



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de
sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los
Olivos, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE ABOGADO

AUTORA:

Zuñiga Pahuacho, Khiomara Mariadela (ORCID: 0000-0001-8125-6216)

ASESOR(A):

Mg. Aceto, Luca (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Inspección en el Trabajo y Sistemas de Previsionales

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por inculcarme que siempre debemos esforzarnos y luchar por lo que queremos.

A mi pequeño hijo por ser el valor y motivo para ser una mejor persona y poder luchar por una sociedad mejor.

Agradecimiento

Deseo agradecer a Dios por la fortaleza que me da día a día para ser mejor persona y profesional. A mis padres por motivarme a luchar por mis sueños y a cada persona que ha pasado por mi vida y de las cuales he aprendido lecciones maravillosas y que me ayudan a ser mejor persona.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	12
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes.....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.-.....	14
3.6. Procedimiento.....	16
3.7. Rigor Científico.....	16
3.8. Método de análisis datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1 - Matriz de categorización.....	19
Tabla 2 - Tabla de entrevistados	21
Tabla 3 – Validación de instrumentos – Guía de entrevista.....	22

RESUMEN

La presente investigación denominada “El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019”, tuvo como objetivo determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019.

La metodología empleada en el estudio fue de enfoque cualitativo y de tipo básico, contando con un diseño de teoría fundamentada. Asimismo, se utilizó como instrumentos de recolección de datos a la guía de entrevista y guía de análisis documental.

La conclusión a la que arribo fue que, El Art. 18 del TUO 012-2002 TR se relaciona de manera eficiente en el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019; si se aplica controles internos y externos disminuyendo la carencia y falta de beneficios de los trabajadores

Palabras clave: Jornada de trabajo, control interno, sobretiempo, inspección, control de asistencia, control de pago, trabajadores.

ABSTRACT

The present investigation called “Article 18 of the TUO D.S. 012-2002 TR and the control of overtime payment for workers of private companies in Los Olivos, 2019”, aimed to determine means that prove Art. 18 S.D. 012-2002 of the TR and its relationship with the control of overtime payment of workers of private companies in Los Olivos, 2019.

The methodology used in the study was of a qualitative and basic approach, with a grounded theory design. Likewise, the interview guide and document analysis guide were used as data collection instruments.

The conclusion I reached was that, Art. 18 of TUO 012-2002 TR is efficiently related to the control of overtime payment of workers of private companies in Los Olivos, 2019; if internal and external controls are applied, reducing the lack and lack of benefits for workers.

Keywords: Working hours, internal control, overtime, inspection, attendance control, payment control, workers

I. INTRODUCCIÓN

La situación problemática del presente trabajo plantea, que el Art. 18 del TUO D.S. 012-2002 TR padece de mecanismos en las normas para que regulen y acrediten el control de sobretiempo realizado por los trabajadores de empresas privadas, como ocurre por ejemplo con los trabajadores de algunas empresas privadas de Los Olivos.

Dentro del desarrollo de la presente investigación se usó la guía entrevista, con abogados magísteres, del régimen laboral privado; donde su aporte ayudo a constatar, para poder acreditar el sobretiempo realizado por los trabajadores usando convenios entre el trabajador y el empleador, plasmados en una notificación, acta o el contrato o memorándum donde manifieste que la solicitud del empleador para realizar horas extras o sobretiempo; sumado se necesita de fiscalización a las empresas de la Autoridad administrativa de trabajo y Sunafil con experiencia, preparados y capacitados.

Esta investigación después de indagar la situación problemática plantea la siguiente pregunta. El problema general de esta investigación fue; ¿De qué manera el Art. 18 del TUO D.S. 012-2002 TR del TUO se relaciona con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019?, el primer problema específico se planteó con la siguiente interrogante; ¿De qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019?, siendo que el segundo problema específico fue; ¿De qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la inspección externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019?

En la justificación práctica, se quiso mostrar la realidad problemática que tenían que afrontar mucho de los trabajadores a quienes les es difícil obtener el pago de su sobretiempo, porque no se consideraban dentro de su pago mensual, a fin de proponer soluciones beneficiosas sobre el correcto control de sobretiempo

y así no tengan que reclamar o acercarse a las autoridades competentes y supervisoras del fiel cumplimiento de los derechos laborales que les hubiesen sido vulnerados.

Sobre la justificación metodológica, se hizo por medio del enfoque cualitativo, tipo y diseño de investigación, ejecutando procedimientos para una investigación favorable al problema planteado. Se respaldó esta investigación con distintas referencias bibliográficas con motivo de lograr los mejores objetivos.

En consideración a los objetivos de la investigación, deben ser redactados de permitiendo enunciar si se alcanza un resultado, expresándose en un verbo. Determinar medios que prueben el Art. 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019. Como primer objetivo específico se tuvo; Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019. El segundo objetivo específico fue; Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019.

Los problemas formulados deben mantener una estrecha relación con la hipótesis. En esta investigación, el supuesto jurídico general fue; El Art. 18 del TUO 012-2002 TR se relaciona de manera eficiente en el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019; porque si se aplica controles internos y externos de los pagos en las empresas, disminuiría la carencia de calificar y considerar el sobretiempo realizado y podría aumentar el beneficio de los trabajadores. El primer supuesto jurídico específico consistió en; El sobretiempo voluntario se relacionaría favorablemente con el control de inspecciones internas registro de control de asistencia donde existan medios probatorios para el respeto de los derechos laborales en empresas privadas en los Olivos, 2019; porque podrá optimizar la distribución del trabajo en la empresa, el reparto y control de las horas extras.

El segundo supuesto jurídico específico fue; El sobretiempo forzoso se relacionaría favorablemente con el control de inspecciones externas por Sunafil para el pago del sobretiempo y respeto de derechos laborales en empresas privadas en los Olivos, 2019; porque permite que las empresas sean controladas para un óptimo reconocimiento de las horas extras de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente informe evaluará y analizara los siguientes aportes recogidos a nivel nacional, los cuales son:

La investigación elaborada por Centurión (2020), *“El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima”* para optar al Título de abogado por la Universidad de Sipan, llego a la conclusión fue; los factores influyentes en la para el reconocimiento del excedente en la jornada máxima, radica en cómo se relacionan el trabajador y empleador, ya que el primero realiza labores que demandan superar la jornada máxima sin recibir un reconocimiento de por medio siendo esto un derecho constitucional que se encuentra incluido dentro de sus beneficios sociales de todo trabajador.

Por otro lado la investigación elaborada por Orjeda y Valderrama (2017), *“Propuesta de mejoras del proceso de pago de horas extras para incrementar la satisfacción del personal técnico en una empresa metal-mecánica, lima 2017”*, para optar al Título de Abogado de la Universidad privada del Norte, cuya conclusión fue ; el objetivo de identificar los problemática actual del reconocimiento de horas extras, donde la falta de inspecciones, inapropiado manejo de registros, ausencia de sistemas de control y uso indebido de las herramientas de marcación. Son variables que afectan el proceso del pago de horas extras.

Así mismo el diario Andina (2018), el 22 de septiembre, preciso que, en muchas empresas no se toma en cuenta las horas extras de los trabajadores, porque el tiempo que se quedan fuera de horario de oficina muchas veces realizan otras actividades distintas a sus labores dentro de la empresa.

Con respecto al marco internacional, se puede comprobar que existen investigaciones que se encuentran relacionadas al tema de investigación del presente informe:

Se ha utilizado la tesis realizado por Jaramillo (2017), *“Propuesta de reforma al artículo 55 del código de trabajo sobre la jornada de trabajo y de las horas suplementarias sin remuneración legal”*, para optar el título de abogado por la Universidad Nacional de Loja, la cual determino que; en la actualidad se observa una esclavización por parte de trabajadores que pertenecen al ámbito privado, ya que, laboran más de las ocho horas permitidas por Ley, sumándole que no reciben un pago acorde a la actividad realizada dentro de su día de trabajo, además de no recibir un reconocimiento por las horas extras que realizaron, viendo así afectados sus derechos

Según el diario.es (2017); en España se realizó un estudio acerca de las horas extras, el cual demostró que, en la semana se llegan a laborar 6.131.400 horas extras, del cual 44.6% no son pagadas. A raíz de la pandemia por COVID-19, hubo un descenso en las cifras de las extras que si son remuneradas con las que no, lo cual nos hace ver que la situación se está revirtiendo, ocasionando peores resultados en los casos de las mujeres.

Durante los años de crisis y la reactivación económica, a inicios del primer trimestre de 2012, las horas extra no pagadas excedieron a las pagadas. En 2017, se empezó a imponerse el pago de las horas extras, en los tres últimos trimestres de la EPA. Asimismo, este reconocimiento de pagos de horas extras presenta una diferencia según el tipo de sexo: la mayor consideración de pago en horas extras, se da preferencia a las mujeres en porcentaje de los varones. Carrol (2019), expresa que un empleador solo puede exigir que un empleado trabaje más de su horario habitual, a menos que las horas adicionales sean "razonables". Todo empleado tiene derecho a negarse a trabajar cualquier hora adicional "irrazonable" con impunidad

El diario Leonoticias (2019) de España donde el 11 de mayo, se recoge los datos, que de cada diez horas extras trabajadas en León durante el 2018, solo 5 horas son reconocidas, los otros ni no son ni retribuidos o compensados con tiempo de descanso. Añadió Eisenbry (2015), que definitivamente los trabajadores son dignos de un trabajo afable, una remuneración adecuada, acceso a atención médica, jubilación, y una proporción entre la vida laboral y la vida privada. Al

referirse a la proporción de los momentos de la vida del trabajador, nos basamos en la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), donde encontramos como requisito que se le debe pagar a los trabajadores las horas extras, una vez que estos hayan cumplido sus 40 horas semanales; teniendo a la FLSA como la ley más importante referente a la familia en Estados Unidos, ya que, las reglas que se observan dentro de la ley, se refieren a las horas extras, lo cual significo un beneficio para aquellos trabajadores que laboran más de las 40 horas permitidas sin un pago extra por este tiempo.

Resulta oportuno mencionar a La **NORMATIVA LEGAL PERUANA** de nuestro país y considerar a nuestra Constitución Política peruana; donde resalta la importancia y cumplimiento de derechos establecidos en ella; ya que, dentro de ella contiene el derecho a la jornada ordinaria laboral que debe ejecutar con las directrices descritas a continuación.

La Constitución Política del Perú, incluye los derechos primordiales los cuales son irrenunciables, considerando para esta investigación la jornada ordinaria. Al respecto La edición del congreso (2019), Mantiene de la Constitución de 1993: el “Artículo 25°. Donde la Jornada Ordinaria de Trabajo debe darse de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como jornada máxima. Se diera el caso de jornadas no habituales, el promedio de horas no puede superar las horas máximas permitidas sea de manera semanal o diaria.

Es derecho del trabajador tener descanso, sea semanal o anual, siendo estos remunerados y regulados mediante la ley o convenio.

La investigadora debe hacer mención a la importancia de que se ejecute de manera literal los artículos 23° y 24° de la Constitución de 1993; permitiendo en los mismos la protección al trabajador, a la madre, al menor de edad, a la familia y al bienestar material y espiritual; destacando que jamás, alguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni quitar merito a la dignidad del trabajador. El trabajo implica el respeto mutuo entre empleadores y trabajadores; sin embargo, la trasgresión de la jornada ordinaria laboral, trae

como resultado que el trabajo en sobretiempo no sea remunerado acorde al esfuerzo realizado.

“La Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, que se encuentra en el Texto Único Ordenado del **Decreto Legislativo N° 854, (2002)**; el mismo que ha sido modificado por la Ley N° 27671.” (p.1) 1.3.2.3. Ley N° 27671. Se da para proteger a los trabajadores por parte del estado.

La Ley 27671, (2002): Modifica la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en sus Artículos 1°, 2°, 7°, 8°, 9°, 10° y el artículo 10°-A, aprobada por el Decreto Legislativo N° 854.”

D.S. 012-2002-TR. Con la aprobación del Decreto Legislativo N° 854 aprobó la modificación de algunos artículos de la Ley 27671 y además la adición del Artículo 18 en el **Decreto Supremo 012-2002-TR**; el cual, señala lo siguiente: Todo trabajo en sobretiempo se entiende de la prestación de servicios del trabajador a favor del empleador. En tal sentido toda actividad distinta a su jornada habitual, no será considerada como sobretiempo. Relacionado al artículo, se distingue la ausencia de especificación, precisión y vacío legal que existe dentro de nuestra legislación, destacando que es un artículo que debería amparar de manera constitucional al trabajador en beneficio del reconocimiento de sus horas extras ; por ello en la actualidad existe un alto índice de falta de apoyo al trabajador, porque son afectados al no reconocerles su trabajo extraordinario, por no existir mecanismos que puedan respaldar el sobreesfuerzo realizado en sus empresas. Buscando en este artículo la manera que se encuentren mecanismos sean medios técnicos o manuales seguros y que respalden exigir el reconocimiento y pago de las horas extras.

También D.S. N° 012-2002-TR (2002), Reconoce que la **Voluntariedad del sobretiempo** es voluntario, tanto en su consentimiento (dada por el empleador) como en su realización (asumida por el trabajador). Ni el empleador debe imponer al trabajador a exceder en su jornada habitual, ni el trabajador exigir al empleador proseguir su labor en lapso de tiempo a disposición del empleador que sobrepasa: las 8 horas de trabajo y que tiene como límite 2 horas y 4 horas en las faenas que

necesitan atención constante y las horas extras se pagaran con 100% de recargo. En trabajos nocturnos es de 25% y 50% según los casos: serenos 25%, mineros con 50%, mujer mayor de 18 años con 40%(LGT, 55, DS 24 de abril de 1944).

Los autores Avalos, Payet y otros (2019), mencionan que el problema de la reducción del tiempo de trabajo está ligado a la disminución del salario. Donde el derecho al ocio no solo reduce el horario o tiempo de trabajo, también establece reglas que fijen, en primer lugar, cumplir la jornada máxima u ordinaria planteada (aumentar la jornada máxima, por ejemplo, al margen de la **voluntariedad** en su concepción). Este derecho involucra que el trabajador disfrute de tiempo libre, para así renovar sus fuerzas, además se le otorgue capacitación para mejorar su productividad y pueda mejorar como persona.

La revista Análisis Legal (2015), destaca que en única manera excepcional de que las horas extras sean justificadas, en caso de un hecho fortuito o **fuerza mayor** donde el trabajador es necesario para continuar con sus labores, ya que en caso contrario peligraría a las personas, a los bienes del centro de trabajo o permanencia de las actividades de la empresa. En este ámbito se establece de manera fortuita o fuerza mayor que se realice de manera forzosa la continuación de la realización de labores del trabajador después del horario habitual. En consecuencia lo extraordinario realizado por el trabajador le da por derecho el pago de la sobretasas estipuladas por ley.

Según los autores, José Luis Monereo y Juan Gorelli (2009), mencionan a las horas extraordinarias tienen desarrollo en ciertos casos donde se producen circunstancias anómalas requiriendo una ampliación puntual de la jornada laboral; destacando que existe la necesidad de mantener la actividad productiva o prever la necesidad operativa de la empresa (mencionando el cambio de horario y la posibilidad que falte a laborar al que le tocaba). Es decir, es un mecanismo que se concede principio al empleador para afrontar las necesidades operativas.

