

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE CONTABILIDAD**



**ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES INCUMPLIMIENTOS SOBRE LOS  
TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO DEL SECTOR DE  
HOTELERÍA 3 ESTRELLAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTOR**

**JUAN CARLOS CORDOVA PALMER**

**ASESOR**

**GUILLERMO ENRIQUE CHIRA RIVERO**

<https://orcid.org/0000-0003-0948-5633>

**Chiclayo, 2021**

**ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES INCUMPLIMIENTOS  
SOBRE LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO DEL  
SECTOR DE HOTELERÍA 3 ESTRELLAS DEL DISTRITO DE  
CHICLAYO**

PRESENTADA POR:

**JUAN CARLOS CORDOVA PALMER**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**CONTADOR PÚBLICO**

APROBADA POR:

Maribel Torres Carranza

PRESIDENTE

Rosita Catherine Campos Díaz

SECRETARIO

Guillermo Enrique Chira Rivero

VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedicado a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que eh dado, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo un apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentara sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios y a mi familia quienes me brindaron apoyo para seguir cumpliendo mis metas.  
De igual manera a mis queridos formadores quienes me guiaron para hacer el presente trabajo.

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| Resumen.....  | 6         |
| Abstract.....   | 7         |
| I. Introducción.....  | 8         |
| II. Marco teórico.....  | 10        |
| 2.1. Antecedentes .....   | 10        |
| 2.2. Bases teóricas .....   | 12        |
| <b>JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMO .....</b>  | <b>12</b> |
| 2.3. Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (horas extras) .....  | 12        |
| 2.3.1. Análisis Legal .....   | 12        |
| 2.3.1.1. Antecedentes Legislativos .....  | 12        |
| 2.3.1.2. Aspectos Constitucionales .....  | 14        |
| 2.3.2. Jornada de Trabajo .....   | 16        |
| 2.3.2.1. Antecedentes históricos .....  | 16        |
| 2.3.2.2. Aspectos Generales de la Jornada de trabajo .....  | 17        |
| 2.3.2.3. Tipos de Jornada.....  | 18        |
| 2.3.2.4. Facultades del Empleador.....  | 21        |
| 2.3.3. Horario de trabajo .....   | 24        |
| 2.3.3.1. Aspectos Generales .....   | 24        |
| 2.3.3.2. Definición .....   | 25        |
| 2.3.3.3. Fijación y modificación del horario .....  | 25        |
| 2.3.3.4. Horario de trabajo Nocturno .....  | 26        |
| 2.3.4. Trabajo en Sobretiempo .....   | 26        |
| 2.3.4.1. Aspectos Generales .....   | 26        |
| 2.3.4.1.1.Principio de voluntariedad .....  | 27        |
| 2.4. Refrigerio .....   | 28        |
| 2.5. Organismos Fiscalizadores .....  | 28        |
| 2.5.1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).....   | 28        |
| 2.5.2. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE .....   | 30        |
| 2.6. Sector de Hotelería.....   | 30        |
| 2.6.1. En infraestructura:.....   | 31        |
| 2.6.2. En equipamiento: .....   | 33        |
| 2.6.3. En servicio: .....   | 33        |
| 2.6.4. En el Personal: .....  | 33        |
| <b>3.1 INCUMPLIMIENTOS SOBRE LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO DEL SECTOR DE HOTELERÍA 3 ESTRELLAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO.....</b> | <b>34</b> |
| 3.1.1. Pago y/o compensación de las horas extras realizadas por los trabajadores ...  | 34        |
| 3.1.2. Pago por los días feriados laborados por los trabajadores. ....  | 35        |
| 3.1.3. La rotación inadecuada en los turnos de los trabajadores. ....   | 36        |
| 3.2. La situación laboral de los trabajadores del sector de Hotelería 3 estrellas del Distrito de Chiclayo. ....                      | 37        |
| 3.3. Grado de fiscalización por parte de la SUNAFIL o GRTPE a los establecimientos hoteleros. ....                                    | 38        |
| 3.4. Incumplimiento en el tiempo de refrigerio .....  | 39        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>III. Metodología .....</b>   | <b>41</b> |
| <b>4.1. Tipo y Nivel de Investigación.....</b>                                | <b>41</b> |
| <b>4.2. Diseño de investigación.....</b>                                      | <b>41</b> |
| <b>4.3. Población, muestra y muestreo.....</b>                                | <b>41</b> |
| <b>4.4. Criterios de selección .....</b>                                      | <b>43</b> |
| <b>4.5. Operalización de variables .....</b>                                  | <b>44</b> |
| <b>4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....</b>             | <b>45</b> |
| <b>4.7. Procedimientos.....</b>   | <b>45</b> |
| <b>4.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....</b>                    | <b>45</b> |
| <b>4.9. Matriz de Consistencia .....</b>                                      | <b>46</b> |
| <b>4.10. Consideraciones Éticas .....</b>                                     | <b>47</b> |
| <b>IV. Conclusiones .....</b>   | <b>48</b> |
| <b>V. Recomendaciones.....</b>  | <b>49</b> |
| <b>VI. Lista de referencias.....</b>  | <b>50</b> |
| <b>VII. Anexos .....</b>  | <b>51</b> |
| <b>Cuestionario de encuesta-Empleadores .....</b>                             | <b>51</b> |
| <b>Cuestionario de encuesta-Trabajadores .....</b>                            | <b>54</b> |
| <b>Información brindada por SUNAFIL.....</b>                                  | <b>58</b> |
| <b>Solicitud enviada a SUNAFIL-CHICLAYO.....</b>                              | <b>59</b> |
| <b>Solicitud enviada a GRTPE-CHICLAYO .....</b>                               | <b>60</b> |
| <b>Base de datos de los Hoteles 3 Estrellas del Distrito de Chiclayo.....</b> | <b>61</b> |

## Resumen

La presente tesis se realizó con la finalidad de analizar los principales incumplimientos con respecto a la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo la cual es regulada por D.L. N° 854, D.S. N° 007-2002-TR y D.S. N° 008-2002-TR sin embargo la existencia de estos decretos no nos asegura un cumplimiento adecuado y conforme de los empleadores sobre sus trabajadores. En la actualidad el sector Hotelería se encuentra en auge económico en nuestro país, es por ello que se escogió este sector y sus trabajadores para ser analizada. De la misma manera al existir distintos sectores laborales y al haber normas, decretos y/o leyes de trabajo, los entes fiscalizadores como la SUNAFIL y GRTPE cumplen un rol importante ya que tienen la obligación de supervisar y hacer cumplir con lo estipulado, pero viendo una realidad nos damos cuenta que no sólo es importante la Institución en sí, sino quiénes conforman estos entes y si existe el número o la capacidad de fiscalizadores para realizar las actuaciones inspectivas en cada lugar de trabajo, en este caso en el sector de Hotelería.

**Palabras clave:** Jornada de trabajo, horario, trabajo en sobretiempo, sector hotelero, entes fiscalizadores.

### **Abstract**

The present thesis was carried out with the purpose of analyzing the main non-compliances with respect to the working hours, hours and work in overtime which is regulated by D.L. No. 854, D.S. N° 007-2002-TR and D.S. No. 008-2002-TR, however, the existence of these decrees does not assure us an adequate and compliant compliance of the employers with their workers. Currently, the hotel sector is in economic boom in our country, which is why this sector and its workers were chosen to be analyzed. In the same way, since there are different labor sectors and there are norms, decrees and / or labor laws, the auditing bodies such as SUNAFIL and GRTPE play an important role since they have the obligation to supervise and enforce the stipulated, but seeing a reality we realize that not only is the institution itself important, but who make up these entities and if there is the number or capacity of inspectors to perform the inspective actions in each workplace, in this case in the hospitality sector.

