sección : UNIDAD 1

Fec Nac. : 1963.08.13 Fec Ingreso : 2015.07.01 AFP : PRIMA
Cargo : PILOTO PARAMEDICO L.E : 06678219 CUSPP : 232341NRCET9 Inicio Vacaciones : 2017.07.01
Básico : 960.00 L.M : Carnet Seguro : Fin Vacaciones : 2017.07.30

Dias Trabajadas 30.00 Hrs. Trabajadas 240.00

INGRESOS		DESCUENTOS		APORTACIONES	
CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR	CONCEPTO	VALOR
001000 HABER BASICO	960.00	001019 APORTE AFP	152.85	900011 ESSALUD	137.57
000210 ASIG. FAMILIAR	93.00	001021 PRIMA AFP	20.79		
000031 REINTEGRO	475.50	000086 COMISION MIXTA AFP	2.75		

TOTAL INGRESOS : 1,528.50 TOTAL DESCUENTOS : 176.39 TOTAL : 137.57

BRUTO: S/. 1,528.50 NETO A PAGAR: S/. 1,352.11

FIRMA Y SELLO DEL EMPLEADOR

Sra. Sara Rosado Silva
Representante Legal

RECIBI CONFORME

L.E. : 06678219

FIRMA

Se adjunta Boletas con el exceso de horas trabajadas 240 y el no pago de horas extras llamado reintegro, otros ingresos, otras bonificación.