La revista del compendio normas laborales (2019) establece que el tiempo excedido en una jornada habitual sea diaria o semanal tendrá reconocimiento en

sobretiempo otorgándole el pago de las sobretasas establecidas, donde las dos primeras horas no deben estar por debajo al veinticinco por ciento (25%) por hora sobre la remuneración obtenida por el trabajador y treinta y cinco por ciento (35%) en las horas restantes. Mediante el **Registro de Control de asistencia y de salida: D.S. 004-2006-TR** los pagos debe ser controlados internamente por la empresa privada, ya que tiene la finalidad de mantener el control de todas las horas realizadas por los trabajadores, permitiendo este registro contabilizar el detalle de horas realizadas para el reconocimiento de sus pagos respectivos conforme a ley. Yamada (2020, p.67)

El sobretiempo también debe ser controlado por **inspección externa** por la por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), la cual es la entidad pública competente, que cumple la labor de velar y asegurar el cumplimiento de los derechos y beneficios de los trabajadores, promoviendo la formalización de las empresas, generando condiciones óptimas con el propósito de mejorar el desarrollo de las actividades económicas de las empresas

El Congreso de la República crea y reconoce a SUNAFIL como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mediante la Ley N. ° 29981 (15.01.2013).

La SUNAFIL, dentro del periodo 1° de abril de 2014 hasta el 28 de marzo del 2015, ha obtenido 414 mil 593 inspecciones laborales que han abarcado más de 9 millones de trabajadores dentro de nuestro país, las cuales han logrado que 257 mil 743 trabajadores obtengan sus beneficios y sean considerados incluirse a planilla.

En el mismo periodo antes mencionado SUNAFIL logro el rol del Sistema de Inspección del Trabajo promoviendo la formalización laboral, destacando el desarrollo de 141 mil 012 acciones de orientación, alcanzando a más de 755 mil 515 trabajadores, y un total de 89 mil 416 empresas orientadas dentro del Perú.

Las intendencias que abarca SUNAFIL son 26 intendencias: Lima Metropolitana, Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes, Ucayali. Además de 7 Plataformas de Inspección de Trabajo (PIT) en Lima Sur (Lima Metropolitana), Huaraz (Áncash), Virú (La Libertad), Sullana (Piura), Olmos (Piura), Cañete (Lima Provincias), Salas (Ica)

Actualmente muchas empresas privadas no acatan retribuir el pago del sobretiempo realizado por sus trabajadores generando el incumplimiento de las disposiciones indicadas sobre el reconocimiento y pago horas extras o sobretiempo. Serrano (2020), que se encuentra regulado como una infracción de nivel muy grave incluido en el artículo 25 del **decreto Supremo N° 019-2006-TR**. Donde todo incumplimiento será sancionado con multa, según la cantidad de trabajadores afectados el porcentaje se calcula entre las 11 y 20 UIT.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. – El presente trabajo estaba bajo el tipo de investigación es básica, con el fin de obtener y conseguir información, y de este modo armar una base de datos; la investigación básica que realizamos tiene como principio la enseñanza y es fundamental en favor socio económico a largo plazo. (Hernández, 2014, p. 125).

Finalmente, este tipo de investigación cumple el propósito de producir conocimiento y teoría, donde la problemática fue un caso común que se da en la sociedad, y desde la postura de los colaboradores especialistas en los temas planteados, se estableció que los medios probatorios que respalden el Art. 18 del TUO D.S. 012-2002 TR se relacionan de manera positiva con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019, los cuales serían hechos veraces en tiempo y espacio.

Diseño de investigación.- El punto de vista desarrollado en el presente informe de investigación es cualitativo con el diseño en teoría fundamentada, ya que su estudio se realiza en una empresa privada que existe, obteniéndose toda la información de las personas que interactúan en las diferentes oficinas de la empresa. Strauss y Corbin (1998).

Confrontando la realidad socio cultural y personal que son objeto de análisis, a través de la interacción del investigador con los actores, siendo así objeto de análisis de la documentación pertinente y disponible. (Sandoval, 2002)

En merito a lo señalado líneas arriba, evidenciamos que la teoría fundamentada calza perfectamente con las ciencias sociales y a su vez advertimos que es multidisciplinaria, por esa razón la hemos aplicado ya que es la más adecuada para alcanzar los objetivos de la investigación.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

En la presente investigación, se posee una categoría autónoma y una categoría accesoria, teniendo cada una de ellas sus respectivas subclases, la cuales están detalladas en la matriz de Categorización.

Tabla 1. Matriz de categorización

CATEGORIZACIÓN	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	SUB CATEGORIAS
Artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR	Las horas extras o sobretiempo son llamadas horas extraordinarias, y son consideradas el tiempo adicional que todo empleado realiza fuera de su horario habitual. Según el derecho laboral, toda hora extra realizada debe ser pagada con un porcentaje mayor a la hora convencional. TUO Art. 12 D.S 008-2002 TR.	Todo exceso de horas en una jornada ordinaria es considerada hora extra. Este tiempo trabajado extra de la jornada ordinaria de trabajo, puede realizarse antes o después de iniciada la jornada de trabajo, Todo trabajo en sobretiempo debe ser voluntario, sea en su otorgamiento y en su prestación, no puede obligarse a nadie a horas extras, salvo que para la empresa sea un hecho de fuerza mayor, que ponga en peligro inminente a la persona o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva	Sobretiempo voluntario
			Sobretiempo de fuerza mayor
Control del pago de sobretiempo	Toda jornada realizada sea diaria o semanal donde se exceda la jornada habitual es considerada como sobretiempo y su pago es calculado con porcentajes de recargo a una hora habitual, donde las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y 35% para las horas restantes.	El cálculo de la hora extra es en base del valor de una hora ordinaria, se le pagara al trabajador por las 2 primeras horas más de trabajo, un 25% más el valor de la hora ya partir de más horas de trabajo el 35% más adicional al valor de la hora. En el turno noche se gana más el 35% de la jornada.	Inspección interna por registro de control de asistencia
			Inspección externa por Sunafil

Fuente: Elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

El escenario donde se efectuó el estudio fue el distrito de Los Olivos, donde se presentan los inconvenientes y suscitan la problemática, haciendo necesario realizar las entrevistas que involucraron a personas calificadas en la materia de estudio y en la mayoría de los casos llevan años desempeñándose como especialistas en lo laboral, para así lograr los objetivos planteados.

Las entrevistas se realizaron vía zoom y en las diferentes oficinas de los abogados, siendo allí para los especialistas más factible desarrollarlas.

3.4. Participantes

Las personas que intervinieron en este trabajo de investigación fueron los abogados especialistas en derecho laboral; cuya experiencia se destaca al derecho procesal del trabajo; otorgando conocimientos necesarios con el fin de transmitir opinión concerniente al tema de investigación.

Tabla 2. Lista de entrevistados – Abogados Litigantes, especialistas en Derecho Laboral

Nombre y Apellidos	Grado académico	Institución	Años de Experiencia
Celinda Dominga Laurencio Loyola	Abogada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	8 años
Fidel Ernesto Babilón Grados	Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú.	SUNAT	Más de 10 años de experiencia
Henry José Mendoza Chuma	Abogado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.	Corte suprema segunda sala de derecho constitucional y social Transitoria de la Corte suprema de justicia de la republica	8 años
Liliana Elizabeth Lujan Delgado	Abogada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.	Procuraduría Pública Municipal del Callao	Más de 15 años de experiencia
Zaira María Rosas Aguilar	Abogada de la Universidad de San Martín de Porres.	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	12 años
Pablo Daniel Quiroz Cubillas	Doctor en Derecho por la Universidad Alas Peruanas	Quiroz Horna Asociados SRL	Más de 20 años de experiencia

Fuente: Elaboración propia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.-

En esta parte de la investigación se recolectan datos nos permite respaldar y fundamentar el objetivo de estudio, las técnicas que se toman en cuenta son la **entrevista** y el **análisis documental**. (Prasad, 2019).

En cuanto a la investigación cualitativa se recogen los datos casi siempre de

la entrevista Hernández (2014). Desarrollando las entrevistas es fundamental tener presente el objeto de estudio, ya que es un componente primordial del estudio cualitativo (Lodhia y Simth, 2019), sobre todo cuando este permite comprender el equivalente de los datos (Bansal, 2018).

Asimismo el **análisis documental**; radica en la investigación y recabó de información e interpretación, análisis juicio de fuentes documentales, pueden ser, además, audiovisuales y/o electrónicas (Arias, 2012)

Es importante señalar que los instrumentos utilizados como la guía de entrevistas en la presente investigación, consta de nueve interrogantes dirigidas a los especialistas, las cuales se diseñaron con relación al problema general y específicos, siendo esta herramienta importante, ya que nos permite acceder a la información que será de mucha ayuda y respaldo en la investigación.

Tabla 3. *Validación de instrumentos – Guía de entrevista*

Nombre y Apellidos	Grado académico	Institución	Años de Experiencia
Instrumentos	Datos generales	Cargo o institución	Porcentaje
Guía de Entrevista	Aceto, Luca	Docente UCV-Lima Norte	95%
	Gamarra Ramón, José Carlos	Docente UCV-Lima Norte	95%
	Mogollón Longa, Johnny William	Docente Escuela de Derecho UCV	99%
Promedio			96.3%

3.6. Procedimiento

La información detallada de la siguiente investigación, contó con un procedimiento de análisis metodológico, donde se empezó con una etapa para realizar la investigación recolectando datos. Se destaca que se utilizó el enfoque cualitativo de diseño de teoría fundamentada facilitando examinar toda indagación que se estaba realizando.

Considerando lo antes mencionado, en esta investigación se organizó la información recogida por medio de las técnicas e instrumentos seleccionados, en este caso las entrevistas con los especialistas en materia que nos brindaron su apoyo dándonos respuestas a las preguntas planteadas, apelando a su conocimiento en el ámbito laboral, asimismo, se procedió a tratar la información de manera sistemática orientada a que la información elegida fuera la más clara y precisa para lograr cumplir los objetivos, generales y específicos.

La información se procesó de forma ordenada interrelacionadas entre sí, se clasificó la información acopiada dando prioridad a la obtenida a raíz de la entrevista y análisis documental, con el único fin de crear resultados; y por consecuencia nos lleva a poder expresar las conclusiones de la investigación presente.

3.7. Rigor Científico

En esta parte de la investigación el rigor científico tiene que ver la investigación de la habilidad, de la experiencia y capacidad de los estudiosos, resaltando aspectos de ética del autor en este estudio, vinculados a los instrumentos de los que se usa, como trabajo de campo u otros dando confianza en lo ejecutado. De esta manera da confiabilidad sobre todo lo averiguado, en beneficio de contribuir con conocimientos científicos nuevos, que ayuden al progreso de los beneficios de la población (Jovell y Navarro 1995).

3.8. Método de análisis datos

Según García (2005). Consiste en recolectar datos, codificarlos, organizarlos y ordenarlos con la finalidad de promover conceptos, los cuales dan como resultado las conclusiones y resultados más precisos.

También, cuando se comparan y analizan los datos recolectados el autor reduce dichos datos, sus características y examina la relación de unos con otros, permitiendo adquirir resultados y finalmente poder elaborar conclusiones de todas las fases de la investigación en relación: El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo.

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la presente investigación fueron basadas dentro de los lineamientos de la Universidad César Vallejo, con investigación válida y honesta, la cual fue orientada y supervisada por el asesor metodológico; asimismo, se ciñó con las reglas de las normas APA (American Psychological Association), respetando el derecho a la propiedad intelectual al incluir las citas y referencias bibliográficas de sus autores respectivos. Este trabajo científico cumplió con toda regla y precepto ético de nuestro país.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Seguidamente, se expresan los resultados que se obtuvieron tanto en la guía de entrevista como en la guía de análisis documental. Respecto al instrumento **guía de entrevista**, se logró obtener los siguientes resultados:

Con respecto al **objetivo general**; determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019, cuya **primera pregunta** fue: ¿Conoce usted, si actualmente nuestra legislación cuenta con medios que acrediten el cumplimiento de lo establecido Art. 18 D.S. 012-2002 TR respecto al control de sobretiempo realizado en las empresas privadas?

A través de las entrevistas realizadas a los; Laurencio (2021) y Babilón (2021) mencionaron que no se cuenta con medios o mecanismos probatorios suficientes establecidos y que faciliten la probabilidad de reconocer y hacer cumplir con el pago de las horas extras o sobretiempo realizadas de manera no habitual por el trabajador.

Por otra parte Lujan (2021), Rosas (2021), manifestaron que nuestra legislación laboral, contempla diversidad de Normas legales, que regulan el control y mediante la fiscalización de los Inspectores del Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL con el único fin de plantear una normativa que respalde y proteja al trabajador con el pago de sus horas extras. Adicionalmente Mendoza (2021), Quiroz (2021), indicaron que a fin de acreditar las labores efectuadas fuera del horario habitual, el D.S. N° 004-2006-TR, regula lo reglamentado con relación al registro de control de asistencia donde detalla los ingresos y salida de trabajador según régimen laboral de la actividad privada, determinado en el artículo 1 que todo empleador está sujeto al régimen laboral.

En consecuencia de lo obtenido en la primera pregunta, 2 de los 6 entrevistados señalaron la falta de mecanismos probatorios suficientes para el reconocimiento de las horas extras o sobre tiempo del trabajador. 2 de los 6

entrevistados afirmaron de forma general que existen variedad de normas legales y que son controladas por inspectores del Ministerio de trabajo y Sunafil. 2 entrevistados a diferencia de los 2 primeros mencionados indicaron que a fin de sustentar las horas extras o sobretiempo del trabajador el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, reglamenta las disposiciones del registro de control de asistencia según régimen laboral de la actividad privada.

En cuanto a la **segunda pregunta del objetivo general**; ¿Cómo considera usted que se puede plantear normativamente un ámbito de protección para acreditar el derecho y reconocimiento del pago del trabajo en sobretiempo, al que se encuentran involucrados algunos trabajadores, y por ende tal derecho no sea vulnerado por falta de exigencia en el Decreto Supremo (Art. 18 D.S. 012-2002 TR)? , los entrevistados Laurencio (2021), Babilón (2021) y Quiroz (2021), los entrevistados manifestaron que normativamente se debería establecer mecanismos donde se pueda ser más preciso como presentar medios probatorios por parte del trabajador para demostrar sus horas extras o sobretiempo por medio de correos, WhatsApp u otros. A su vez indicaron que se debería crear también sanciones y más fiscalizaciones al empleador para el cumplimiento de las horas extras y sobretiempo. Por otro lado Lujan (2021) y Rosas (2021) agregaron de manera genérica que actualmente obran en nuestra legislación laboral, dispositivos legales que regulan el control de este beneficio para lo cual se detallan dichas normas de protección en beneficio del trabajador y que las normas existen, pero hay que crear conciencia en el empleador a que el pago del trabajo en sobretiempo es una potestad que debe poder exigir el trabajador y por tanto se tiene que cumplir, asimismo el trabajador tenga conocimiento que tiene derecho a dicho pago en sobretiempo, tiene derecho a reclamar dicho pago en sobretiempo, asimismo que si su empleador vulnerara dicho derecho, puede hacer su denuncia ante la autoridad inspectiva SUNAFIL, reclamando dicho incumplimiento de pago, adjuntando los documentos idóneos que acrediten que laboro horas de sobretiempo por mandato y control de su empleador. Mendoza (2021), Coincidió con los 2 entrevistados anteriores que en la norma expresa sobre pago de horas extras pero resalto que nuestro ordenamiento jurídico establece y discrimina qué tipos de trabajadores son los que les corresponde la retribución de su

sobretiempo, no a cualquier trabajador de cualquier régimen laboral, tiene derecho a que se le pague las horas extras efectivamente laboradas.

Finalmente se obtuvo de la segunda pregunta, 3 de los 6 entrevistados indicaron que para que al trabajador le reconozcan y paguen las horas extras, deberían establecer mecanismos donde se pueda ser más preciso como presentar medios probatorios por parte del trabajador para demostrar sus horas extras o sobretiempo por medio de correos, WhatsApp u otros y ello se podría apoyar también con sanciones y más fiscalizaciones al empleador para el cumplimiento de las horas extras y sobretiempo. 2 de 6 entrevistados manifestaron que si existen normas que contemplan el pago de horas extras y sobretiempo pero se debería crear más conciencia y exigencia al empleador para su eficaz cumplimiento. 1 de los 6 entrevistados indicó que existen normas que expresan el pago de horas extras y sobretiempo pero recalco que nuestro ordenamiento jurídico establece y discrimina qué tipos de trabajadores son los que les corresponde el pago de toda hora extra, no a cualquier trabajador del régimen laboral, tiene derecho a que se le pague las horas extras efectivamente laboradas.