**KEYWORDS:** Working day, schedule, work in overtime, hotel sector, audit bodies.

## **I. Introducción**

El presente trabajo de investigación se fundamenta en analizar uno de los principales problemas que sucede en un centro de labores, el incumplimiento de la legislación laboral en lo que concierne a la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo de los trabajadores a tiempo completo en el servicio de hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo, sin dejar de mencionarse que existen muchos otros problema laborales que no sólo ocurren en este distrito, sino también ocurren en todo el territorio nacional ya sea una pequeña, mediana o grande empresa.

Actualmente existe una legislación laboral densa en el Perú, que fue transformándose con el transcurso del tiempo, promulgándose un sin número de leyes, tanto socio laborales, como de seguridad social, fundándose obligaciones tanto para los empleadores como para los trabajadores, no obstante se produce una difícil aplicación y cumplimiento de estas normas, por parte de los empleadores; quedando como afectados los empleados que se encuentran a su disposición, aun habiendo organismos creados y encargados por el Estado para el control del cumplimiento dichas disposiciones.

Esta investigación tiene por objetivo determinar los incumplimientos respecto a la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo de los trabajadores que laboran en los hoteles 3 estrellas del distrito de Chiclayo; uno de estos incumplimientos es la generación de las horas en sobretiempo que realiza el trabajador pero que no son remuneradas ni compensadas por el empleador, también existe una rotación inadecuada en los turnos de trabajo ocasionando una incomodidad dentro del ámbito laboral, de igual forma se incumple con el tiempo de refrigerio que se les brindan a los trabajadores haciendo que este tiempo sea menor a lo estipulado por el decreto supremo D.S. N° 008-2002-TR. Por lo cual son factores que afectan a desarrollar la productividad laboral e incrementar la competitividad de las empresas. Asimismo, el escaso número de inspectores de trabajo para la población económicamente activa de este país resulta determinante para una adecuada fiscalización. Los incumplimientos antes mencionados son el resultado de que la mayoría de establecimientos hoteleros no cumplen con lo establecido de acuerdo a Ley y decreto.

Para el desarrollo de los objetivos se tuvo que realizar una encuesta y entrevista tanto al trabajador como para el empleador, de esta manera saber la situación laboral de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo en la que se encuentran los trabajadores a tiempo completo, además se tuvo que obtener información de las entidades como la Gerencia Regional



de Trabajo y Promoción de Empleo (GRTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL) para la cual se tenía que emitir una solicitud de información a estas entidades.

El desarrollo del presente trabajo se enmarca en los siguientes capítulos: Introducción; marco teórico donde se presentan conceptos acerca de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, refrigerio, entes fiscalizadores y hoteles 3 estrellas; la metodología presentando el tipo de enfoque y procedimientos seguidos; los resultados y discusión. Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Antecedentes**

García (2016) en su tesis de investigación “Los órganos de control del Estado y la Informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Tingo María – 2016” en la ciudad de Tingo María, Universidad de Húanuco, concluye según los datos obtenidos por la encuesta, a los contribuyentes de los micros y pequeñas empresas MYPES, que no hay presencia de ningún representante del estado, para ser inspeccionados y regular su situación de informales con sus trabajadores. Este problema, se debe a varios factores como: la baja frecuencia de fiscalización y supervisión por los órganos de control del estado y el nivel de conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores que son aprovechados por las MYPES.

Cortez, Centeno, Ravines & Díaz (2016) en su tesis de investigación “Factores determinantes de la rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a cinco estrellas en la región Arequipa” en la ciudad de Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, aduce que de acuerdo a su investigación lo que manifestaron los entrevistados, se ha determinado que el factor por el que la mayoría de trabajadores decidió voluntariamente cambiar de empresa, fue la remuneración. Ello como consecuencia de los bajos sueldos recibidos, lo que generó un contraste entre lo ofrecido de manera inicial y lo que encontraron en la organización, lo que generó insatisfacción en los trabajadores y a la vez motivó la búsqueda de otras opciones con mejor posibilidad remunerativa.

Rodríguez (2018) en su tesis de investigación “La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo” en la ciudad de Trujillo, Universidad Privada Antenor Orrego, aduce que la Jornada de trabajo constituye un verdadero derecho humano laboral, no sólo por tener un reconocimiento positivo en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; si no, porque a través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial al trabajador por tener vocación de permanencia, ya que ello constituye elemento vital de satisfacción, frente a una necesidad humana y por constituir base del bienestar social de la comunidad en un Estado de Derecho. En nuestra legislación laboral, la jornada máxima de trabajo se encuentra reglamentada en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, estableciendo un límite de horas que son de 8 horas diarias y 48 horas semanales, por otro lado, existe trabajadores que se encuentran excluidos de la jornada máxima, dichos trabajadores se encuentran establecidos en el artículo 5° del D.S.007-2002-TR (Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo) y son los considerados de dirección, de confianza, los que no

se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia.

Espinoza (2015) en su tesis de investigación “Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. Determinación objetiva o libre decisión del empleador” en la ciudad de Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, argumenta que la jornada de trabajo máxima está preceptuada por normas nacionales e internacionales, incluidos instrumentos de derechos humanos como la propia Declaración Universal de Derechos Humanos. Además, concluye que la jornada de trabajo máxima en el Perú es regulada deficientemente, al no ordenar que su realización tenga límites diarios, semanales, mensuales o anuales como en la mayoría de los países de la región americana. Y la regulación del registro de control de asistencia es deficiente. Su preocupación está orientada a garantizar -sin conseguirlo cabalmente- el control de la asistencia y el trabajo en sobretiempo, pero no a la eficacia plena del derecho a la jornada de trabajo máxima.

Ulloa (2017) en su tesis de investigación “El tiempo de Trabajo en España y Perú, Ideas sobre la regulación de un elemento esencial en la vida de los trabajadores” en la Ciudad Real España, Universidad Castilla de la Mancha, aduce que las horas de trabajo deben cumplir un rol como instrumento de distribución de la riqueza y como indicador de la igualdad de una determinada sociedad. La sobreexplotación, el subempleo y el desempleo tienen su origen en una distribución desigualitaria del tiempo de trabajo, lo cual es lamentablemente una realidad mundial. El trabajo en sobretiempo, sin perjuicio de suponer un pago más oneroso para el empleador, debería tener un límite diario y también semanal.

Aguirre (2013) en su tesis de investigación “Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. Departamento de la Libertad, Provincia de Trujillo, Durante el año 2012” en la Ciudad de Trujillo – Perú, Universidad Nacional de Trujillo, infiere que el trabajo realizado más allá de la jornada ordinaria o semanal puede realizarse antes de la hora de ingreso o después de la hora de salida establecida. El trabajo en sobre tiempo es voluntario 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. La imposición del trabajo en sobre tiempo será considerada infracción muy grave en materia de Relaciones Laborales, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019– 2006– TR. Las sanciones aplicables son indicadas más adelante en el numeral. Asimismo, el empleador

infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesto el trabajo en sobre tiempo.

Quispe (2017) en su tesis de investigación “El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan” en la Ciudad de Cusco, Universidad Andina de Cusco, aduce que con relación al régimen laboral de la actividad privada, el T.U.O. del Decreto Legislativo 854°, ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, establece en su artículo 9° que este trabajo es voluntario en su otorgamiento como en su prestación. La referida norma, en su artículo 10° regula el pago de la sobretasa por el trabajo en sobretiempo, señalando que para las dos primeras horas no puede ser inferior al veinticinco por ciento (25%) sobre la base de la remuneración percibida, y el treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes.

## **2.2. Bases teóricas**

### **JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJO EN SOBRETIEMO**

#### **2.3. Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (horas extras)**

##### **2.3.1. Análisis Legal**

###### **2.3.1.1. Antecedentes Legislativos**

Vilela y Chienda (2011) Respecto a la jornada de trabajo, cabe recordar que la primera norma nacional del alcance general sobre el tema fue un Decreto Supremo del 15.01.1919 dictado los últimos días del mandato del Presidente José Pardo como consecuencia de un gran movimiento popular encabezado por los trabajadores y los estudiantes, movimiento que incluso contó con el apoyo incondicional de los trabajadores azucareros del norte del país que se habían pronunciado a favor de un paro, de no acceder el gobierno a sus reclamos.

El mencionado Decreto Supremo de 1919 no fue sino el resultado de una poderosa corriente internacional por establecer límites razonables y erradicar las oprobiosas jornadas vigentes en el siglo pasado que, en algunos casos, como en las hilanderas inglesas, llegaron hasta las 17 horas por día.

Se considera que los Estados Unidos de Norteamérica fue el primer país en limitar a 8 horas diarias la labor. A partir de allí tanto la propia Iglesia Católica –recuérdese los duros pronunciamientos del Papa león XIII- como los ideólogos socialistas abogaron por la jornada de ocho horas diarias.

El Convenio N° 1 de la Organización Internacional de Trabajo –OIT (1919), órgano tripartito que a la sazón era de reciente creación, se abocó a la regulación de la figura, estableciendo sus límites y excepciones. Dicho convenio fue ratificado por el Perú y, por tanto, forma parte del ordenamiento jurídico nacional.

Si se quiere iniciar una investigación histórica respecto a los antecedentes lejanos de la jornada de ocho horas diarias, sin duda nos sorprenderá que en tiempo tan remoto como el siglo XVI- concretamente en el año 1593- las Leyes de Indias ya legislaban sobre el tema con el enunciado siguiente: “Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hicieran, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible también se atiende a procurar su salud y conservación”

No limitándose a lo anterior, las Leyes de Indias también establecieron una jornada semanal de 47 horas y contenían normas sobre salario justo, tutela a la mujer y al niño, etc. Sin embargo, como la práctica a veces es enemiga de la teoría, o mejor aún, siguiendo el criterio de que la voz del Rey de España apenas se escuchaba en los territorios americanos, las Leyes de Indias en buena cuenta se respetaron pero no se cumplieron.

Las jornadas de los indios durante muchos años más fueron agotadoras e inhumanas y se extendieron al amparo de autoridades coloniales corruptas como los encomenderos y corregidores.

Pero dejemos de lado este somerísimo recorrido histórico y regresemos al Decreto Supremo de 1919. Como ha quedado dicho, tal norma reguló la jornada diaria de los trabajadores pero nada dijo respecto a la jornada semanal, con lo cual en buena cuenta no se cumplió a cabalidad el propósito del legislador, y el ordenamiento laboral peruano se apartó de la mayor parte de las legislaciones de Occidente.

En cuanto a los horarios de trabajo, desde año 1991 se dictaron varias normas e incluso existen normas al interior de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), TUO del Dec. Leg. N° 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR, sobre el tema.

Por otro lado, desde el 29 de julio de 1995 por mandato expreso de la Ley N° 26513 se derogaron todas las disposiciones que contenían tratamiento más favorable para las trabajadoras mujeres, entre ellas, las Leyes N° s 2851 y 4239. Quedaron derogados, entonces, “beneficios” tales como jornadas reducidas, indemnizaciones adicionales por despido, prohibiciones para el trabajo nocturno, asientos obligatorios, hora de lactancia, etc.

Los tratamientos beneficios a las trabajadoras mujeres que no se amparaban en su calidad de gestantes o madres, no tenían razón de ser y constituían- por tanto- lo que en la doctrina se conoce como discriminación positiva, que lejos de proteger razonablemente a determinados sujetos, lo que genera es encarecer su contratación y dificultar su acceso al mercado de trabajo.

Posteriormente, al amparo de las facultades legislativas otorgadas al Poder Ejecutivo por la Ley N° 26648 se dictó el 25.09.1996 el Decreto Legislativo N° 854, orientado a regular íntegramente la Jornada de Trabajo, el Horario y el Trabajo en Sobretiempo. Esta norma no se limitó al tratamiento de la jornada de trabajo sino que con alcances mucho más amplios se extendió a la regulación de figuras laborales afines tales como los horarios y los sobretiempos y, más adelante, mediante Decreto Supremo N° 008-97-TR, se establecieron sus disposiciones reglamentarias pertinentes.

El Dec. Leg. N° 854 fue luego modificado por la Ley N° 27671 de 20.02.2002 Finalmente, se consolidó la norma al dictarse con fecha 03.07.2002 el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, horario de trabajo y trabajo en Sobretiempo, en adelante TUO de la LJT. Asimismo, su reglamento fue aprobado por el D.S. N° 008-2002-TR. Ambos dispositivos son los que regulan en la actualidad este tema.

### **2.3.1.2. Aspectos Constitucionales**

Vilela y Chienda (2011) Una de las manifestaciones más saltantes del llamado fenómeno del Constitucionalismo Social fue la inclusión en la norma de mayor jerarquía de los distintos países, de disposiciones que limitan de modo diario y semanal la jornada de trabajo.

- **La constitución Política del Perú 1979**

La Constitución de 1979 le dedicó todo un Capítulo –el quinto- a las disposiciones propias del derecho del trabajo, metodología jurídica que evidenciaba la importancia que los legisladores le otorgaron en su momento al tema que nos ocupa.

Dicho cuerpo legal en su artículo 44° establecía lo siguiente:

“La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales. Puede reducirse por convenio colectivo o por ley. Todo trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria se remunera extraordinariamente. La ley establece normas para el trabajo nocturno y para el que se realiza en condiciones insalubres o peligrosas. Determina las condiciones del trabajo de menores y mujeres. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal remunerado,

vacaciones anuales pagadas y compensación por tiempo de servicios. También tienen derecho a las gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo”.

Del enunciado Constitucional pueden colegirse dos primeros comentarios respecto al tratamiento de la jornada ordinaria:

–Se usaron los términos “...de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales...”. La conjunción y implicaba que la medida debe ser diaria y semanal conjuntamente. El trabajador debía laborar seis días a la semana durante ocho horas diarias y descansar un día.

Se objetó la rigidez de tal enunciado constitucional –que por otra parte acoge el sentido del Convenio N° 1 de la OIT– puesto que una concepción puramente literal no permitiría posiciones más flexibles tales como laborar algo más algunos días y compensar ese exceso con jornadas menores en otros días de la semana.