En cuanto a la **tercera pregunta del objetivo general**; ¿De acuerdo con usted, qué medios probatorios propondría para un mejor control de pago de sobretiempo?, los entrevistados Laurencio (2021), Babilón (2021), Lujan (2021), Mendoza (2021), y Rosas (2021) concordaron que los medios probatorios que podrían acreditar sus horas extras y sobretiempo realizado son registro de asistencia donde se detalla el ingresos y salidas, también que el trabajador presente cualquier otro recurso, mecanismo suficiente que aporte como indicio suficiente que sustente la prestación de labores más allá de la jornada legal o contractual establecida en el centro de trabajo, estos pueden ser: correos, mensajes de WhatsApp. Memorándums, registros de asistencia, informe inspectivo, fotos, videos, etc.

Adicionalmente Quiroz (2021) expresó que el trabajador está haciendo labor efectiva, que otro medio probatorio seria recurrir a la tecnología que se permita

filmaciones no solo de la empresa, sino que lo realice el trabajador con sus dispositivos electrónicos, para eso están los dispositivos electrónicos para que ayuden a acreditar situaciones que antes no se podían contar y demuestren las horas extras o sobretiempo realizado.

Acorde a las respuestas de la tercera pregunta, 5 de los 6 entrevistados mencionan como medio probatorio donde podría acreditar las horas extras y sobretiempo es el registro de asistencia donde detalla la labor realizada por el trabajador y además otros medios probatorios como correos, mensajes de WhatsApp. Memorándums, fotos, videos, etc.1 de los 6 entrevistados afirmo que el uso de la tecnología sea filmaciones, dispositivos electrónicos que prueben la prestación de trabajo fuera del horario de trabajo establecido se debe usar como medio probatorio.

Según el **objetivo específico 1** con el fin de; Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por medio del registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019, cuya **cuarta pregunta** fue ¿Cuáles de los siguientes medios considera usted que son contundentes para un control eficiente de las labores en sobretiempo, los cuales pueden ser: Como herramienta, el acuerdo o contrato mediante la cual se sustente todo sobretiempo realizado por el trabajador, Un Memorándum (en el cual el empleador manifiesta al trabajador la orden de realizar el trabajo en sobretiempo; Verificación del registro de control de asistencia no esté manipulado?

Los siguientes entrevistados Laurencio (2021), Julca (2021) y Quiroz (2021) concordaron que un medio contundente para un control eficiente de trabajo seria el instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador. En adición, Quiroz (2021) que el acuerdo sería un medio probatorio donde no habría mayor objeción, el problema sería por ejemplo cuando el trabajador tiene el acuerdo con el empleador y a pesar que se quedó horas extras, hacen que el trabajador firme o maque su asistencia en su horario habitual de 8 horas, es donde se debe sumar como medio probatorio el uso de

medios informáticos, tecnológicos que permitan mediante videos o fotos sustentar las horas extras o sobretiempo realizado por parte del trabajador.

Por otro lado Babilon (2021), Mendoza (2021) y Rosas (2021), concordaron que el memorándum es un medio probatorio más contundente donde se pide expresamente la labor a realizar el sobretiempo, porque ayuda mucho tanto al empleador como al trabajador a fin de tener certeza de que ambas partes tienen conocimiento y consentimiento de que se efectuaran labores de sobretiempo.

De acuerdo a los resultados de la cuarta pregunta, 3 de los 6 entrevistados indicaron que el medio más contundente para un control eficiente del trabajo en sobretiempo son los acuerdos o contrato. 3 de los entrevistados afirmaron que como medios más contundentes sería el memorándum donde expresa el conocimiento y consentimiento de que se efectuaran labores de sobretiempo entre el trabajador y el empleador.

Respecto a la **quinta pregunta** del **objetivo específico 1**; ¿Qué tan prósperos son los convenios entre el trabajador y empleador en el tema de sobretiempo en las empresas privadas? , los entrevistados; Laurencio (2021), Babilón (2021), Lujan (2021), Quiroz (2021) señalaron con similitud que, los convenios son un avance para validar el sobretiempo que realizan los trabajadores aunque no son tan prósperos en el sentido que no son viables que ocurran, el trabajador está en desventaja frente al empleador, no está en igualdad de condiciones, el empleador tiene una posición mejor en el contrato de trabajo y cualquier acuerdo es desventajoso. Además un convenio no es efectivo porque no van a querer pagar el sobretiempo por eso no van a firmar el convenio, siempre empleador va buscar que el trabajador labore fuera de su jornada y que no exista ningún elemento probatorio.

Basándose que se debe cumplir la norma, Mendoza (2021), Rosas (2021) indicaron que los convenios si son prósperos si es que se toma en cuenta que el

trabajo de sobretiempo en principio es voluntario y que exista intención de acuerdo entre el empleador y el trabajador, en ese sentido las partes pueden acordar el pago en efectivo de las horas extras o compensarlo con ciertos periodos equivalentes a descansos.

Respecto a lo obtenido de la quinta pregunta, 4 de los 6 especialistas afirmaron que los convenios no son tan prósperos en el sentido que los empleadores no les convendrían reconocer las horas extras para no pagarlas. 2 de 6 entrevistados afirmaron que los convenios si son prósperos si hay intención de acuerdo entre el empleador y el trabajador.

De acuerdo a la **sexta pregunta del objetivo específico 1**; ¿Considera usted suficiente el registro de asistencia o debería existir un control interno más eficiente?; los especialistas; Laurencio (2021), Babilón (2021), Lujan (2021), Mendoza (2021), Quiroz (2021) mencionaron con unanimidad que el registro de asistencia no es eficiente, deberían existir otro tipo de controles o mecanismos , para que el empleador pueda comprobar si efectivamente el trabajador estuvo en su centro de trabajo y realizando las horas extras o sobretiempo , ahora las empresas tienen cámaras de seguridad, ello podría ayudar, o los sistemas tecnológicos como envío de correos electrónicos que prueben el trabajo fuera de la jornada laboral, inclusive el WhatsApp dejando evidencia por ese medio la hora que finalizo el trabajo con alguna evidencia solicitada por el empleador. De forma totalmente opuesta para Rosas (2021) Considero que la ley ha establecido un control de asistencia correcto y suficiente, que dicho registro de control de asistencia sea administrado de manera física o digital, adaptándose disposiciones de protección, previniendo su alteración, pérdida u otros, en lo que se debe incidir es vigilar y supervisar dicho cumplimiento por parte del empleador.

De acuerdo a la sexta pregunta, 5 de los 6 entrevistados manifestaron que en el registro de control de asistencia es deficiente, deberían existir otro tipo de controles o mecanismos, para que el empleador pueda comprobar si efectivamente el trabajador estuvo en su centro de trabajo y realizando las horas extras o sobretiempo. 1 de los 6 entrevistados afirmo que el control de asistencia

es correcto y suficiente, que dicho control de asistencia puede ser llevado de manera informática y sobre todo vigilado por el empleador.

De acuerdo al **objetivo específico 2**; sobre establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019; cuya **séptima pregunta fue**: ¿Considera usted que las actas de inspección de la Sunafil es un mecanismo probatorio que acredite el trabajo en sobretiempo de trabajadores de empresas privadas?

Los siguientes expertos; Laurencio (2021), Babilón (2021), Lujan (2021), Mendoza (2021), Rosas (2021) y Quiroz (2021) quienes coincidieron al referir que las actas de inspección son medios probatorios porque son medidas por una autoridad que por ley tienen atribuidas esas facultades de inspección y de verificación desde el registro de control y/o control biométrico, el cuaderno de control de seguridad de la salida de personal con la finalidad de velar y proteger trabajadores en favor de sus derechos de los. En adición Quiroz (2021) considera que la Sunafil cumple un papel muy importante en las verificaciones, en la regulación de las normas y del correcto control del sobretiempo de las empresas privadas por eso la labor de la inspección es sumamente importante y es suficiente la inspección de Sunafil, lamentablemente no son suficientes, la poca cantidad de inspectores que existen en nuestro país al existir pocos inspectores no se da abasto a controlar todas las empresas.

Mediante lo obtenido de la séptima pregunta, los 6 especialistas mencionaron que las actas de inspección son medios probatorios porque son medidas por una autoridad que por ley tienen atribuidas esas facultades de inspección y de verificación con el objetivo de velar y salvaguardar los derechos de los trabajadores para los reclamos que ellos establezcan.

Referente a la **octava pregunta del objetivo específico 2**; ¿Qué opina usted, respecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil, pueda obtener peritos verificadores a fin de evitar la adulteración del registro de control de asistencia por parte de las empresas privadas?, los expertos; Laurencio (2021),

Mendoza (2021) y Quiroz (2021) concordaron que es indispensable que cuenten con peritos para los registros de control de asistencia, que puedan corroborar y determinar si efectivamente los registros de control de asistencia de los trabajadores de una empresa han sido adulterados o no, puesto en que es común que a fin de evitar sanciones y multas los empleadores puedan manipular la información del control de asistencia, detalle que un inspector no percibiría a simple vista.

Sin embargo Lujan (2021) y Rosas (2021) consideraron que los Inspectores tanto de Sunafil como del Ministerio de Trabajo están suficientes capacitados como peritos en el presente caso para dar solución ante un posible reclamo del trabajador y por ende el inspector de trabajo realiza una función muy importante que es la de velar e inspeccionar que se cumpla la normativa del ámbito laboral, efectuando las labores de fiscalización en todas las empresas requeridas.

Así también, Babilón (2021) indico que actualmente la autoridad inspectiva de trabajo tiene dificultades para tener una cantidad suficiente de inspectores y ahora tener peritos, preferiría tener primero más inspectores. Hay un tema de déficit de logística, presupuesto que finalmente tiene ver con la política del gobierno de turno si quiere potenciar este tema o no lo ve necesario.

De acuerdo a los resultados de la octava pregunta, 3 de los 6 entrevistados indicaron que es indispensable que cuenten con peritos para los controles de asistencia, que puedan corroborar y determinar si efectivamente los registros de control de asistencia de los trabajadores de una empresa están conformes. 2 de los 6 entrevistados afirmaron que Inspectores tanto de Sunafil como del Ministerio de Trabajo están suficientes capacitados como peritos y por ende el inspector de trabajo cumple una función muy importante que es la de monitorear la regulación de la normativa laboral, ejecutando las funciones de inspección y fiscalización de una empresa. 1 de los 6 entrevistados afirmo que preferiría tener primero más inspectores que peritos que cumplan la labor de asegurar que se cumplan los derechos socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

Respecto a la **novena pregunta del objetivo específico 2**; ¿Considera usted, que la ciudad de Lima cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar la regulación de las normas de trabajo en sobretiempo de las empresas privadas?, los entrevistados; Laurencio (2021), Babilón (2021), Lujan (2021), Mendoza (2021), Rosas (2021) y Quiroz (2021) coincidieron que Lima no cuenta con los suficientes inspectores para poder abarcar los miles de empresas que existen, en estos momentos. La inspección está pasando por una crisis, hay un modelo que se privilegia la inspección en empresas medianas y grandes, las empresas pequeñas están bajo la autoridad inspectiva de la propia dirección regional, Sunafil todavía no tiene presencia plena con sus inspectores a nivel nacional. En adición a lo mencionado Mendoza (2021), preciso que pero tampoco considero que deberían haber más inspectores, puesto que, con el avance de la tecnología y los pocos fiscalizadores que hay, pueden utilizar varios recursos informáticos como enlazar los registros de control de asistencia de los trabajadores contenidos en los marcadores electrónicos, biométricos o impresiones dactilares a la red del Ministerio de Trabajo en tiempo real, con el fin de obtener ejercer mejores controles sobre las labores de las empresas de cara a sus trabajadores y ahorrar recursos.

Con respecto a la novena pregunta, los 6 entrevistados mencionaron que la ciudad de Lima no cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar la regulación de las normas de trabajo en sobretiempo de las empresas privadas.

Sobre el instrumento **guía de análisis documental**, se lograron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general**; determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019. Se utilizó tres documentos.

Del artículo *“Importancia y aspectos críticos de su regulación”* de Avalos (2019) se pudo encontrar que, El artículo 10 de la LITS, al emitirse sobre la obligación del empleador respecto al registro de asistencia, señala lo siguiente:

“La falta de un mejor mecanismo de registro no permitirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, tendrá el trabajador que sustentar mediante otros medios su real y efectiva realización de horas extras. Por lo tanto la falta del registro donde se compruebe las horas extras, para que el trabajador reclame dicho beneficio debe respaldar su prestación para el reclamo de su pago, justificar su prestación (si no hay servicio no hay obligación de pago).

Entonces, si bien existen una serie de reglas en relación al sobretiempo, identificamos ciertas deficiencias en la norma que hacen que los trabajadores realicen jornadas excesivas a costa de su derecho al ocio y a la salud en el trabajo, tales como no tener un límite a las horas extras, trasladarse la carga de la prueba cuando no existe registro de asistencia (lo cual hace preferible no tener control). En definitiva, estos temas deberían ser revisados para hacer eficiente el control de la jornada y privilegiar el tiempo de ocio del trabajador (p.30)

De acuerdo a la “*Revista Latinoamericana de Derecho Social*” de Olaya (2017), encontramos la reforma en el proceso de transformación de la legislación laboral en pro de un modelo de relaciones laborales más productivo, caracterizándose en una mejor negociación colectiva; también destaca la flexibilización del tiempo de trabajo, que termino con lo establecido de las cuarenta horas semanales y permitió el descanso compensado a lo largo del año, el fraccionamiento de las vacaciones, la acumulación del descanso semanal correspondiente a catorce días y la facilidad para modificar sustancialmente el tiempo de trabajo (horario, jornada, turnos, etcétera) por decisión unilateral del empresario. (p.5)

Finalmente sobre el artículo “*De nuevo sobre el control de las horas extraordinarias, pero en modalidad de teletrabajo*”, Poquet (2016) pudo hallar que, el trabajo prestado mediante horas extraordinarias, aunque es difícil fiscalizarlo en la práctica, y respecto de cuya existencia la doctrina judicial ha exigido siempre la estricta demostración, está sujeto a diversos controles. Realizándose por parte del empresario un registro detallado de la cantidad de horas y contabilizarlas en un tiempo estimado para el pago de los salarios que debe estar dentro del mes. En

segundo lugar, una copia de ese resumen debe entregarse al trabajador en el momento de la liquidación y pago del salario. Por último, de modo complementario la empresa debe entregar una copia resumen a los representantes de los trabajadores de forma mensual (p.268).

Respecto al análisis del instrumento, para el objetivo general, se detectó que no existen mecanismos probatorios suficientes para el reconocimiento de las horas extras o sobre tiempo del trabajador, que existen aspectos críticos de la regulación de las horas extras y sobretiempo, demostrando un deficiente sistema de registro sin dejar de lado o limitar pago del trabajo realizado en sobretiempo, por ello se debe mejorar los mecanismos otorgados por nuestra legislación laboral de las empresas que permita que el trabajador sustente por medios reales la realización de su trabajo. Asimismo, se debe atender toda necesidad del trabajador que a veces parece olvidada.

En cuanto al **objetivo específico 1**; Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019. Se emplearon tres documentos.

Respecto al artículo *“El derecho individual del Trabajo en el Perú”* de Toyama (2015), menciona con relación al tema de las horas extras, habría que indicar que es voluntario para ambas partes tanto en su otorgamiento como en su prestación que el trabajo es voluntario, en caso sea un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa o la constancia de las operaciones de este (artículo 6 de la Ley) pueden ser obligatorias las horas extras. En caso existiera coacción en la realización de horas extras, se ha regulado una sanción expresa: donde el pago de las horas extras laboradas más 100 % en calidad de indemnización a favor del trabajador, sin perjuicio de la sanción administrativa del Ministerio de Trabajo.”