Precisamente para suavizar la rigidez de la regla “8 y 48” se pensó en la regla “8 o 48” que en buena cuenta reconoce en principio las 8 horas diarias de labor pero dada la dificultad de aplicarlas en ciertos casos, le otorga algo de elasticidad, colocándole a la jornada un límite semanal.

La fórmula “8 o 48” es la que mejor se acomoda a las exigencias de las empresas eliminando enojosas rigideces.

–Dado que la unidad de medida máxima es la semana, no tendrían asidero Constitucional todas aquellas jornadas llamadas acumulativas o atípicas en las cuales, generalmente por aspectos de tipo geográfico, tal límite no se respeta. Como ejemplos basta señalar el trabajo en las zonas de explotación petrolera de la selva y las labores en las plataformas de exploración marina.

Según Marío Pasco se preguntaba en relación al texto constitucional del 79 lo siguiente: “¿Pueden aplicarse estas previsiones legales, incluso de rango constitucional, y de matemáticas a trabajos que se cumplen en campamentos a cientos de kilómetros de los centros poblados y de la civilización?, ¿es útil para un trabajador en un campamento o en la trocha de la selva virgen contar con 8 horas de tiempo de ocio cada día?, ¿le reporta provecho el disponer de un domingo libre cada semana?”

La respuesta es clara y sencilla: para que el ocio sea útil debe permitir un descanso que apareje recuperación de las energías. La privación total de actividad, la pasividad absoluta, el ocio inerte no son provechosos y, en vez de generar disfrute, provocan aburrimiento y retroalimentan la fatiga”.

De igual modo Montenegro Baca sobre el punto expresaba que la “recuperación de energías y la mejora del estándar cultural y moral del trabajador no puede conseguirse con un programa

cuyos números pueden sintetizarse en una palabra: Pereza, que como se sabe es madre de todos los vicios. El laborante resultará rebajado con semejante ocio. Menos mal que la naturaleza, con una infinita sabiduría, hará que tal inactividad produzca hastío y aburrimiento”. Lo cierto fue que al margen de la “legalidad literal” determinadas empresas acordaron con sus trabajadores jornadas relacionales que se adecuaban a sus necesidades y expectativas económicas.

En lo que nos interesa, la Constitución derogada establecía también un sobrepago por las horas extras, pero no limitaba éstas en período diario, semanal o anual.

- **La Constitución Política del Perú de 1993**

La constitución actual de 1993 dispone sobre el particular lo siguiente en su artículo 25°: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

Acogiendo la doctrina de mayor aceptación, el texto fundamental vigente refiere que la jornada ordinaria—se entiende máxima— es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho semanales, dejando de lado el conjuntivo y, con el consiguiente sesgo de flexibilidad adecuado.

En el caso de las jornadas acumulativas o atípicas se dispone que el promedio de horas trabajadas en el período que corresponda no pueda superar los máximos señalados.

En términos generales, puede concluirse que la Constitución de 1993 se adecuó mejor a las corrientes modernas que plantean la eliminación de rigideces y le otorgan a la empresa la permeabilidad necesaria para adecuarse a las cambiantes condiciones del mercado.

## **2.3.2. Jornada de Trabajo**

### **2.3.2.1. Antecedentes históricos**

Machicado (2010) La dependencia siempre existió. En la prehistoria el hombre depende de la naturaleza para sobrevivir, en la esclavitud ya se depende del tiempo: se trabaja de sol a sol, aunque no había todavía jornada determinada de trabajo.

Durante la Colonia en América rige las Leyes de las Indias, que es una recopilación hecha por el Jesuita Encinas realizada durante el reinado de Carlos II en la cual establecía avances laborales como:



- Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora.
- En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta las 4 de la tarde.

Con la Revolución Industrial las jornadas de trabajo son hasta de 17 horas, son totalmente agotadoras.

El 1° de mayo de 1886 se impone la jornada de trabajo de 8 horas, que científicamente es el tiempo en que el cuerpo humano puede trabajar sin sentir fatiga o agotamiento.

Las 16 horas son para recuperar fuerzas y estar con la familia. La jornada de trabajo de 8 horas se consolidó en el Tratado de Versalles de 1919.

### **2.3.2.2. Aspectos Generales de la Jornada de trabajo**

Toyoma (2008) La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual- que debe destinar el trabajador en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio. La jornada de trabajo no constituye un elemento esencial del contrato de trabajo pero sí es uno de los elementos que integran el contrato típico de trabajo. Los contratos de trabajo pueden ser –en función de la jornada de trabajo, la duración del contrato, el número de empleadores para las cuales se labora y la prestación de servicios en el centro de trabajo o fuera de él- típicos o atípicos. Los primeros contratos gozan o arquetípicos de trabajo; en cambio, los segundos no tienen toda la protección de las normas y los trabajadores que laboran bajo estos contratos no gozan de todos los beneficios laborales.

En el Perú, la jornada diaria o promedio debe ser, como mínimo, de cuatro horas para que el contrato de trabajo sea considerado como típico. Importantes derechos laborales están supeditados al cumplimiento de esta jornada diaria, tales como la Compensación por Tiempo de Servicios o la estabilidad laboral.

Recordemos que la jornada de trabajo fue uno de los primeros temas que propició el surgimiento del Derecho Laboral como una rama autónoma del Derecho. Los movimientos sindicales se levantaron en procura de una jornada máxima de laborales y, fruto de ello, no solo las legislaciones de muchos países sino el primer Convenio Internacional del Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo dedicaron importantes disposiciones para regular la jornada de trabajo.

¿Cuál debe ser la jornada ideal? Montoya Melgar señala con propiedad que la duración de la jornada de trabajo es el fruto de un delicado equilibrio entre las necesidades de la empresa y las del trabajador: de un lado, la productividad y subsistencia de la empresa y, de otro lado, el derecho al descanso físico del trabajador. Teniendo presente lo expuesto, la jornada de trabajo se establecerá fruto del juego de estos factores y dentro de los parámetros previstos en las normas heterónomas de derecho necesario relativo.

García (2009) Si se pretende una definición de jornada de trabajo, es el lapso de tiempo durante el trabajador debe cumplir con realizar las labores para las cuales fue contratado o, cuando menos, estar a disposición de su empleador.

La instauración de la jornada de trabajo en el centro de labores es una potestad del empleador, que surge en legítimo ejercicio de su poder de dirección. Por causa de él, está facultado a instituir unilateralmente la jornada y el horario de trabajo, observando los límites máximos legales.

Lo dicho no es sino una manifestación más del elemento de la subordinación, característico y esencial de la relación laboral. Naturalmente, si las labores deben ser cumplidas en favor y beneficio del empleador – lo que grafica la ajenidad del trabajo - es razonable que sea el patrono quien determine en qué lapso de tiempo se deben realizar.

### **2.3.2.3. Tipos de Jornada**

#### **A. Jornada Ordinaria**

Obregón (2018) La jornada legal ordinaria que establece nuestra Constitución en su artículo 25, siguiendo el Convenio N° 1 de la OIT, como el artículo 1 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, es de 8 horas diarias o 48 horas semanales, como máximo.

Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. Esta reducción no podrá originar una rebaja en la remuneración que el trabajador haya tenido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario.