Según Beltrán, M., (2004) artículo *“Indicador de gestiones”* Las horas extras solicitadas al trabajador, tienen naturaleza de urgencia porque no podrían realizarse dentro de su jornada de trabajo habitual. Como ejemplo se puede aplicar su necesidad del trabajo de horas extras, la cual estará autorizada por el

jefe del área respaldando un documento de autorización de horas extras a la RRHH en el plazo dentro del tiempo oportuno para la elaboración de planillas.

Finalmente, del artículo “*Como afrontar una visita inspectiva del Ministerio de Trabajo*” de Ortiz (2010) recalco que, el registro de control de asistencia sea físico o digital debe estar bajo las medidas estrictas donde se evite su adulteración, desgaste, o pérdida. Cabe señalar que solo el empleador podrá limitar el ingreso del registro del trabajador, si este último no cumple en asistir en horario pactado con su empleador, el cual estará plasmado en el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo competente y enviado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Por último, señala que el registro de salida se hace efectivo al término de la jornada laboral diaria del trabajador y que toda disposición en contrario que determine un registro previo se encuentra expresamente prohibido. La conservación de los registros de control de asistencia tiene una duración hasta por cinco años. (p.30).

Del instrumento utilizado, para el objetivo específico 1, se pudo encontrar que, servicios prestados por el trabajador en cuanto a las horas extras son de índole excepcional para la realización de trabajos que amerite de urgencia la empresa, siempre que esté autorizado por el jefe del área y expresado en un formulario de autorización de horas extras a la RRHH en el tiempo oportuno para el cálculo y la elaboración de planillas, con lo referido del registro de control de asistencia podrá controlar de manera físico o digital, acatando medidas de protección que limiten su adulteración, deterioro o pérdida. Toda hora extra es voluntaria para ambas partes tanto en su otorgamiento como en su prestación. Serian de manera obligatoria acatar las horas extras si existe un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa o la continuidad de las actividades de la empresa.

Para el **objetivo específico 2**; establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

Por medio del artículo “*Como afrontar una visita inspectiva del Ministerio de Trabajo*” de Ortiz (2010), Toda visita de fiscalización tiene por objetivo velar por el cumplimiento de las regulaciones de las normativas legales de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional, así como por la seguridad en el centro de trabajo, cuya finalidad es poder prevenir conflictos laborales de cualquier índole. Estos conflictos laborales se cumplen a través de las siguientes acciones: supervisión del cumplimiento de las normas legales y convencionales en materia de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional; orientación sobre los derechos y deberes que tienen los trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada; tener información sobre los vacíos legales que resulten en la legislación laboral vigente. Cabe señalar que la función inspectiva se ejecuta a nivel nacional por las dependencias correspondientes de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (p.7)

En cuanto al artículo “*Tendencias del control del trabajo y el proceso a la formalidad*” (2015), varios países de América Latina y el Caribe han iniciado el desafío de formalización, emprendiendo sistemas novedosos de inspección. Conocer sus diversas experiencias ayuda a obtener conclusiones o lecciones idóneas para una mejor política pública. Para analizar la obtención de datos con mayor detalle sobre las prácticas del proceso de formalidad se eligió seis países: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Perú y Uruguay. Estos países han trabajado impetuosamente por lo menos en cuatro áreas: Inducir a una cultura de cumplimiento a través de la propagación de la normativa y sensibilizando a los actores para el cumplimiento y facilitando maneras de hacerlo; una mejor capacidad inspectiva de control, sería incorporar más inspectores a las diferentes entidades y generando también nuevas herramientas tecnológicas y métodos de automatización que logren adoptar criterios flexibles para el cumplimiento del trabajo. (p.8)

Finalmente, dentro del artículo “*La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias*” de Bensusán (2009) se pudo encontrar que, en América Latina, en los años noventa se incrementó la informalidad sobre la seguridad social en los trabajadores para su inscripción en los sistemas de

seguridad social y una deficiente fiscalización estatal del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. Asimismo, mediante un modelo de estudio sobre los factores que puede indicar un estudio sobre los factores que afectan a los niveles de cumplimiento en objeto de seguridad social, en 15 países se encontró que uno de los factores era, el procedimiento para hacer cumplir las leyes Marshall (2007).

En concordancia, algunas investigaciones sobre la falta de instancias de supervisión y aplicación de la legislación laboral muestran que la deficiencia experimentada por la IT en los años noventa o desde antes hizo que disminuyera para los empleadores el costo de infringir las normas, colaborando con malas prácticas en las condiciones de contratación y de trabajo y fomentando la expansión de la informalidad entre los trabajadores (p.990).

De lo apreciado dentro de este instrumento, para el objeto específico 2, se concluyó que: la función inspectiva tiene como fin observar y proteger que se cumpla las disposiciones legales sobre trabajo, además de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional; así como también es el encargado de la seguridad dentro del centro de trabajo, el cual tiene como objetivo la prevención de conflictos entre trabajadores, aplicando ciertas acciones, entre las cuales tenemos: la supervisión del cumplimiento de las normas legales y convencionales, además de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional; una orientación adecuada sobre los deberes y derechos con los que cuentan los trabajadores y empleadores bajo el régimen laboral privado; e informarse con respecto a los vacíos legales en las leyes laborales.

A continuación, se procederá a establecer la **discusión** sobre la presente investigación, cabe recalcar que esta parte del estudio se centrará en la constitución de los distintos juicios de valor recolectados, los cuales son la base de esta investigación.

Se procederá a manifestar la discusión en razón a los resultados obtenidos en la Guía de entrevistas. Respecto al **objetivo general**: Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019.

Dentro del instrumento de Guía de entrevistas se halló que, gran parte de los entrevistados están de acuerdo con la implementación de mecanismos probatorios suficientes para el reconocimiento de las horas extras o sobre tiempo del trabajador, observando que esto tiene relación con lo mencionado por Poquet (2016), cuando se refirió al trabajo prestado mediante horas extraordinarias, aunque es difícil fiscalizarlo en la práctica, y respecto de cuya existencia la doctrina judicial ha exigido siempre la estricta demostración. Asimismo, los entrevistados también mencionaron que existen variedad de normas legales, y que estos son regulados por inspectores enviados por el Ministerio de Trabajo y Sunafil, con el fin de acreditar las horas extras o el sobretiempo del trabajador, tal como se menciona en el Decreto Supremo N°004-2006-TR, el cual regula acerca de las disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida para el régimen laboral de actividad privada, sin embargo para respaldar al trabajador se debería establecer mecanismos donde se pueda ser más preciso como presentar medios probatorios para demostrar sus horas extras o sobretiempo por medio de correos, WhatsApp u otros y ello se podría apoyar también con sanciones y más fiscalizaciones al empleador. Concordando con lo anterior mencionado con Avalos (2019, p.30) que el trabajador debe acreditar con otros medios sus horas extras realizadas.

En relación de la guía de análisis documental, las entrevistas manifiestan que se debería establecer mecanismos donde se pueda ser más preciso como presentar mecanismos que prueben y sustenten para demostrar las horas extras o sobretiempo del trabajador, como bien expreso Avalos (2019) *“Importancia y aspectos críticos de su regulación”* no se debe quitar el mérito del pago de horas extras al trabajador, se le debe permitir acreditar mediante otros medios su efectiva ejecución en sobretiempo, y que la deficiencia del sistema de registro de asistencia no impedirá su pago.

Según Olaya (2017) también argumenta cuando en su artículo *“Revista Latinoamericana de Derecho Social”* que en la legislación laboral se debe considerar mejores mecanismos para proteger a las necesidades y beneficios del trabajador, cuestión que parece no ser considerada.

Lo mencionado indicado líneas anteriores concordó con el antecedente nacional de Orjeda y Valderrama (2017), *“Propuesta de mejoras del proceso de pago de horas extras para incrementar la satisfacción del personal técnico en una empresa metal-mecánica, lima 2017”*; cuyo objetivo de identificar las deficiencias actuales del proceso de pago y reconocimiento de horas extras, donde las variables que perjudican el proceso de pagos; son la falta de inspecciones, ineficiente control de procesos de registros, falta de sistemas que regulen el uso correcto de las herramientas de marcación que respaldan al trabajador para el reconocimiento de sus horas extras o sobretiempo realizado. Esto último se concordó con el antecedente internacional de Jaramillo (2017), *“Propuesta de reforma al artículo 55 del código de trabajo sobre la jornada de trabajo y de las horas suplementarias sin remuneración legal”* , ya que el autor señalo que en Ecuador en la actualidad los trabajadores del sector privado se encuentran prácticamente esclavizados por cuanto trabajan más de las ocho horas diarias que contempla la Ley, y sin el pago de remuneraciones que compensen el esfuerzo realizado durante la jornada diaria de trabajo y el reconocimiento de jornadas extras lo que vulnera sus derechos necesitando también se cree mecanismos que respalden al trabajador para el pago de sus horas extras.

Asimismo, evaluando lo obtenido se pudo afirmar que, existen mecanismos probatorios ineficientes para reconocimiento de horas extras de la mayoría de entrevistas y documentos estudiados cumpliéndose el supuesto general.

De acuerdo al objetivo **específico 1**: Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019.

El instrumento utilizado es la guía de entrevista, en donde se encontró que, para la mayoría de entrevistados, los convenios, contratos, memorándum expresan conocimiento y consentimiento de que se efectuaran labores de sobretiempo entre el trabajador y el empleador respaldando estos documentos como medio probatorio favorable para pago y reconocimiento de las horas extras y sobre tiempo al trabajador.

Lo expuesto hasta aquí concordó con lo esbozado por Beltrán, M., (2004), cuando el autor indico que la prestación de servicios de trabajo de horas extras es excepcional para la realización de trabajos de suma urgencia, aquellos que por su naturaleza o complicación no puedan realizarse durante la respectiva jornada laboral. Como ejemplo se puede aplicar por la necesidad del trabajo de horas extras, la cual estará autorizada por el jefe del área, así mismo la unidad debe remitir el formulario de autorización de horas extras a la RRHH en el plazo establecido para la elaboración de planillas.

Se suma también por parte de los entrevistados el reforzar el control de asistencia sincronizándolo con sistemas informáticos con la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil evitando adulteraciones y manipulaciones por parte del empleador, que concordó con lo referido por Ortiz (2010, p.30), que el control de asistencia podrá llevarse de manera física o digital, manteniendo medidas de protección que impidan su transgresión, deterioro o pérdida.

Respecto a la guía de análisis documental, concordó con lo manifestado, que en *“El derecho individual del Trabajo en el Perú”* de Toyama (2015), con relación al alcance de las horas extras, es voluntario para ambas partes tanto en su otorgamiento como en su prestación. Se acara de manera obligatoria las horas extras, si existe un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa o la continuidad de las operaciones de este.

También destaco Beltrán, M., (2004) en el *“Indicador de gestiones”*, que la necesidad del trabajo de horas extras, debe estar autorizada por el jefe de área, asumiendo otorgar un formulario de autorización del sobretiempo a RRHH, para poder ser validado como mecanismo probatorio para el pago y reconocimiento de las horas extras al trabajador.

Dentro de los resultados alcanzados se encontró que, a pesar que se necesite realizar acuerdos de horas extras o sobretiempo entre trabajador y empleador no limita que el trabajo voluntario sea reconocido, respaldado por medio del control de asistencia y con todas las referencias bibliográficas y de la mayor parte de las entrevistas se cumplió el primer supuesto.

De acuerdo al **objetivo específico 2**: Establecer de qué forma el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019.

El instrumento utilizado es la guía de entrevista, se apreció que, la mayor parte de los entrevistados coincidieron indicando a las actas de inspección como medios probatorios porque son medidas por una autoridad que por ley tienen atribuidas esas facultades de inspección y de verificación con la finalidad de velar y reclamar los derechos de los trabajadores cuanto estos los necesiten.

Ahora, la mayoría de los entrevistados también señalo que el inspector de trabajo cumple una función muy importante que es la de inspeccionar que se cumpla la normativa socio laboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia. Actualmente la autoridad inspectiva de trabajo tiene dificultades para tener una cantidad suficiente de inspectores, lo que se vinculó con lo precisado por Ortiz (2010, p.7), La función inspectiva tiene por finalidad velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional, así como por la seguridad en el centro de trabajo, para la prevención de los conflictos laborales, actuando a través de las siguientes acciones: Supervisión del cumplimiento de las normas legales y convencionales en materia de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional; orientación sobre los derechos y deberes que corresponden a trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada; obtención de información acerca de los vacíos legales que surjan en la legislación laboral vigente.

Respecto a la guía de análisis documental, en el artículo “*Como afrontar una visita inspectiva del Ministerio de Trabajo*” Corpus (2013) manifestó que, en Supervisión del cumplimiento de las normas legales y convencionales en materia de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional; orientación sobre los derechos y deberes que corresponden a trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada; obtención de datos acerca de los vacíos legales que surjan en la legislación laboral vigente.

En cuanto al artículo “*Tendencias de la inspección del trabajo y el tránsito a la formalidad*” (2015), frente al desafío de mejorar los procesos de formalización, se encontró que varios países de América Latina y el Caribe han emprendido estrategias que podríamos denominar novedosas respecto a sus sistemas de inspección del trabajo. Evidenciando diversas experiencias que permite obtener algunas conclusiones, por ejemplo una serie de notas se analizan con mayor detalle en las prácticas en seis países: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Perú y Uruguay, los cuales han trabajado intensamente al menos cuatro grandes áreas: una mayor cultura de cumplimiento a través de la difusión de la normativa y sensibilizando a los actores hacia el cumplimiento o, en otros casos, dando facilidades para hacerlo; una mayor capacidad inspectiva, básicamente incorporando más inspectores a los servicios y generando innovadoras herramientas tecnológicas y métodos de automatización.

En consideración de los resultados obtenidos se pudo afirmar que, según la mayoría de entrevistados y documentos analizados, se cumplió el segundo supuesto jurídico específico.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha evidenciado un alto nivel de dificultad al querer usar mecanismos probatorios para el reconocimiento y pago de las horas extras, se ve reflejado en lo complicado que significa para el trabajador privado, poder sustentar su sobretiempo realizado. Considerando así que los mecanismos que puedan apoyar y respaldar la labor realizada por el trabajador, deben tipificarse a fin de proteger de manera concreta el pago y reconocimiento del trabajo realizado de manera extraordinaria que muchas veces es vulnerado por su empleador por ausencia de precisión o vacío normativo. Por ello El Art. 18 - TUO en el Decreto Supremo 012-2002 - TR; se relaciona de manera eficiente en el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019; porque si se aplica controles internos y externos de los pagos en las empresas, disminuiría la carencia de calificar y considerar el sobretiempo realizado y podría aumentar el beneficio de los trabajadores.

2. Asimismo, también se ha demostrado que los mecanismos probatorios que lograrían respaldar el reconocimiento y pago del trabajo en sobretiempo serían convenios, contratos o también actas memorándum entre el trabajador y empleador, donde conste la realización de labores fuera del horario habitual del trabajador para la ejecución de horas extras; por lo que el sobretiempo voluntario se relacionaría favorablemente con el control de inspecciones internas registro de control de asistencia donde existan medios probatorios para el respeto de los derechos laborales en empresas privadas en los Olivos, 2019; porque podrá optimizar la distribución del trabajo en la empresa, el reparto y control de las horas extras.

3. Finalmente, queda demostrado por las respuestas de los entrevistados especialistas en el ámbito laboral que es de suma importancia contar con inspectores que estén capacitados, para toda realización de visitas inspectivas, plasmándose mediante actas, con el fin de remitir de manera objetiva lo evaluado y verificado en las empresas en relación al trabajo en sobretiempo,

considerándose en un medio probatorio idóneo. Quedando por sentado que El sobretiempo forzoso se relacionaría favorablemente con el control de inspecciones externas por Sunafil para el pago del sobretiempo y respeto de derechos laborales en empresas privadas en los Olivos, 2019; porque permite que las empresas sean controladas para un óptimo reconocimiento de las horas extras de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a través de lo analizado propone implementación de un proyecto de Ley, en el que se incluyan mecanismos probatorios que respalden y sustenten las horas extras de los trabajadores incluyendo por medio de correos, WhatsApp u otros.

2. Se recomienda para la implementación, aplicación eficaz y efectiva de la actividad de control donde se reconozca y permita obtener el pago de las horas extras realizados, se debe contar con convenios, contratos o también actas memorándum entre el trabajador y empleador, donde conste la ejecución de labores fuera del horario habitual de horas extras. Sumándole reforzar un medio probatorio ya existente como control de asistencia sea sincronizado con sistemas informáticos con la Autoridad Administrativa de Trabajo y SUNAFIL evitando adulteraciones y manipulaciones por parte del empleador.

3. Se recomienda que existan más fiscalizaciones por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y por ende facilitar mecanismos necesarios para lograr obtener más fiscalizadores que estén capacitados, para la realización de visitas inspectivas en las diferentes empresas del país logrando que sus actas también sean mecanismos probatorios para el trabajador y concientizando la formalización y respeto a la ley que regula que se reconozca y cumple con el pago de las horas extras. Además sería contar, con peritos especialistas, a favor de verificar el correcto control de registro de asistencia del personal.

REFERENCIAS

Andina (2018). "HORAS EXTRAS: TRABAJADORES PUEDEN CONOCER CÓMO CALCULARLAS". [fecha de Consulta 17 de Julio de 2021]. Disponible en:

<https://andina.pe/agencia/noticia-horas-extrastrabajadores-pueden-conocer-como-calcularlas-726043.aspx>

Avalos, B; Payet y otros (2019). JORNADA LABORAL: IMPORTANCIA Y ASPECTOS CRÍTICOS DE SU REGULACIÓN. [fecha de Consulta 21 de Julio de 2021]. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448808>

Bansal, P. Smith, W.K., & Vaara, E. (August, 2018). New ways of seeing through qualitative research. *Academy of Management Journal*, 61 (4), 1189-1195. Disponible en:

<https://doi.org/10.5465/amj.2018.4004>. ISSN: 0001-4273.

Beltrán, M. (2004). *Indicador de gestiones*. Bogotá: Panamericana editorial. Disponible en:

https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/manual_indicadores.pdf

Bensusán, G. (2009). De la revista "*La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias*". Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf>

Carroll, L (2019). The truth about "reasonable additional hours. Disponible en:

<https://www.nra.net.au/the-truth-about-reasonable-additional-hours/>

Centurion J, (2020). El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima. (Tesis de pregrado, Universidad de Sipan). (Acceso el 20 de junio de 2021). Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7466/Centuri%c3%b3n%20Santisteban%20Juan%20Jos%c3%a9%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

COMPENDIO DE NORMAS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO. (2018) Disponible en:

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/289875/Compendio_normas_laborales_29-01-19.pdf

Constitución política – edición 2019 por la constitución política (2019 – Marzo).
Disponibile en:
<http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/per127779.pdf>

DECRETO LEGSILATIVO N°854 – LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO. [fecha de Consulta 20 de Julio de 2021].Disponibile en:
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00854.pdf>

DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR - Registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.). Recuperado de
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5D50F19DB4A294F805257E2300594B7C/\\$FILE/3_decreto_supremo_004_06_04_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5D50F19DB4A294F805257E2300594B7C/$FILE/3_decreto_supremo_004_06_04_2006.pdf)

DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR - Registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada. Recuperado de [fecha de Consulta 20 de Julio de 2021].Disponibile en:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_REGISTRO_CONTROL_ASISTENCIA.pdf

DECRETO SUPREMO N° 007-2002-TR - TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMPO.[fecha de Consulta 20 de Julio de 2021].Disponibile en:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf

DECRETO SUPREMO N° 008-2002-TR - Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. [fecha de Consulta 20 de Julio de 2021].Disponibile en:
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/672CEF634E517AB505257E23005943BF/\\$FILE/2_decreto_supremo_008_04_07_2002.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/672CEF634E517AB505257E23005943BF/$FILE/2_decreto_supremo_008_04_07_2002.pdf)

DECRETO SUPREMO N° 012-2002-TR (2002) – Ley 27671 de la Jornada de trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. [fecha de Consulta 20 de Julio de 2021].Disponibile en:
https://www.aele.com/system/files/archivos/infoespe/horas%20extras_0.pdf

DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR - Ley N° 28806. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Disponible en:
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955E614B05257E2A0056AB56/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A2ED525955E614B05257E2A0056AB56/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_019_29_10_2006.pdf)

DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR - Ley N° Ley N° 29981. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo Disponible en:
<https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-29981-Creacion-SUNAFIL.pdf>

Diario.es (2017); Radiografía de las horas extra en España: la mitad no se paga ni se recompensa. [fecha de Consulta 17 de Julio de 2021]. Disponible en:
https://www.eldiario.es/economia/radiografia-horas-mercado-laboral-espanol_1_2832335.html

Eisenbrey, R (2015). ECONOMIC POLICY INSTITUTE - Raising the overtime salary threshold is an important improvement in working families' labor standards. Disponible en:
<https://www.epi.org/publication/raising-the-overtime-salary-threshold-is-an-important-improvement-in-working-families-labor-standards/>

García, J (2005). Metodología de análisis de datos – Recuperado de:
<http://ocw.uc3m.es/ingenieria-informatica/analisis-de-datos/transparencias/metodologia.pdf>

García, J (2005). JORNADA, HORARIO Y HORA EXTRAS. Guía operativa 5. Lima: Gaceta Jurídica S.A. Disponible en:
<https://www.dropbox.com/s/rv4y43etvpjyf5h/jornada-horario-de-trabajo-y-sobretiempo.pdf?dl=0>

Jaramillo, P. (2017). *Propuesta de reforma al artículo 55 del código de trabajo sobre la jornada de trabajo y de las horas suplementarias sin remuneración legal*. (Tesis de pregrado, Universidad nacional de Loja). (Acceso el 22 de junio 2021). Disponible en:
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19928/1/Tesis%20Lista%20Jaramillo-ilovepdf-compressed.pdf>

Jovell, J y Navarro, D (1995). Evaluación de la evidencia científica. – Recuperado de:
<https://www.1aria.com/docs/sections/otras/evidencia/EvaluacionEvidenciaCientifica.pdf>

Ley N° 29981 - LEY QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL). [fecha de Consulta 17 de Julio de 2021]. Disponible en:
<https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-29981-Creacion-SUNAFIL.pdf>

Olaya, M (2017). FLEXIBILIDAD Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. ESPECIAL REFERENCIA AL CASO ESPAÑOL. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789001.pdf>

Orjeda, G. y Valderrama Br, (2017). *Propuesta de mejoras del proceso de pago de horas extras para incrementar la satisfacción del personal técnico en una empresa metal-mecánica, lima 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad privada del norte). (Acceso el 20 de junio de 2021). Disponible en:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12977/Orjeda%20P%c3%a9rez%20Gino%20Eduardo%20%20Valderrama%20Ascencios%20Guillermo%20Roberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ortiz, O. (2010). Como afrontar una visita inspectiva del Ministerio de Trabajo. Guía operativa 3. Lima: Gaceta Jurídica S.A. Disponible en:
<https://es.scribd.com/document/260970999/016-Como-afrontar-una-visita-inspectiva-del-ministerio-de-trabajo-pdf>

Poquet, R. (2016). De nuevo sobre el control de las horas extraordinarias, pero en modalidad de teletrabajo. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793291>

Revista de investigación educativa (2006), “*Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación en la investigación cualitativa*”. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>

Sandoval, C (2002). Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. Disponible en:
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/2815/1/Investigaci%c3%b3n%20cualitativa.pdf>

Serrano, L. (2020). Boletín Informativo Laboral, N° 105. “*LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y LOS TIPOS DE INSPECCIÓN EN EL PERÚ*”. Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1375281/05.10.20%20ARTICULO%20PRINCIPAL%20SETIEMBRE%202020%20.pdf>

Strauss, A., and Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. Citado por Paramo (2015). *La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica*. Pensamiento & Gestión,(39),vii-xiii.[fecha de Consulta 17 de Julio de 2021]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64644480001>

Tendencias de la inspección del trabajo frente a la formalización: experiencias de América Latina y el Caribe. “*La informalidad plantea un desafío de grandes dimensiones. Se trata de un fenómeno complejo y multidimensional que requiere la aplicación de estrategias integradas. Para promover la formalización hay que actuar desde varios frentes. Uno de estos frentes es el fortalecimiento de la inspección del trabajo*”. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_370261.pdf

Toyama, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un Enfoque Teórico-Práctico. Primera Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A Disponible en:

http://dataonline3.gacetajuridica.com.pe/resource_gjj/LibrosDigitales/04032016/26%20Mecanismos%20de%20defensa%20en%20la%20inspecci%C3%B3n%20laboral.pdf

Yamada, G. (2020). Horas de trabajo: Determinantes y dinámica en el Perú Urbano. Disponible en:

<https://www.cies.org.pe/sites/default/files/files/diagnosticoypropuesta/archivos/dp18.pdf>



ANEXO 1: Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, Zuñiga Pahuacho Khiomara Mariadela, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación/ Tesis titulado: “ El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) 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.

Los Olivos, 28 de julio del 2021

Apellidos y Nombres del Autor Zuñiga Pahuacho Khiomara Mariadela	
DNI: 47437356	
ORCID: 0000-0001-8125-6216	



ANEXO 2: Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Aceto Luca, docente de la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Los Olivos, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

“El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos”, de la autora Zuñiga Pahuacho Khiomara Mariadela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % 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 el trabajo de investigación / 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.

Los Olivos, 28 de julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Aceto, Luca	
DNI: 48974953	Firma
ORCID 0000-0001-8554-6907	

ANEXO 3: MATRIZ DE CATEGORIZACION

APELLIDOS Y NOMBRES: Zuñiga Pahuacho Khiomara Mariadela.

CATEGORIZACION	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	SUB CATEGORIAS
Artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR	Las horas extras, también llamadas horas extraordinarias, son el tiempo adicional que un empleado dedica a sus actividades laborales más allá de su horario habitual. De acuerdo al derecho laboral, estas horas deben pagarse más que las horas convencionales. TUO Art. 9 D.S. 008-2002 TR	Es el tiempo trabajado con exceso de la jornada ordinaria de trabajo, puede producirse antes de iniciada la jornada de trabajo o luego de culminada la jornada de trabajo, el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación, nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a la persona o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva	Sobretiempo voluntario
			Sobretiempo de fuerza mayor
Control del pago de sobretiempo	El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al 25% por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y 35% para las horas restantes.	El pago de la hora extra se calcula en base al valor de la remuneración ordinaria. Se pagara por las 2 primeras horas más de trabajo, un 25% más el valor de la hora ya partir de más horas de trabajo el 35% más adicional al valor de la hora. En el turno noche se gana más el 35% de la jornada.	Inspección interna por registro de control de asistencia
			Inspección externa por Sunafil

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Art. 18 D.S. 002-2002 del TUO, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a :

Cargo :

Institución :

OBJETIVO GENERAL

Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

1. ¿Conoce usted, si actualmente nuestra legislación cuenta con medios que acrediten el cumplimiento de lo establecido Art. 18 D.S. 012-2002 TR respecto al control de sobretiempo realizado en las empresas privadas?

2. ¿Cómo cree usted que se puede establecer normativamente un ámbito de protección para acreditar el derecho y el pago del trabajo en sobretiempo, al que se encuentran sometidos algunos trabajadores, y por ende tal derecho no sea vulnerado por falta de precisión o vacío normativo en el Decreto Supremo (Art. 18 D.S. 012-2002 TR)?

3. ¿De acuerdo con usted, qué medios probatorios propondría para un mejor control de pago de sobretiempo?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

4. ¿Cuáles de los siguientes medios considera usted que son contundentes para un control eficiente del trabajo en sobretiempo, los cuales pueden ser: El instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador, Un Memorándum (en el cual el empleador manifiesta al trabajador la orden de realizar el trabajo en sobretiempo; Verificación del registro de control de asistencia no esté adulterado?

5. ¿Qué tan prósperos son los convenios entre el trabajador y empleador en el tema de sobretiempo en las empresas privadas?

6. ¿Considera usted suficiente el registro de asistencia o debería existir un control interno más eficiente?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

7. ¿Cree usted que las actas de inspección de la Sunafil es un medio probatorio que acredite el trabajo en sobretiempo de trabajadores de empresas privadas?

8. ¿Qué opina usted, respecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil, pueda contar con peritos verificadores a fin de evitar la adulteración del registro de control de asistencia por parte de las empresas privadas?

9. ¿Considera usted, que la ciudad de Lima cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo en sobretiempo de las empresas privadas?

SELLO	FIRMA



ANEXO 5:

VALIDACION DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: Aceto Luca

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente - UCV

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista

1.4 Autor(a) del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X	

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 24 de
MAYO del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 48974953 Telf.: 910190409

SEGUNDA VALIDACION DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: GAMARRA RAMON JOSE CARLOS
 1.2 Cargo e institución donde labora:
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
 1.4 Autor(a) del instrumento:

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos												X	
	técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X
95%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 24 de Mayo del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 09919088 Telf.: 963347510

TERCERA VALIDACION DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: MOGOLLON LONGA JOHNNY WILLIAM
- 1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE ESCUELA DERECHO UCV
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista
- 1.4 Autor(as) del Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas,													

	objetivos, supuestos jurídicos														X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.														X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.														X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X
99%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 24 de Mayo del 2021.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N°43329698 Telf.: 962383809

Activar
Ve a Con

ANEXO 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de
sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos,
2019

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVO DE INVESTIGACION	SUPUESTOS JURIDICOS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO JURIDICO GENERAL
¿De qué manera el Art. 18 del TUO D.S. 012-2002 TR del TUO se relaciona con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019?	Determinar medios que prueben el Art. 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019.	El Art. 18 del TUO 012-2002 TR se relaciona de manera eficiente en el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019
PROBLEMA ESPECIFICO 1	OBJETIVO ESPECIFICO 1	SUPUESTO JURIDICO ESPECIFICO 1
¿De qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019?	Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019.	El sobretiempo voluntario se relacionaría favorablemente con el control de inspecciones internas registro de control de asistencia donde existan medios probatorios para el respeto de los derechos laborales en empresas privadas en los Olivos, 2019
PROBLEMA ESPECIFICO 2	OBJETIVO ESPECIFICO 2	SUPUESTO JURIDICO ESPECIFICO 2
¿De qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la inspección externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019?	Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019.	El sobretiempo forzoso se relacionaría favorablemente con el control de inspecciones externas por Sunafil para el pago del sobretiempo y respeto de derechos laborales en empresas privadas en los Olivos, 2019

ANEXOS 7
ENTREVISTAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Art. 18 D.S. 002-2002 del TUO, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a : Celinda Dominga Laurencio Loyola
Cargo : Abogado Consultor
Institución : MINTRA

OBJETIVO GENERAL

Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

1. **¿Conoce usted, si actualmente nuestra legislación cuenta con medios que acrediten el cumplimiento de lo establecido Art. 18 D.S. 012-2002 TR respecto al control de sobretiempo realizado en las empresas privadas?**

No se cuenta con medios suficientes que acrediten su cumplimiento del pago de las horas extras o sobretiempo realizado por el trabajador.

- 2. ¿Cómo cree usted que se puede establecer normativamente un ámbito de protección para acreditar el derecho y el pago del trabajo en sobretiempo, al que se encuentran sometidos algunos trabajadores, y por ende tal derecho no sea vulnerado por falta de precisión o vacío normativo en el Decreto Supremo (Art. 18 D.S. 012-2002 TR)?**

Estudiar las casuísticas que se presenten y de esa manera la autoridad administrativa establezca mecanismos y/o sanciones que le permita al empleador cumplir el reconocimiento y pago de horas extras o sobretiempo realizado al trabajador.