García (2009) La jornada máxima es una protección a los trabajadores de forma tal que no laboren indefinidamente por todo el tiempo que decida su empleador, sino que también puedan destinar parte del día a sus actividades personales.

Ahora bien, la existencia de una jornada ordinaria máxima no indica que necesariamente deba ser ella instituida en el centro de trabajo, pues por necesidades propias de la empresa tal vez se requiere laborar un volumen menor de horas. Ya hemos dicho que cada empleador diseña

su jornada de trabajo en función a su propia actividad, que comprenderá el número de horas suficientes para alcanzar sus objetivos siendo ésta su jornada ordinaria particular.

## **B. Jornada Máxima de trabajo**

Según Obregón (2018):

- **Mujeres y varones mayores de 18 años:** La jornada ordinaria de trabajo para mayores y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias a 48 horas semanales, como máximo. Puede laborarse diariamente una hora más para facilitar el descanso de mediodía del sábado, pero en ningún caso la jornada semanal podrá exceder de cuarenta y ocho horas. Base Legal: Artículo 25, Constitución Política del Perú; artículo 2, Convenio OIT N°1 (ratificado por R. Leg. N.° 007-2002-TR de 04-07-02)
- **Adolescentes entre 15 y 17 años:** Su trabajo no excederá de 6 horas diarias ni de 36 horas semanales. Base Legal: Artículo 56, Ley N.° 27337 (07-08-00)
- **Adolescentes entre 12 y 14 años:** Su trabajo no excederá de 4 horas diarias ni de 24 horas semanales. Base Legal: Artículo 56, Ley N.° 27337 (07-08-00)
- **Adolescentes que trabajan en el servicio doméstico o que desempeñan trabajo familiar no remunerado:** Tienen derecho a un descanso de 12 horas diarias continuas. Además, los empleadores, patronos, padres o parientes están en la obligación de proporcionarles todas las facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela. Base Legal: Artículo 61 y 63, Ley N.° 27337 (07-08-00)

## **C. Modificación y ampliación de la jornada**

Según Obregón (2018):

- **Modificación de la jornada**

El artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.° 003-97-TR (27-03-97) reconoce al empleador la facultad para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

- **Ampliación de la jornada a la máxima legal**

En los centros de trabajo en que rijan jornadas menores a ocho horas diarias o cuarenta y ochos horas semanales. El empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración ordinaria en función al tiempo adicional.

No se podrá ampliar la jornada de trabajo para alcanzar la jornada ordinaria máxima, cuando la reducción de esta haya sido establecida por Ley o convenio colectivo, salvo que se haga por la misma vía.

El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal, no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa.

En este caso, el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

Si se incrementa el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, también corresponderá el incremento de la remuneración en proporción al incremento.

Base Legal: Artículo 3, TUO D. Leg. N.º 854 (D.S. N.º 007-2002-TR de 04-07-02) y artículos 8, 9 y 15, D. S. N.º 008-2002-TR (04-07-02)

#### **D. Trabajo Nocturno**

Obregón (2018) En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible, ser rotativos. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajador entre las 10:00pm y 6:00am

Base legal: Artículo, TUO D. Leg. N.º 854 (D. S. N.º 007- 2002-TR de 04-07-02)

En el caso de los adolescentes, está prohibido que trabajen de noche, entendiéndose por trabajo nocturno el que se realiza entre las 7:00pm y las 7:00am. El juez excepcionalmente podrá autorizar el trabajo de adolescentes a partir de las 15 hasta que cumplan los 18 años, siempre que este no exceda de cuatro horas diarias.

Base Legal: Artículo 57, Ley N.º 27337 (07-08-00)

#### **Remuneración mínima por trabajo nocturno**

Obregón (2018) El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de esta.

Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa para determinar la remuneración mínima, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno.

Base Legal: Artículo 8, TUO D. Leg. N.º 854(D.S. N.º 007-2002-TR de 04-07-02) y artículo 17, D. S. N.º 008-2002-TR (04-07-02)

## **E. Refrigerio**

Obregón (2018), El refrigerio es el período de tiempo establecido por la ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso.

En el caso de trabajo en horario de corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo con lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El empleador, al establecer el tiempo de refrigerio, lo hará dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo, ni antes ni de luego del mismo.

El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a 45 minutos y deberá coincidir, en lo posible, con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni de horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.

Base Legal: Artículo 7, TUO D. Leg. N.º 007-2002-TR de 04-07-02); y artículo 14,15 y 16, D. S. N.º 008-2002-TR (04-07-02)

### **2.3.2.4. Facultades del Empleador**

Vilela & Chienda (2011) Las facultades asignadas al empleador en el art. 2º del TUO de la LJT están referidas concretamente a aspectos de la relación laboral vinculados con la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo. En consecuencia, se encuentra vigente cualquier norma que determine también facultades del empleador sobre otros elementos tipificantes del contrato de trabajo, como por ejemplo los contenidos en el primer párrafo del art. 9º de la LPCL referidos a la subordinación, que otorgan al empleador capacidad legal para “normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente (...) cualquier infracción o incumplimiento”.

Tampoco quedan alteradas las facultades referidas a “introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo” (con las limitaciones o peculiaridades contenidas en el TUO de la LJT y su Reglamento), así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

En el art. 2º del TUO de la LJT se consideran las siguientes facultades del empleador:

#### **Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal**

Es decir, determinar el número de horas diarias o semanales de trabajo que deberán cumplirse en el centro de labores, sin exceder el máximo señalado por la Constitución y la Ley (8 horas diarias o 48 semanales).

En este contexto, no existe ningún impedimento para que el empleador- de acuerdo a las necesidades de la empresa- señale diversas jornadas aplicables a distintas secciones del mismo centro de trabajo dentro de los límites máximos legales, ya que con ello no se estaría conculcando norma legal alguna, sino que, además, se estaría actuando dentro de una facultad de carácter genérico cual es la de determinar la jornada de trabajo sin que esta atribución tenga carácter limitativo a una sola vez por centro de trabajo.

### **Establecer jornadas compensatorias de trabajo, diaria o semanal**

Se posibilita que el empleador pueda acumular en uno o en varios días de la semana, un número mayor de horas de trabajo- incluso más de ocho- para compensar la jornada reducida establecida en los otros días de la misma semana. El límite de tal facultad es que el total de horas trabajadas no exceda de 48 horas.

En este caso no se reducen los días de trabajo; estos siguen siendo los mismos en número.

Otra característica implícita en esta facultad es que las horas en exceso a las 8 diarias que labore el trabajador en determinados días, no tienen característica de trabajo en sobretiempo, constituyendo la totalidad de horas cumplidas en la semana una sola jornada semanal ordinaria que no podrá superar las 48 horas.

Esta modalidad resulta aplicable de manera especial en aquellas empresas en que aprovisionamiento de la materia resulta prima no tiene una secuencia fluida y permanente, sino más bien, como sucede por ejemplo en la industria conservera de pescado, depende del abastecimiento que le proporcionen los proveedores el mismo que suele sufrir fluctuaciones importantes en determinadas temporadas.

Será conveniente, en este caso, que el contrato de trabajo que se suscriba con los operarios, considere la cláusula pertinente en que se especifique las modalidades que se revestirá el cumplimiento de la jornada semanal. Podría, en tal caso, utilizarse una redacción similar a la que a continuación ponemos.

“Ambas partes convienen en que las labores se desarrollan, de ser posibles, en jornadas semanales de 48 horas dentro de la modalidad de jornadas compensatorias, de manera tal que el número de horas diarias a laborar dependerá del volumen de materia prima con que se cuente cada día.

Las jornadas en que no resulte posible realizar labor por falta de abastecimiento, o las que se realicen en períodos inferiores a 8 horas, serán compensadas con jornadas de trabajo, que podrán superar, inclusive, las 8 horas diarias, siempre que el cómputo total en promedio no exceda de 48 horas semanales. Queda entendido que dentro de esta modalidad especial de

trabajo las jornadas en que se superen las 8 horas diarias no serán consideradas como sobretiempo, por cuanto cumplen una función compensatoria de los días en que no se realice labor, o porque ésta se cumpla en lapsos inferiores a 8 horas. Sólo se considerarán horas extras las que dentro de un mismo período de labor sobrepasen el promedio de las 48 horas semanales”.

El texto anotado es simplemente una ayuda que deberá adecuarse a cada realidad y complementarse con otros detalles referentes al aviso previo que deberá darse a los trabajadores cuando no exista labor a realizar, o la referencia a la forma de pago que se adoptará cuando en una misma semana las labores realizadas no llegan a cubrir las 48 horas. La utilización de la modalidad de jornadas compensatorias, debe respetar y dar cumplimiento al Descanso Semanal Obligatorio o al descanso correspondiente al día Feriado no Laborable en la forma estipulada en el Decreto Legislativo N° 713.

### **Reducción o ampliación del número de días de la jornada semanal de trabajo**

En el fondo esta facultad del empleador guarda cierta relación con la anteriormente expuesta y bajo nuestro punto de vista constituye una variante de la misma (redistribución de días en vez de horas).

En efecto, en las jornadas compensatorias lo que se distribuyen son las horas de trabajo de un día en otro, conservando el número de días dentro de la semana laboral, mientras que en la modalidad expuesta en el inc, c) del art. 2° del TUO de la LJT, lo que se reduce o se amplía es el número de días de la jornada semanal, prorrateando o compensado las horas de uno o más días en los restantes días de la semana.

### **Establecimiento de turnos de trabajo y variación de los mismos**

Por esta facultad, el empleador puede fijar uno, dos o tres turnos de trabajo, inclusive podría establecer más de 3 turnos siempre que no se exceda la jornada diaria o semanal considerada como máxima legal.

Consecuentemente, resulta posible que los turnos establecidos alcancen 8 horas cada uno (máximo 3 turnos), pudiendo considerarse 4 turnos de 6 horas o cualquier otra variación dentro del límite de 8 horas diarias de labor o 48 semanales, como por ejemplo turnos de 12 horas cumplidos en una semana laboral de 4 días.

### **Modalidades:**

El empleador está en capacidad al establecer más de un turno de trabajo, de hacerlo en forma fija o en rotativa, modalidad esta última en la cual se alternan cíclicamente los diversos turnos establecidos. Consideramos más ventajosa esta última forma, pues en ella es más difícil

que el trabajador por cumplir otras actividades durante el día, llegue casi agotado a realizar su 3er. Turno de trabajo en la empresa.

### **Variación del número de turnos de trabajo:**

Se permite también que el empleador pueda reducir el número de turnos ya existentes en el centro de trabajo cuando los requerimientos de la producción así lo hagan conveniente o necesario. Se podrá, en consecuencia, suprimir uno o dos turnos de trabajo cuando existían 3, y volverlos a establecer cuando las posibilidades o exigencias del mercado así lo hagan viable.

### **Remuneración por turno:**

En nuestra legislación laboral no existe disposición alguna que obligue al pago de bonificación adicional por trabajo en turnos.

Los pagos especiales que se otorgan en nuestro medio suelen originarse en la convención colectiva o en la decisión unilateral del empleador y suelen determinarse en un porcentaje de la remuneración básica, o en un monto fijo, aplicable generalmente al segundo o el tercer turno. Es conveniente, para evitar eventuales problemas, que se precise que la bonificación o “plus” que se concede por laborar en 2do. o 3er. turno está condicionado al horario especial – generalmente nocturno- con que desarrollan las labores, por lo que si por alguna razón se deja de trabajar en tales horas, dejará igualmente de abonarse la bonificación o sobretasa convenida.

Consecuentemente con lo expresado, si el empleador deja sin efecto uno o dos de los turnos de trabajo establecidos, no estará obligado a mantener el pago de la sobretasa que hubiere sido de aplicación en el centro de trabajo. Recordemos, además, que el Reglamento del Dec. Leg. N° 728 aprobado por D.S.N° 001-96-TR de 24 enero de 1996, establece en su art. 49° que no constituye hostilización contra el trabajador la reducción de la remuneración en la parte cuyo pago está sujeto a condición, como sería el caso de la sobretasa por turno cuando éste ya no se realiza.

## **2.3.3. Horario de trabajo**

### **2.3.3.1.Aspectos Generales**

García (2009) Existe mucha relación entre lo que se conoce como jornada y lo que es el horario de trabajo, aunque cierto es que no se trata de conceptos equivalentes.

El horario de trabajo se configura por la hora de ingreso y la hora de salida, o lo que es lo mismo, la hora de inicio y de términos de las labores.

Dicho de otro modo, el horario de trabajo está compuesto por la hora máxima en que los trabajadores deben abandonar cualquier otra actividad y poner a disposición de su empleador



su fuerza de trabajo, y asimismo, por la hora mínima en que el personal debe interrumpir esa puesta a disposición.

La instauración del horario de trabajo es facultad exclusiva del empleador como parte de su poder de dirección, y es de manifestación también del elemento de la subordinación.

Es obligación del empleador dar a conocer el horario, por tanto debe ser puesto en lugar visible dentro del centro de labores, para conocimiento de todo el personal

Molero, Sánchez, López & Matorras (2004) Por una parte, situándonos en una dimensión puramente individual, es posible afirmar que el contrato de trabajo es un contrato de cambio de salario por tiempo de trabajo, en el que el trabajador es deudor de actividad, no de resultados concretos. Así pues, el equilibrio contractual se alcanzará o no en función de que la duración de la prestación laboral convenida sea mayor o menor; esto es, el juicio sobre la adecuación del salario ha de realizarse tomando en consideración el esfuerzo aplicado por el trabajador en el desarrollo de sus funciones, para cuya medición no es posible apartarse de la variable del tiempo de trabajo empleado.

### **2.3.3.2. Definición**

Orbegón (2018) Se entiende por horario de trabajo la hora de ingreso y de salida. Es decir, son las horas entre las que se presta el servicio.

Mientras la jornada de trabajo es el número de horas (el tiempo) que se presta el servicio, el horario es la fijación en el tiempo de la jornada, de tal a cual hora.

Base Legal: Artículo 6, TUO D.Leg. N.º 854 (D. S. N.º 007-2002-TR de 04-07-02)

Castillo y Demartini (2015) Se entiende por horario de trabajo la hora de ingreso y de salida del trabajador del centro de labores, siendo facultad del empleador fijarlo. De esta manera, el horario de trabajo se constituye como el período dentro del cual se ubica la jornada diaria, legal o contractual que el trabajador debe cumplir.