- 3. ¿De acuerdo con usted, qué medios probatorios propondría para un mejor control de pago de sobretiempo?**

El control de asistencia y documentos que acrediten el trabajo en sobretiempo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

- 4. ¿Cuáles de los siguientes medios considera usted que son contundentes para un control eficiente del trabajo en sobretiempo, los cuales pueden ser: El instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador, Un Memorándum (en el cual el empleador manifiesta al trabajador la orden de realizar el trabajo en sobretiempo; ¿Verificación del registro de control de asistencia no esté adulterado?**

El instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador.

5. ¿Qué tan prósperos son los convenios entre el trabajador y empleador en el tema de sobretiempo en las empresas privadas?

Los convenios son un avance para validar el sobretiempo que realizan los trabajadores, aunque muchas veces reconocidas por el empleador.

6. ¿Considera usted suficiente el registro de asistencia o debería existir un control interno más eficiente?

Es necesario un control interno más eficiente

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

7. ¿Cree usted que las actas de inspección de la Sunafil es un medio probatorio que acredite el trabajo en sobretiempo de trabajadores de empresas privadas?

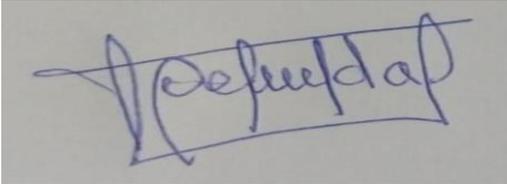
Si se convierte en un medio probatorio

8. ¿Qué opina usted, respecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil, pueda contar con peritos verificadores a fin de evitar la adulteración del registro de control de asistencia por parte de las empresas privadas?

Es indispensable que cuenten con peritos verificadores.

9. ¿Considera usted, que la ciudad de Lima cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo en sobretiempo de las empresas privadas?

No son suficientes los inspectores.

SELLO	FIRMA
	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Art. 18 D.S. 002-2002 del TUO, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a : Fidel Ernesto Babilon Grados
Cargo : Experto en Relaciones Laborales
Institución : SUNAT

OBJETIVO GENERAL

Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

1. **¿Conoce usted, si actualmente nuestra legislación cuenta con medios que acrediten el cumplimiento de lo establecido Art. 18 D.S. 012-2002 TR respecto al control de sobretiempo realizado en las empresas privadas?**

No existen mecanismos probatorios (establecidos en la norma) que faciliten al trabajador la posibilidad de probar la realización del trabajo en sobretiempo.

- 2. ¿Cómo cree usted que se puede establecer normativamente un ámbito de protección para acreditar el derecho y el pago del trabajo en sobretiempo, al que se encuentran sometidos algunos trabajadores, y por ende tal derecho no sea vulnerado por falta de precisión o vacío normativo en el Decreto Supremo (Art. 18 D.S. 012-2002 TR)?**

Establecer mecanismos, facilidades, sobre la jornada de sobretiempo, donde el trabajador pueda exigir el pago de su sobretiempo demostrando que realizó trabajo efectivo mediante correos, WhatsApp u otros.

También podría la autoridad administrativa crear sanciones más duras y más fiscalizaciones para disuadir al empleador cumplir con el pago de sobretiempo que realizó el trabajador y no lo quiere reconocer.

- 3. ¿De acuerdo con usted, qué medios probatorios propondría para un mejor control de pago de sobretiempo?**

Que el trabajador presente pruebas que existió el trabajo de sobretiempo bajo orden del empleador, sea por medio de correos, mensajes de WhatsApp. Memorándums, registros de asistencia, informe inspectivo, fotos, videos, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

- 4. ¿Cuáles de los siguientes medios considera usted que son contundentes para un control eficiente del trabajo en sobretiempo, los cuales pueden ser: El instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador, Un Memorándum (en el cual el empleador manifiesta al trabajador la orden**

de realizar el trabajo en sobretiempo; Verificación del registro de control de asistencia no esté adulterado?

Más contundente es el memorándum donde se pide expresamente la labor a realizar el sobretiempo, porque muchas empresas obligan a los trabajadores registrar salida y continúen con el trabajo, el acuerdo es muy complicado el empleador en general no firma acuerdo para ello.

5. ¿Qué tan prósperos son los convenios entre el trabajador y empleador en el tema de sobretiempo en las empresas privadas?

Los acuerdos no son tan prósperos en el sentido que no son viables que ocurran, el trabajador está en desventaja frente al empleador, no está en igualdad de condiciones, el empleador tiene una posición mejor en el contrato de trabajo y cualquier acuerdo es desventajoso, podría no ser posible que se dé en un ámbito de relación individual de trabajo, en un ámbito de relación colectiva se equiparan las fuerzas y el empleador con la organización sindical podrían pactar o regular algún acuerdo de sobretiempo.

6. ¿Considera usted suficiente el registro de asistencia o debería existir un control interno más eficiente?

No es suficiente el control de asistencia, deberían existir otro tipo de controles o mecanismos más eficientes, ahora las empresas tienen cámaras de seguridad, ello podría ayudar, o los sistemas tecnológicos como envío de correos electrónicos que prueben el trabajo fuera de la jornada laboral, inclusive el wasap dejando evidencia por ese medio la hora que finalizo el trabajo con alguna evidencia solicitud por el empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

- 7. ¿Cree usted que las actas de inspección de la Sunafil es un medio probatorio que acredite el trabajo en sobretiempo de trabajadores de empresas privadas?**

Si las actas de inspección son medios probatorios porque son medidas por una autoridad que por ley tienen atribuidas esas facultades de inspección y de verificación.

- 8. ¿Qué opina usted, respecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil, pueda contar con peritos verificadores a fin de evitar la adulteración del registro de control de asistencia por parte de las empresas privadas?**

Actualmente la autoridad inspectiva de trabajo tiene dificultades para tener una cantidad suficiente de inspectores y ahora tener peritos, preferiría tener primero más inspectores que peritos.

Hay un tema de déficit de logística, presupuesto que finalmente tiene ver con la política del gobierno de turno si quiere potenciar este tema o no lo ve necesario.

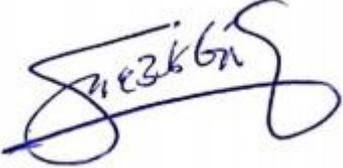
Hacer un estudio sobre cuantos registros de asistencia son adulterados, si se demostrara ello se justificaría.

En mi experiencia profesional lo que más he visto es que no hay hasta el momento un registro de asistencia verídico en las mayorías de empresas.

- 9. ¿Considera usted, que la ciudad de Lima cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo en sobretiempo de las empresas privadas?**

No cuenta con los suficientes inspectores para poder abarcar los miles de empresas que existen, en estos momentos.

La inspección está pasando por una crisis, hay un modelo que se privilegia la inspección en empresas medianas y grandes, las empresas pequeñas están a cargo de la autoridad inspectiva de la propia dirección regional, Sunafil todavía no tiene presencia plena con sus inspectores a nivel nacional.

SELLO	FIRMA
 <p>FEDERACION GRACOR ABOGADO C.A.L. 40248</p>	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Art. 18 D.S. 002-2002 del TUO, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a : Liliana Elizabeth Lujan Delgado
Cargo : Abogado Consultor
Institución : Procuraduría Pública Municipal del Callao.

OBJETIVO GENERAL

Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

1. **¿Conoce usted, si actualmente nuestra legislación cuenta con medios que acrediten el cumplimiento de lo establecido Art. 18 D.S. 012-2002 TR respecto al control de sobretiempo realizado en las empresas privadas?**

Al respecto, debo manifestar que nuestra Legislación Laboral, contempla diversidad de Normas Legales, que regulan el control mediante la Fiscalización de las Inspectores del Ministerio de Trabajo y así como de

SUNAFIL. Estas se realizan mediante la visita de los Inspectores de dichas autoridades.

- 2. ¿Cómo cree usted que se puede establecer normativamente un ámbito de protección para acreditar el derecho y el pago del trabajo en sobretiempo, al que se encuentran sometidos algunos trabajadores, y por ende tal derecho no sea vulnerado por falta de precisión o vacío normativo en el Decreto Supremo (Art. 18 D.S. 012-2002 TR)?**

Actualmente obran en nuestra Legislación Laboral, dispositivos legales que regulan el control de este beneficio para lo cual se detallan dichas normas de protección en beneficio del trabajador, en los artículos 1 y 2 del D.S. 012.2002-TR.

- 3. ¿De acuerdo con usted, qué medios probatorios propondría para un mejor control de pago de sobretiempo?**

Los siguientes;

- 1.-La tarjeta y/o registro de control de ingreso del trabajador,
- 2.- La marcación del control Biométrico para medir el control de asistencia,
- 3.- Por efectos de la pandemia el control Vía Video Llamada.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

- 4. ¿Cuáles de los siguientes medios considera usted que son contundentes para un control eficiente del trabajo en sobretiempo, los cuales pueden ser: El instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador, Un Memorándum (en el cual el empleador manifiesta al trabajador la orden**

de realizar el trabajo en sobretiempo; ¿Verificación del registro de control de asistencia no esté adulterado?

En el acuerdo de contrato se puede establecer que cuando la empresa lo requiera, el trabajador realizara Horas Extras.

El Memorándum es el documento oficial para poner en conocimiento al trabajador de las Horas Extras a realizar.

Muy independiente del Registro de Control y/o Control Biométrico, se podría hacer un cruce de información con el cuaderno de control del Personal de Seguridad de la empresa.

5. ¿Qué tan prósperos son los convenios entre el trabajador y empleador en el tema de sobretiempo en las empresas privadas?

Dependiendo del rubro de la empresa y por necesidades del mercado, tanto el Empleador se beneficia por mayor producción y ventas, y el trabajador con un mayor ingreso económico por horas extras.

6. ¿Considera usted suficiente el registro de asistencia o debería existir un control interno más eficiente?

Si bien el Registro de asistencia es una forma de control, por otra parte, la empresa puede disponer que el área de Control Interno verifique al trabajador cuando labora en sobretiempo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

7. ¿Cree usted que las actas de inspección de la Sunafil es un medio probatorio que acredite el trabajo en sobretiempo de trabajadores de empresas privadas?

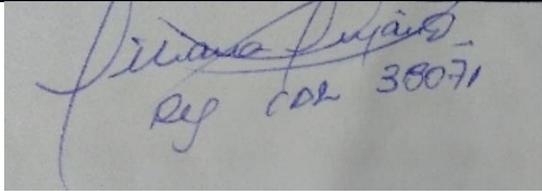
Cuando el trabajador ejercita su derecho de reclamar, el pago de sobretiempo, los medios probatorios son el Registro de Control y/o Control Biométrico, el Cuaderno de Control de seguridad de la salida de personal. Las Actas de Sunafil corrobora lo que ha detectado en la empresa.

8. ¿Qué opina usted, respecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil, pueda contar con peritos verificadores a fin de evitar la adulteración del registro de control de asistencia por parte de las empresas privadas?

Considerando que las prácticas del trabajo de sobretiempo por lo general son esporádicas, los Inspectores tanto de Sunafil como del Ministerio de Trabajo están suficientes capacitados como peritos en el presente caso para dar solución ante un posible reclamo del trabajador.

9. ¿Considera usted, que la ciudad de Lima cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo en sobretiempo de las empresas privadas?

Considerando que el sobretiempo es un trabajo que desarrolla el trabajador, cuando la exigencia del mercado lo requiera es decir es esporádico y/o en tiempos determinados, Lima si cuenta con los inspectores suficientes.

SELLO	FIRMA
	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Art. 18 D.S. 002-2002 del TUO, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a : Henry José Mendoza Chuma

Cargo : Abogado transcriptor

Institución : Corte suprema segunda sala de derecho constitucional y social Transitoria de la Corte suprema de justicia de la republica

OBJETIVO GENERAL

Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

1. **¿Conoce usted, si actualmente nuestra legislación cuenta con medios que acrediten el cumplimiento de lo establecido Art. 18 D.S. 012-2002 TR respecto al control de sobretiempo realizado en las empresas privadas?**

Efectivamente, a fin de acreditar las labores efectuadas fuera del horario habitual, el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, regula las disposiciones sobre registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada,

señalando en el artículo 1 que todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. En ese orden de ideas el registro de asistencia y de salida constituye un medio probatorio eficaz para acreditar las labores ejercidas en sobretiempo. No obstante, de acuerdo al caso concreto, cuando no haya un consentimiento expreso del empleador para el sobretiempo, se entiende que al quedarse laborando en sobretiempo, se configura una aceptación tácita, pero en la realidad en estos casos, a fin de que el trabajador pueda hacer efectivos esos pagos de horas extras se deberá dilucidar en un proceso judicial donde se tendrá que demostrar si el trabajador ejerció labores efectivas durante la jornada de sobretiempo.

- 2. ¿Cómo cree usted que se puede establecer normativamente un ámbito de protección para acreditar el derecho y el pago del trabajo en sobretiempo, al que se encuentran sometidos algunos trabajadores, y por ende tal derecho no sea vulnerado por falta de precisión o vacío normativo en el Decreto Supremo (Art. 18 D.S. 012-2002 TR)?**

Nuestro ordenamiento jurídico establece y discrimina qué tipos de trabajadores son los que les corresponde el pago de las horas extras laboradas, no a cualquier trabajador de cualquier régimen laboral, tiene derecho a que se le pague las horas extras efectivamente laboradas, por ejemplo los trabajadores de dirección como son los gerentes o directores, los trabajadores con cargo de confianza sin horario de salida o ingreso, los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata que realizan sus labores sin supervisión inmediata de su empleador, o que trabajan fuera de su centro de trabajo, y regresar para rendir cuentas las labores realizadas, todos estos no les corresponde el pago de las horas extras, puesto que ellos pueden trabajar más o menos de la jornada laboral de 8 horas.

- 3. ¿De acuerdo con usted, qué medios probatorios propondría para un mejor control de pago de sobretiempo?**

Además del registro de control de ingreso y salida de los trabajadores con el que el empleador debe contar, sería efectuar un registro de actividades que comience desde el comienzo de las labores de sobretiempo, es decir contar con un sistema informático, brindado por el empleador, mediante el cual el trabajador pueda registrar a detalle las labores realizadas en sobre tiempo, eso con el fin de que el empleador pueda tener certeza que efectivamente el trabajador realizó actividades en sobretiempo, y con el fin de que el trabajador pueda contar como medios probatorios donde conste específicamente qué labores efectuó el trabajador en sobretiempo. Si bien esta figura corresponde a una forma de demostrar las labores efectivas en el teletrabajo o trabajo remoto, su ámbito de aplicación se puede extender al control de las labores realizadas en sobretiempo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

4. **¿Cuáles de los siguientes medios considera usted que son contundentes para un control eficiente del trabajo en sobretiempo, los cuales pueden ser: El instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador, Un Memorándum (en el cual el empleador manifiesta al trabajador la orden de realizar el trabajo en sobretiempo; Verificación del registro de control de asistencia no esté adulterado?**

Respecto al acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador, cabe señalar que en los contratos sujetos al régimen laboral privados, siempre se establecen las jornadas de 8 horas diarias o 48 horas en la semana como máximo, y casi nunca se establece el pago de las horas extras, justamente porque esta figura no se da continuamente sino por tener una figura, en esencia voluntaria, tanto en su otorgamiento como en su realización, sólo es obligatorio en casos justificados por hecho fortuito o de fuerza mayor, que pongan en peligro las

personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

Un Memorándum puede ayudar mucho tanto al empleador como al trabajador a fin de tener certeza de que ambas partes tienen conocimiento y consentimiento de que se efectuarán labores de sobretiempo, los mismos que serán remunerados al trabajador.

Respecto a la verificación del registro de control de asistencia, resulta importante que no sea un registro pasible de ser modificado por el usuario, incluso por el encargado del sistema de control, ya que este es un medio probatorio eficaz para poder comprobar las labores ejercidas en sobretiempo.

5. ¿Qué tan prósperos son los convenios entre el trabajador y empleador en el tema de sobretiempo en las empresas privadas?

Un convenio será próspero si es que se toma en cuenta que el trabajo de sobretiempo en principio es voluntario y que exista intención de acuerdo entre el empleador y el trabajador, en ese sentido las partes pueden acordar el pago en efectivo de las horas extras o compensarlo con ciertos periodos equivalentes a descansos, pero no se puede compensar al trabajador con los días que caen feriados o con fechas no laborales para la empresa, ni tampoco con el día de descanso semanal del trabajador.

6. ¿Considera usted suficiente el registro de asistencia o debería existir un control interno más eficiente?

No, como señale anteriormente, un sistema informático, brindado por el empleador, mediante el cual el trabajador pueda registrar a detalle las labores realizadas en sobre tiempo sería más eficiente a fin de comprobar si efectivamente el trabajador permaneció en su centro de labores realizando actividades propias de tu trabajo o realizando actividades ajenas a sus funciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

7. **¿Cree usted que las actas de inspección de la Sunafil es un medio probatorio que acredite el trabajo en sobretiempo de trabajadores de empresas privadas?**

Sí, porque las empresas o empleadores están obligados a tener un registro de asistencias, remuneraciones y horas trabajadas, entre otras informaciones. todo ello, con la finalidad de velar y hacer valer los derechos de los trabajadores, a pesar de que en el Perú haya muchas empresas informales de esta manera, a través del control de asistencia laboral, las empresas deben tener siempre a la disponibilidad de Sunafil la información clara de los horarios de la jornada laboral, además de tener a la mano los registros en físico y virtual sobre el ingreso y salida de los trabajadores, y almacenarlos por un plazo de 5 años, de lo contrario el empleador puede ser sancionado con multas.

8. **¿Qué opina usted, respecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil, pueda contar con peritos verificadores a fin de evitar la adulteración del registro de control de asistencia por parte de las empresas privadas?**

Sería importante la participación de los peritos verificadores para los registros de control de asistencia, específicamente peritos informáticos que puedan corroborar y determinar si efectivamente los registros de control y salida de los trabajadores de una empresa han sido adulterados o no, puesto en que es común que a fin de evitar sanciones y multas los empleadores puedan manipular la información del control de asistencia, detalle que un inspector no percibiría a simple vista.

9. ¿Considera usted, que la ciudad de Lima cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo en sobretiempo de las empresas privadas?

Considero que no es suficiente, pero tampoco considero que deberían haber más inspectores, puesto que, con el avance de la tecnología los pocos fiscalizadores que hay, pueden utilizar varios recursos informáticos como enlazar los registros de control de asistencia de los trabajadores contenidos en los marcadores electrónicos, biométricos o impresiones dactilares a la red del Ministerio de Trabajo en tiempo real, a fin de ejercer un mayor control sobre las actividades de las empresas de cara a sus trabajadores y ahorrar recursos.

SELLO	FIRMA
 <p>HENRY JOSÉ MENDOZA CHUMA ABOGADO CAL. N° 64741</p>	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Art. 18 D.S. 002-2002 del TUO, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a : Zaira María Rosas Aguilar
Cargo : Abogada Consultor
Institución : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

OBJETIVO GENERAL

Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

1. **¿Conoce usted, si actualmente nuestra legislación cuenta con medios que acrediten el cumplimiento de lo establecido Art. 18 D.S. 012-2002 TR respecto al control de sobretiempo realizado en las empresas privadas?**

En primer lugar, tenemos que tomar en cuenta que el trabajo en **sobretiempo** es la prestación de labores que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.

En ese sentido podemos decir a mi criterio, que los únicos medios con los que se puede acreditar el cumplimiento de la prestación efectiva del servicio

por parte del trabajador, sería una investigación inspectiva y los medios probatorios idóneos que acrediten su real jornada ordinaria, con el único fin de establecer normativamente un ámbito de protección concreto para el pago de extras y así, el derecho al pago del trabajo en sobretiempo.

2. ¿Cómo cree usted que se puede establecer normativamente un ámbito de protección para acreditar el derecho y el pago del trabajo en sobretiempo, al que se encuentran sometidos algunos trabajadores, y por ende tal derecho no sea vulnerado por falta de precisión o vacío normativo en el Decreto Supremo (Art. 18 D.S. 012-2002 TR)?

Debemos señalar que las normas existen, pero hay que crear conciencia en el empleador a que el pago del trabajo en sobretiempo es un derecho del trabajador y por ende se tiene que cumplir, asimismo que el trabajador tenga conocimiento que tiene derecho a dicho pago en sobretiempo, pero para ello debe ser instruido desde los dos últimos años de su etapa escolar, es decir que tome conocimiento que si realiza labores fuera del horario normal o regular (ya sea antes del inicio de la jornada, o posterior a la finalización de la misma), tiene derecho a reclamar dicho pago en sobretiempo, asimismo que si su empleador vulnerara dicho derecho, puede hacer su denuncia ante la autoridad inspectiva SUNAFIL, reclamando dicho incumplimiento de pago, adjuntando los documentos idóneos que acrediten que laboro horas de sobretiempo por mandato y control de su empleador.

3. ¿De acuerdo con usted, qué medios probatorios propondría para un mejor control de pago de sobretiempo?

Al respecto, cabe mencionar que el pago por trabajo en sobretiempo es un derecho constitucionalmente consagrado del trabajador cuando ejecuta sus labores una vez concluida su jornada ordinaria de labor por lo que se encuentran sujetas a un recargo salarial; asimismo es menester puntualizar lo establecido por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación N° 1103-2001-Lima, cuando señala: Que en el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 854, se

establece que el trabajo en sobre tiempo es voluntario únicamente refiere en principio que nadie puede ser obligado a realizar trabajo extraordinario sin su previo consentimiento, salvo los casos justificados que la misma ley prevé; consecuentemente del texto de la norma no se infiere que el acuerdo para la realización de horas extras tenga que ser necesariamente expreso, por tanto, **la existencia de las horas extras pueden demostrarse con documentos** en el que se indique de manera expresa e inequívoca su realización, así como todos los aspectos vinculados al mismo (duración, sobre tasa etc.) o con cualquier otro medio de prueba idónea y suficiente que aporte cuando menos indicios suficientes que revelen la prestación de labores más allá de la jornada legal o contractual establecida en el centro de trabajo, estos pueden ser: correos, mensajes de WhatsApp. Memorándums, registros de asistencia, informe inspectivo, fotos, videos, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

4. ¿Cuáles de los siguientes medios considera usted que son contundentes para un control eficiente del trabajo en sobretiempo, los cuales pueden ser: El instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador, Un Memorándum (en el cual el empleador manifiesta al trabajador la orden de realizar el trabajo en sobretiempo; Verificación del registro de control de asistencia no esté adulterado?

En el sentido de la pregunta, debo enfatizar sobre **los estándares de medios probatorios**, es decir respecto de aquellos criterios jurisprudenciales o de fuente legal, que adopta el Juez, para considerar que determinados medios probatorios son idóneos, relevantes, necesarios, privilegiados o contundentes para transmitir la información fáctica indispensable para validar u otorgar crédito de verosimilitud a lo peticionado.

Por ende, si el acuerdo, un memorándum donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador transmiten la información fáctica es decir que está basada y demuestra los hechos serán para el juez un medio probatorio contundente.

5. ¿Qué tan prósperos son los convenios entre el trabajador y empleador en el tema de sobretiempo en las empresas privadas?

Dicho convenio será prospero en las empresas privadas, si se cumple con los acuerdos establecidos en el mismo, además que dicho acuerdo debe estar debidamente formalizado, para que en caso de incumplimiento se pueda ejecutar en la vía correspondiente.

6. ¿Considera usted suficiente el registro de asistencia o debería existir un control interno más eficiente?

Considero que la Ley ha establecido un control de asistencia correcto y suficiente cuando señala que dicho control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adaptándose a las medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro pérdida, así por ejemplo se puede realizar mediante un libro o a través de un sistema informático; en lo que se debe incidir es vigilar y supervisar dicho cumplimiento por parte del empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

7. ¿Cree usted que las actas de inspección de la Sunafil es un medio probatorio que acredite el trabajo en sobretiempo de trabajadores de empresas privadas?

Debemos señalar, que la legislación le otorga mayor valor probatorio a los instrumentos públicos, y menor a los instrumentos privados, o algo más al documento privado de fecha cierta o reconocido judicialmente, sin embargo, en el proceso laboral, todos ellos se relativizan frente al Principio de Primacía de la Realidad ya que si existe discordia entre los documentos y la realidad de los hechos, se preferirán éstos a aquellos, en ese sentido a mi criterio que el acta de inspección de la Sunafil si acredita el incumplimiento del pago de horas de sobretiempo, tendría mayor valor probatorio.

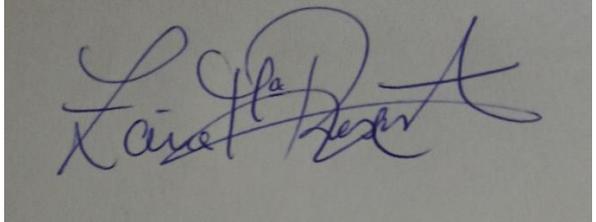
8. ¿Qué opina usted, respecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil, pueda contar con peritos verificadores a fin de evitar la adulteración del registro de control de asistencia por parte de las empresas privadas?

Opino que la Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806 define que la función inspectiva es la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo por ende el inspector de trabajo cumple una función muy importante que es la de supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia, esto en el ámbito administrativo por ende un perito es una persona que posee conocimiento especializado sobre una ciencia, arte u oficio, relevantes para un caso. Suministra información u opinión fundada a los tribunales de justicia sobre los puntos litigiosos que son materia de su peritaje, por ende, su función es netamente en la vía judicial.

9. ¿Considera usted, que la ciudad de Lima cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo en sobretiempo de las empresas privadas?

Considero que la inspección del trabajo es vital para garantizar el cumplimiento de los derechos socio laborales y de seguridad y salud en el trabajo, por consiguiente, la inspección del trabajo debe organizarse como

un sistema aplicable a todos los establecimientos en los que sean de aplicación las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. En efecto es así que en todo lugar donde exista una prestación personal subordinada es pasible de ser inspeccionada. En cuanto al número de inspectores, actualmente la inspección de trabajo en el Perú cuenta con aproximadamente 722 inspectores laborales (cantidad que incluye a: Supervisores inspectores, inspectores del trabajo e inspectores auxiliares) a nivel nacional, de los cuales concentra la mayoría en la ciudad de, y la diferencia en las diferentes Regiones del Perú, los cuales en su mayoría son inspectores auxiliares. Es de resaltar que en los últimos tres años el número de inspectores se ha incrementado considerablemente mediante la convocatoria por concursos públicos de méritos, lo cual ayuda a fortalecer el sistema inspectivo del Perú; no obstante, el número actual debe triplicarse, llegando a superar los dos mil (2,000) inspectores, para poder cumplir los estándares y realizar una labor mucho más efectiva, en el ámbito nacional, por lo que debo señalar que actualmente no se cuenta con el número suficiente de inspectores.

SELLO	FIRMA
	

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

INDICACIONES: El presente instrumento tiene como propósito recaudar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Art. 18 D.S. 002-2002 del TUO, motivo por el cual se le pide responder las siguientes preguntas con la mayor seriedad, y compromiso.

Entrevistado/a : Pablo Daniel Quiroz Cubillas
Cargo : Abogado
Institución : Quiroz Horna Asociados SRL.

OBJETIVO GENERAL

Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

1. **¿Conoce usted, si actualmente nuestra legislación cuenta con medios que acrediten el cumplimiento de lo establecido Art. 18 D.S. 012-2002 TR respecto al control de sobretiempo realizado en las empresas privadas?**

Considero que actualmente que nuestra Legislación obliga a que la empresa lleve un registro de ingreso y salida, antiguamente no era obligatorio el registro de ingreso y salida y actualmente con la modificación de la ley se estableció que es obligatorio que toda empresa lleve el control de ingreso y salida del trabajador, cuando no lleva este control de ingreso o

no lo exhibe entonces se presume la labor fuera de la jornada de trabajo. Que otros medios probatorios existen en la práctica mucho de los casos recurren a los siguientes correos electrónicos remitidos por el trabajador fuera de su jornada de trabajo es un medio que permite saber que el trabajador estaba fuera de su jornada, dentro de la empresa trabajando, que otro medio se usa en los procesos son los videos de las empresas en las cuales se observa al trabajador dentro de la empresa fuera de su jornada de trabajo, son elementos probatorios o elementos que ayudan a probar que el trabajador estaba fuera de su jornada dentro de la empresa.

- 2. ¿Cómo cree usted que se puede establecer normativamente un ámbito de protección para acreditar el derecho y el pago del trabajo en sobretiempo, al que se encuentran sometidos algunos trabajadores, y por ende tal derecho no sea vulnerado por falta de precisión o vacío normativo en el Decreto Supremo (Art. 18 D.S. 012-2002 TR)?**

Normativamente se debería ser más preciso, indicar que medios probatorios cuenta el trabajador para demostrar que ha estado fuera de la jornada, considero que por la experiencia que se debería regresar a una anterior normativa que se presumía que el trabajador si estaba dentro del centro trabajo fuera de jornada se presumía que estaba haciendo labor efectiva, quien tenía que demostrar que no era labor efectiva era empleador porque la condición es que sea labor efectiva, no solamente que este sentado o esté dentro de la empresa fuera de la jornada sino que se tiene que demostrar que labor se hacia dentro de la empresa, normativamente se debe contar con un dispositivo que señale y se presuma que esa presencia fuera de la jornada dentro su centro de trabajo es para lograr labor efectiva.

- 3. ¿De acuerdo con usted, qué medios probatorios propondría para un mejor control de pago de sobretiempo?**

Comenzaría con la presunción, que se presuma que el trabajador está haciendo labor efectiva, que otro medio probatorio recurrir a la tecnología

que se permita filmaciones no solo de la empresa, sino que lo realice el trabajador con sus dispositivos electrónicos, para eso están los dispositivos electrónicos para que ayuden a acreditar situaciones que antes no se podían contar. En el campo laboral existen los indicios para llegar a una conclusión y dentro de la teoría de la prueba está la prueba dinámica representa que es la parte que está en mejor contacto de los medios probatorios la que debe exhibir estos medios, en estos casos es el empleador en mejor contacto con los medios probatorios, reforzar la teoría de la prueba dinámica, podría ser en cuanto a nuestros medios probatorios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

4. ¿Cuáles de los siguientes medios considera usted que son contundentes para un control eficiente del trabajo en sobretiempo, los cuales pueden ser: El instrumento como el acuerdo o contrato donde se sustente el sobretiempo realizado por el trabajador, Un Memorándum (en el cual el empleador manifiesta al trabajador la orden de realizar el trabajo en sobretiempo; ¿Verificación del registro de control de asistencia no esté adulterado?

Si lo considero apropiado es un elemento probatorio validos al menos para demostrar la labor de sobretiempo pero en la práctica hay un acuerdo que quiere establecer el sobretiempo, si existe un acuerdo ya no hay mayor objeción, el problema es cuando no existe estos elementos probatorios , cuando el trabajador le hacen laborar fuera de su jornada y el trabajador no cuenta con ningún medio probatorio más aun cuando se dan los casos que el empleador dispone que marquen su salida y la tarjeta o en el control de ingreso está marcado la salida pero los obligan que sigan trabajando, entonces ahí el trabajador no va contar con pruebas cuando vayan a pedir

el registro de la asistencia a qué hora salió va decir que salió a su jornada normal pero realmente el trabajador no salió, por eso decía recurrir a los medios informáticos, a los medios tecnológicos que permitan como la grabación de un celular para establecer para que la labor sea así y a qué hora se hace; el registro de control de asistencia puede ser adulterado porque si es un registro de control porque la ley establece que puede ser manual puede ser adulterado entonces considero que este medio probatorio deben estar referidos a los medios tecnológicos habituales.