El horario debe procurar maximizar a fin de incrementar los niveles de producción y productividad, así como facilitar la generación de nuevos puestos de trabajo.

### **2.3.3.3. Fijación y modificación del horario**

Orbegón (2018) La fijación del horario es una facultad del empleador, así como su modificación, sin alterar el número de horas trabajadas.

Base Legal: Artículo 6, TUO D. Leg. N.º 007-2002-TR de 04-07-02)

### **2.3.3.4. Horario de trabajo Nocturno**

García (2009) Tal y como hemos manifestado en líneas procedentes, el empleador instaure la jornada y el horario de trabajo en su centro de labores de acuerdo a sus propias necesidades dependiendo de la actividad que realiza. Hay actividades, sino la mayoría, que se realizan en el horario diurno y otras, la minoría, en el período nocturno de cada día.

Legalmente, se considera trabajo nocturno aquel que es realizado entre las 10:00p.m. y las 06:00 a.m.

Por recomendación y no por obligación, la ley sugiere que los trabajadores que tengan que cubrir turnos nocturnos lo hagan de manera rotativa, esto es, combinándolos también con turnos diurnos.

### **2.3.4. Trabajo en Sobretiempo**

#### **2.3.4.1. Aspectos Generales**

Toyoma (2008) El tema más sensible en las relaciones laborales es el trabajo en sobretiempo (horas extras). Hay varios aspectos que se deben analizar sobre esta institución: concepto y alcances, carga de la prueba y cuantía.

Con relación al alcance de las horas extras, habría que indicar que es voluntario para ambas partes tanto en otorgamiento como en su prestación. Solamente pueden ser obligatorias 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 esta (artículo 6 de la Ley). Si se demostrara la existencia de una coacción en la prestación 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.

#### **2.3.4.2. Definición**

García (2009) Se considera en sobretiempo toda labor realizada en exceso de la jornada ordinaria, diaria o semanal. Puede tratarse de labores realizadas antes de iniciada la jornada diaria o luego de finalizada esta.

Comúnmente se denomina “horas extras”, aunque su nombre jurídico es trabajo en sobretiempo.

Hacemos hincapié, que el trabajo en sobretiempo es aquella labor que excede a la jornada ordinaria en el centro de trabajo y no necesariamente a la jornada máxima legal. En aquellas

empresas donde exista una jornada inferior a la jornada máxima-por ejemplo, 9 horas diarias y 45 semanales- ya es sobretiempo la labor que supere estos límites.

El trabajo en sobretiempo se genera desde el primer momento de labor efectiva luego de culminada la jornada ordinaria.

Cabe señalar, que el trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o en feriado no laborable no se regula por las disposiciones sobre trabajo en sobretiempo (horas extras), sino por lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713.

Castillo y Demartini (2015) Se entiende por trabajo extraordinario el realizado más allá de la jornada ordinaria, diaria o semanal; o de la jornada de trabajo, en beneficio del empleador. Por tanto, el tiempo dedicado por los trabajadores, luego de la jornada, a otro tipo de actividades no será considerado como trabajo en sobretiempo. La duración de las labores en sobretiempo puede ser menor a una hora y se determinan en forma diaria.

#### **2.3.4.1.Principio de voluntariedad**

Obregón (2018) El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento (por el empleador) como en su prestación (por el trabajador).

No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleado, se entenderá que esta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado. Por tanto, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador.

Por tanto, la autorización del empleador para el trabajo y pago de horas extras puede ser expresa o tácita, en todo caso, corresponde al empleador instrumentar la autorización y control del trabajo efectivo en sobretiempo.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

Para estos efectos, se configura el caso fortuito y la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable. Imprevisible e irresistible que haga necesaria la continuación de la prestación de labores del trabajador fuera de su jornada ordinaria. En este caso, el trabajo en sobretiempo es obligatorio para el trabajador y se remunera con la sobretasa.

La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción muy grave, de conformidad. Con el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, y sus normas reglamentarias.

Base Legal: Artículo 37, Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (22-07-06) y artículo 25, numeral 6, Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (29-10-06)

## **2.4. Refrigerio**

Castillo & Dermatini (2015) Es el período de tiempo establecido para que el trabajador tome su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, o al descanso.

Cuando la labor se efectúe en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo con lo establecido por el empleador, salvo convenio en contrario. Al respecto, el tiempo de refrigerio deberá establecerse dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo antes o después del mismo. Asimismo, no podrá ser inferior a 45 minutos, ni formar parte de la jornada ni del horario de trabajo, salvo convenio colectivo o pacto individual que así lo disponga.

En caso se incrementará el número de horas efectivas de trabajo, a fin de alcanzar la jornada ordinaria máxima, como consecuencia de la exclusión del tiempo dedicado al refrigerio, corresponderá otorgar un aumento de remuneración proporcional al incremento de tiempo establecido.

## **ORGANISMOS FISCALIZADORES**

### **2.5. Organismos Fiscalizadores**

#### **2.5.1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)**

Toyama & Eguiguren (2018) El eje central del SIT es justamente la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo; siendo una de sus principales funciones generales la supervisión del cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalizaciones dentro del ámbito de su competencia.

La Sunafil, tras su creación por la ley N° 29981 en diciembre del año 2013 y su implementación en abril de 2014, continúa un largo proceso de implementación en todo el país a través de la creación de intendencias regionales (que supone la asunción de responsabilidades inspectivas que están a cargo de las regiones).

Dentro de su estructura orgánica se contempló la creación del Tribunal de Fiscalización Laboral, el cual se encuentra en proceso de conformación, con lo que se otorgaría a la institución de un colegiado que debiera dar unicidad a los criterios jurisprudenciales en lo administrativo y oriente el conjunto de la labor inspectiva en materias de inspección que requieran de su pronunciamiento.

Es así que la Sunafil está encargada de realizar las inspecciones en Lima Metropolitana y las regiones de Ancash, Arequipa, Cajamarca, Huánuco, Ica, La Libertad, Loreto, Moquegua, Tumbes, Cusco, Lambayeque, Piura y Callao. Asimismo, en los próximos dos años la Sunafil continuará con su expansión hasta abarcar todo el país.

Es preciso tener en cuenta que los veintiséis gobiernos regionales, por medio de sus Direcciones o Gerencias de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentran encargados de realizar función inspectiva; no obstante, debemos tener en cuenta algunas precisiones al respecto:

- En los lugares en que se encuentran la Sunafil, como es el caso de Lima Metropolitana y las regiones de Ancash, Arequipa, Cajamarca, Huánuco, Ica, La Libertad, Loreto, Moquegua, Tumbes, Cusco, Lambayeque, Piura, y Callao; la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales, por medio de las Direcciones o Gerencias de Trabajo y Promoción del Empleo, se encargarán de inspeccionar únicamente a sujetos que tengan un promedio diez o menos trabajadores y que están incluidos en la lista de microempresas que se aprueba anualmente.
- Conforme a lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 002-2017-TR, en las regiones en las que aún no se haya implementado la correspondiente Intendencia regional, la Sunafil, mediante decisión motiada, o a pedido fundamentado de una Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, podrá ejecutar actuaciones inspectivas dentro del ámbito de su competencia. En ambos casos, la Sunafil ejercerá la potestad sancionadora a través de sus órganos competentes.
- Asimismo, debemos precisar también que, en los lugares en los cuales no se encuentra la Sunafil- por medio de sus intendencias regionales-, los gobiernos regionales,

mediante sus Direcciones o Gerencia Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, continúan encargados de inspeccionar a cualquier sujeto, sin importar el número de trabajadores o si están incluidos dentro de la lista de microempresas antes referida.