5. ¿Qué tan prósperos son los convenios entre el trabajador y empleador en el tema de sobretiempo en las empresas privadas?

Cuando existe un convenio no hay mayor conflicto porque ya está acordado la situación del trabajador fuera de la jornada normal entonces el trabajador cuenta con un convenio y no hay mayor conflicto entonces ayuda, si ayuda, es prospero si es prospero, pero eso no va llegar a conflictos establecer quizás que para todo trabajo de sobretiempo existan convenios no lo veo efectivo porque va ver empresas no van a querer pagar el sobretiempo por eso no van a firmar el convenios, establecer una obligación no lo veo mayor efectividad, siempre la empresa va buscar que el trabajador labore fuera de su jornada y que no exista ningún elemento probatorio, por eso recurrir reitero nuevamente a los medios alternativos para aprobar esta labor fuera de esta jornada.

6. ¿Considera usted suficiente el registro de asistencia o debería existir un control interno más eficiente?

No es eficaz el control interno porque puede ser alterado, podría y debe condicionar, podría establecerse que los controles de asistencia que no sean manuales sino digitales sin embargo encontramos que muchas de las empresas quizás no podrían afrontar este sobre costo porque un control digital obviamente es caro, entonces establecer como un requisito no lo veo

endiable por la realidad económica de nuestro país, por eso entre pregunta considero que el registro interno, el control de asistencia no es tan efectivo porque es sujeto a modificaciones, el control interno más eficaz podría ser las grabaciones de las secuencias de actos que existan en la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

Preguntas:

- 7. ¿Cree usted que las actas de inspección de la Sunafil es un medio probatorio que acredite el trabajo en sobretiempo de trabajadores de empresas privadas?**

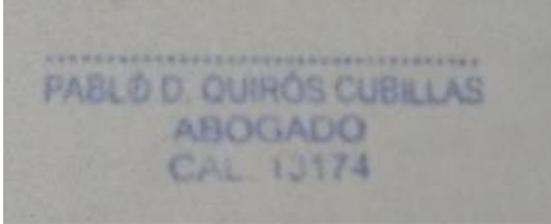
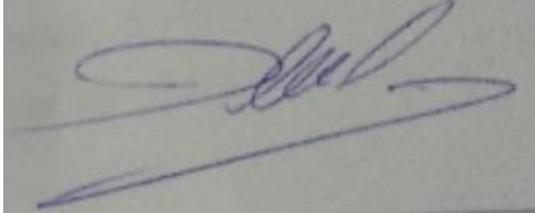
Considero que la Sunafil cumple un papel muy importante en las verificaciones, en el cumplimiento de las normas y del correcto control del sobretiempo de las empresas privadas por eso la labor de la inspección es sumamente importante y es suficiente la inspección de Sunafil lamentablemente no son suficientes la poca cantidad de inspectores que existen en nuestro país, al existir pocos inspectores no se da abasto a controlar las demás empresas.

- 8. ¿Qué opina usted, respecto que la Autoridad Administrativa de Trabajo y la Sunafil, pueda contar con peritos verificadores a fin de evitar la adulteración del registro de control de asistencia por parte de las empresas privadas?**

Si es una propuesta interesante para poder determinar si el registro ha sido alterado o no, tendría que ser peritos especialistas en grafotecnia, un perito especialista que ayuda a determinar que el documento ha sido alterado, podría ser una referencia.

9. ¿Considera usted, que la ciudad de Lima cuenta con los suficientes inspectores para fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo en sobretiempos de las empresas privadas?

Lamentablemente no contamos, y no solamente en Lima sino en todo el país, en Cajamarca solo contamos con dos inspectores de trabajo para la inspección en ese departamento, entonces en Lima y en todo el Perú hay alrededor de 700 inspectores, obviamente que es insuficiente el número de funcionarios para poder determinar y poder controlar el cumplimiento de estas normas de trabajo, quien le habla ha sido inspector de trabajo, he sido 6 años inspector de trabajo antes de todas estas nuevas normatividad de inspectores de aquellos años siempre ha sido insuficiente el número de inspectores, es importante el avance que habido, el avance entre facultades y en cuanto al poder de dirección de trabajo que tiene muy al día a los inspectores eso si se ha avanzado mucho, ha dado presencia y fuerza coercitiva en sus actuaciones lo que antiguamente no existía, entonces respondiendo específicamente la pregunta los inspectores son los insuficientes y no solo en Lima sino en todo el País.

SELLO	FIRMA
	

ANEXO VIII:

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

Guía de Análisis Documental 1

TÍTULO:

El artículo 18 del TUO D.S. 012-2002 TR y el control del pago de sobretiempo para trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

OBJETIVO GENERAL

Determinar medios que prueben el Art. 18 D.S. 012-2002 del TR y su relación con el control de pago de sobretiempo de trabajadores de empresas privadas en los Olivos, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
Avalos (2019), "Importancia y aspectos críticos de su regulación"; Recuperado: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7448808	El artículo 10 de la LITS, al emitirse sobre la obligación del empleador respecto al registro de asistencia, señala lo siguiente: "La falta de un mejor sistema de registro no permitirá que el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador sustenta mediante otros medios su real y efectiva realización. La falta del registro donde se constate las horas extras, para que el trabajador reclame dicho beneficio debe respaldar su prestación para el reclamo de su pago, justificar su prestación (si no hay servicio no hay obligación de pago).	Por tanto, si bien existen una serie de reglas en relación al sobretiempo, identificamos ciertas deficiencias en la norma que hacen que los trabajadores realicen jornadas excesivas a costa de su derecho al ocio y a la salud en el trabajo, tales como no tener un límite a las horas extras, trasladarse la carga de la prueba cuando no existe registro de asistencia (lo cual hace preferible no tener control). En definitiva, estos temas deberían ser revisados para hacer eficiente el control de la jornada y privilegiar el tiempo de ocio del trabajador	De acuerdo al análisis podemos decir que este tema debería ser revisado para que la jornada de trabajado se regule sobre el limite al sobretiempo, que se debe realizar analice sobre alcance de las excepciones, se debe regular el procedimiento de calificación del personal y la reversión de la carga de la prueba en caso no exista control de asistencia.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Olaya (2017), "Revista Latinoamericana de Derecho Social", Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/4296/429652789001.pdf</p>	<p>Encontramos la reforma en el proceso de transformación de la legislación laboral en pro de un modelo de relaciones laborales más productivo, caracterizándose en una mejor negociación colectiva; también destaca la flexibilización del tiempo de trabajo, que termino con lo establecido de las cuarenta horas semanales y permitió el descanso compensado a lo largo del año, el fraccionamiento de las vacaciones, la acumulación del descanso semanal correspondiente a catorce días y la facilidad para modificar sustancialmente el tiempo de trabajo (horario, jornada, turnos, etcétera) por decisión unilateral del empresario</p>	<p>En ocasiones el debate sobre las modificaciones de las condiciones de trabajo, y en particular, en lo relativo al tiempo de trabajo, se centra exclusivamente en esta perspectiva de la toma en consideración de los mecanismos ofrecidos por nuestra legislación laboral para atender a las necesidades de flexibilidad productiva de las empresas. Pero frente a ello, se han de tener en cuenta en igual medida las expectativas de los trabajadores, cuestión que parece olvidada.</p>	<p>Se puede determinar que existen aspectos críticos de la regulación de las horas extras y sobretiempo, demostrando un deficiente sistema de registro sin dejar de lado o limitar pago del trabajo realizado en sobretiempo, por ello se debe mejorar los mecanismos ofrecidos por nuestra legislación laboral de las empresas que permita que el trabajador sustente por medios reales la realización de su trabajo.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Poquet (2016) , “De nuevo sobre el control de las horas extraordinarias, pero en modalidad de teletrabajo”, Recuperado por https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793291</p>	<p>Siendo que, en el trabajo prestado mediante horas extraordinarias, aunque es difícil fiscalizarlo en la práctica, y respecto de cuya existencia la doctrina judicial ha exigido siempre la estricta demostración, está sujeto a diversos controles.</p>	<p>Realizándose por parte del empresario registro detallado de la cantidad de horas y contabilizarlas en un tiempo estimado para el pago de los salarios que debe estar dentro del mes. En segundo lugar, una copia de ese resumen debe entregarse al trabajador en el momento de la liquidación y pago del salario. Por último, de modo complementario la empresa debe entregar una copia resumen a los representantes de los trabajadores de forma mensual</p>	<p>Se puede determinar que el registro de control de asistencia podrá controlar de manera físico o digital, debiendo acatar medidas de protección que impidan su adulteración, deterioro o pérdida, siendo que el empleador debe tener una copia para sustento de las horas extras laboradas por los trabajadores.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Establecer de qué manera el sobretiempo voluntario se relaciona con la inspección interna por registro de control de asistencia en empresas privadas en los Olivos, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Toyama (2015), “El derecho individual del Trabajo en el Perú” , Recuperado https://es.scribd.com/document/260970999/016-Como-afrontar-una-visita-inspectiva-del-ministerio-de-trabajo-pdf</p>	<p>Cabe mencionar que las horas extras, habría que indicar que es voluntario para ambas partes tanto en su otorgamiento como en su prestación que el trabajo es voluntario, en caso sea un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa o la constancia de las operaciones de este (artículo 6 de la Ley) pueden ser obligatorias las horas extras.</p>	<p>En caso existiera coacción en la realización de horas extras, se ha regulado una sanción expresa: donde el pago de las horas extras laboradas más 100 % en calidad de indemnización a favor del trabajador, sin perjuicio de la sanción administrativa del Ministerio de Trabajo.”</p>	<p>Se puede determinar que se podrá encontrar que, los servicios prestados por el trabajador en cuanto a las horas extras son de índole excepcional para la realización de trabajos que amerite de urgencia la empresa, siempre que esté autorizado por el jefe del área y expresado en un formulario de autorización de horas extras a la RRHH en el tiempo oportuno para el cálculo y la elaboración de planillas, con lo referido del registro de control de asistencia podrá controlar de manera físico o digital, debiendo acatar medidas de protección que impidan su adulteración, deterioro o pérdida.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Beltrán, M., (2004) "Indicador de gestiones" Recuperado de https://www.economica.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/boook/manual_indicadores.pdf</p>	<p>Las horas extras solicitadas al trabajador, tienen naturaleza de urgencia porque no podrían realizarse dentro de su jornada de trabajo habitual. Como ejemplo se puede aplicar su necesidad del trabajo de horas extras, la cual estará autorizada por el jefe del área respaldando un documento de autorización de horas extras a la RRHH en el plazo dentro del tiempo oportuno para la elaboración de planillas</p>	<p>Se puede aplicar por La necesidad del trabajo de horas extras, la cual estará autorizada por el jefe del área, así mismo la unidad debe remitir el formulario de autorización de horas extras a la RRHH en el plazo establecido para la elaboración de planillas</p>	<p>Podemos concluir que toda hora extra es voluntaria para ambas partes tanto en su otorgamiento como en su prestación. Serian de manera obligatoria acatar las horas extras si existe un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa o la continuidad de las operaciones.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Ortiz (2010) “Como afrontar una visita inspectiva del Ministerio de Trabajo” , Recuperado https://es.scribd.com/document/260970999/016-Como-afrontar-una-visita-inspectiva-del-ministerio-de-trabajo-pdf</p>	<p>Con respecto al registro de control de asistencia sea físico o digital debe estar bajo las medidas estrictas donde se evite su adulteración, desgaste, o pérdida; siempre que el registro de salida se hace efectivo al término de la jornada laboral diaria del trabajador y que toda disposición en contrario que determine un registro previo se encuentra expresamente prohibido. La conservación de los registros de control de asistencia debe ser hasta por cinco años.</p>	<p>Cabe señalar que solo el empleador podrá limitar el ingreso del registro del trabajador, si este último no cumple en asistir en horario pactado con su empleador, el cual deberá estar plasmado en el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo competente y remitido al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siempre que no realice labores o esté a disposición del empleador con posterioridad.</p>	<p>Se llega a la conclusión que el registro de salida se hace efectivo cuando se da por concluida la jornada laboral diaria del trabajador, siendo que el registro de control de asistencia podrá llevarse mediante medio físico o digital, debiendo adoptar medidas de protección que impidan su adulteración, deterioro o pérdida.</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Establecer de qué manera el sobretiempo de fuerza mayor se relaciona con la fiscalización externa por Sunafil en empresas privadas en los Olivos, 2019

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Ortiz (2010), "Como afrontar una visita inspectiva del Ministerio de Trabajo" Recuperado: Guía operativa 3. Lima: Gaceta Jurídica S.A</p> <p>https://es.scribd.com/document/260970999/016-Como-afrontar-una-visita-inspectiva-del-ministerio-de-trabajo-pdf</p>	<p>La función inspectiva tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional, así como por la seguridad en el centro de trabajo.</p>	<p>Según la finalidad de la prevención de los conflictos laborales que se cumple a través de las siguientes acciones: Supervisión del cumplimiento de las normas legales y convencionales en materia de trabajo y de las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional; orientación sobre los derechos y deberes que corresponden a trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada; obtención de información acerca de los vacíos legales que surjan en la legislación laboral vigente.</p>	<p>Se concluye que la función de la inspección es vital para garantizar el cumplimiento de los derechos sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo; siendo que señala que la función inspectiva se cumple en el ámbito nacional por las dependencias correspondientes de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción Social del Ministerio de Trabajo y Promoción Social.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>Del artículo “Tendencias de la inspección del trabajo y el tránsito a la formalidad” (2015). https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_370261.pdf</p>	<p>En varios países de América Latina y el Caribe han iniciado el desafío de formalización, emprendiendo sistemas novedosos de inspección. Conocer sus diversas experiencias ayuda a obtener conclusiones o lecciones idóneas para una mejor política pública.</p>	<p>Para analizar la obtención de datos con mayor detalle sobre las prácticas del proceso de formalidad se eligió seis países: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Perú y Uruguay. Estos países han trabajado impetuosamente por lo menos en cuatro áreas: Inducir a una cultura de cumplimiento a través de la propagación de la normativa y sensibilizando a los actores para el cumplimiento y facilitando maneras de hacerlo; una mejor capacidad inspectiva de control, sería incorporar más inspectores a las diferentes entidades y generando también nuevas herramientas tecnológicas y métodos de automatización que logren adoptar criterios flexibles para el cumplimiento del trabajo</p>	<p>Se puede determinar que se debe incorporar un adecuado equipo de trabajo de inspección en las diferentes empresas; así generando también nuevas herramientas tecnológicas que generen métodos flexibles para un cumplimiento adecuado laboral.</p>

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANALISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSION
<p>De la revista “La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias” de Bensusán (2009), Recuperado: https://www.redalyc.org/pdf/598/59820678010.pdf</p>	<p>En los años noventa se incrementó la informalidad sobre la seguridad social en los trabajadores para su inscripción en los sistemas de seguridad social y una deficiente fiscalización estatal del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores.</p>	<p>Asimismo, mediante un modelo de estudio sobre los factores que puede indicar un estudio sobre los factores que afectan a los niveles de cumplimiento en objeto de seguridad social, en 15 países se encontró que uno de los factores era, el procedimiento para hacer cumplir las leyes Marshall.</p>	<p>Coincidentemente, algunas investigaciones sobre las deficiencias de las instancias de vigilancia y aplicación de la legislación laboral muestran que el deterioro experimentado por la IT en los años noventa o desde antes hizo que se redujera para los empleadores el costo de transgredir las normas, contribuyendo a la degradación de las condiciones de contratación y de trabajo y creando fuertes incentivos para la expansión de la informalidad entre los trabajadores asalariados</p>