- En nuestra opinión, la Sunafil debería ser la única entidad encargada de realizar las inspecciones laborales a nivel nacional por dos motivos principales: primero, para no confundir a los trabajadores, sindicatos, empleadores y público en general sobre la entidad competente que debe atenderlos; y, segundo, para que existan criterios uniformes en relación con el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

### **2.5.2. Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE**

CINTERFOR (2018) Mediante Decreto Ley N° 11009, se crea el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, como una entidad independiente de otros Ministerios, acorde con la realidad histórica de aquellos tiempos. En los años subsiguientes y mediante decretos se fue modificando la denominación del Ministerio hasta que la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social fue aprobada mediante Decreto Ley N° 25927 del 4 de diciembre de 1992 y reglamentada por Resolución Ministerial N° 012-93-TR, a través del cual se determinó la competencia, atribuciones, estructura y funciones del Portafolio. Hay que señalar que en esta norma se registra la labor que cumple el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social, como órgano consultivo. El 18 de abril del 2001 se expide el Decreto Supremo N° 009-2001-TR por el cual se dispone la reestructuración organizativa de nuestra institución en función a la evaluación de sus competencias y responsabilidades, con el objeto de mejorar su eficiencia, racionalizar sus gastos y generar ahorro público. Todo ello con el propósito de adecuarnos a los cambios en la normatividad actual.

### **2.6. Sector de Hotelería**

Mincetur (2015) Requisitos mínimos para la clasificación y categorización de establecimientos hoteleros de 3 estrellas.

Según el Decreto Supremo N° 001-2015-MINCENTUR Reglamento de Establecimiento de Hospedaje los requisitos mínimos son los que representarán en los siguientes cuadros:

### 2.6.1. En infraestructura:

Según el Anexo 1 de la Norma Técnica A.30 Hospedaje.

| <b>REQUISITOS MINIMOS</b>  | <b>3 ESTRELLAS</b>                               |
|--|--|
| <b>Ingreso de Huéspedes</b> (Para uso exclusivo de los huéspedes, separado del Ingreso de Servicios) | 1  |
| <b>Recepción y Conserjería</b>   | Obligatorio                                      |
| <b>Cocina</b>  | Obligatorio                                      |
| <b>Comedor</b>   | Obligatorio                                      |
| <b>Bar</b>   | Obligatorio                                      |
| <b>Cafetería</b>   | -  |
| <b>Habitaciones</b> (Número mínimo)  | 20   |
| <b>Habitación</b> (Área mínima en m <sup>2</sup> )   |  |
| Simple   | 11   |
| Doble  | 14   |
| Suite (Sala integrada al dormitorio)   | 24   |
| Suite (Sala separada del dormitorio)   | 26   |
| <b>Servicios Higiénicos</b> (dentro de la habitación).   |  |
| Tipo   | 1 baño privado (con lavatorio, inodoro y ducha). |
| Área mínima (m <sup>2</sup> ) <sup>1</sup>   | 3  |
| <b>Closet o guardarropa</b> (dentro de habitación)   | Obligatorio                                      |
| <b>Servicios y equipos</b> (para todas las habitaciones):  | Obligatorio                                      |
| Sistemas de ventilación y/o de climatización <sup>2</sup>  |  |
| Agua fría y caliente   | Obligatorio para tina o ducha                    |
| Sistema de comunicación telefónica   | En habitación                                    |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Ascensores</b><br/>Ascensor de uso público</p> <p>Ascensor de servicio distinto a los de uso público (con parada en todos los pisos e incluyendo paradas en sótano o semi-sótano).</p> <p>Alimentación eléctrica de emergencia para los ascensores</p> | <p>Obligatorio a partir de 4 plantas (excluyendo sótano o semi- sótano)</p> <p>-</p> <p>Obligatorio</p> |
| <p><b>Estacionamientos</b><br/>Estacionamiento privado y cerrado (porcentaje por el N° de habitaciones)</p> <p>Estacionamiento frontal para vehículos en tránsito</p>  | <p>20 %</p> <p>-</p>  |
| <p><b>Servicios básicos de emergencia</b><br/>Ambientes separados para equipos de generación de energía eléctrica y almacenamiento de agua potable</p>   | <p>Obligatorio</p>  |
| <p><b>Servicios higiénicos de uso público</b></p>  | <p>Obligatorio diferenciados por sexo. Debe contar como mínimo con 1 Lavatorio y 1 inodoro.</p>         |
| <p><b>Servicio de Teléfono para uso público</b></p>  | <p>Obligatorio</p>  |
| <p><b>Zona de mantenimiento – Depósito</b></p>   | <p>Obligatorio</p>  |
| <p><b>Oficio(s)</b></p>  | <p>Obligatorio</p>  |



**2.6.2. En equipamiento:**

| REQUISITOS   | 3 ESTRELLAS |
|--|-------------|
| Generales  |             |
| Custodia de valores<br>(Individual en la habitación o caja fuerte común) | Obligatorio |
| Internet   | Obligatorio |
| En habitaciones  |             |
| Frigobar   | Obligatorio |
| Televisor  | Obligatorio |
| Teléfono con comunicación nacional e internacional                       | Obligatorio |

**2.6.3. En servicio:**

| Requisitos   | 3 Estrellas |
|--|-------------|
| Generales  |             |
| Limpieza diaria de habitaciones y de todos ambientes del hotel           | Obligatorio |
| Servicio de lavado y planchado   | Obligatorio |
| Servicio de llamadas, mensajes internos y contratación de taxis          | Obligatorio |
| Servicio de custodia de equipaje   | Obligatorio |
| Primeros auxilios  | Botiquín    |
| Habitaciones   |             |
| Atención en habitación   | -           |
| Cambios regulares de sábanas y toallas diario y cada cambio del huésped. | Obligatorio |

**2.6.4. En el Personal:**

| Requisitos                      | 3 Estrellas |
|---------------------------------|-------------|
| Personal Calificado             | Obligatorio |
| Personal Uniformado las 24 hrs. | Obligatorio |

### 3.1 INCUMPLIMIENTOS SOBRE LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO DEL SECTOR DE HOTELERÍA 3 ESTRELLAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO.

#### 3.1.1. Pago y/o compensación de las horas extras realizadas por los trabajadores



De acuerdo a estos gráficos, el 25% de los trabajadores del Sector de Hotelería 3 estrellas del Distrito de Chiclayo indican que si les pagan sus horas extras monetariamente, mientras que un 19% sus horas extras que realizaron les son compensadas con días de descanso y un 56% indica que no se les paga ni monetariamente y tampoco se les compensa las horas extras realizadas con días de descanso.

El empleador que hace uso de la jornada extraordinaria están en la obligación de retribuirle o compensarle las horas extras realizadas por sus trabajadores, pero como vemos de acuerdo a los resultados del grafico anterior, un mayor porcentaje de empleadores incumplen con lo pactado y al no hacerlo se vulnera el D.S. N° 007-2002 TR del art. 9 de la Ley de Jornada de trabajo, Horario y trabajo en sobre tiempo.

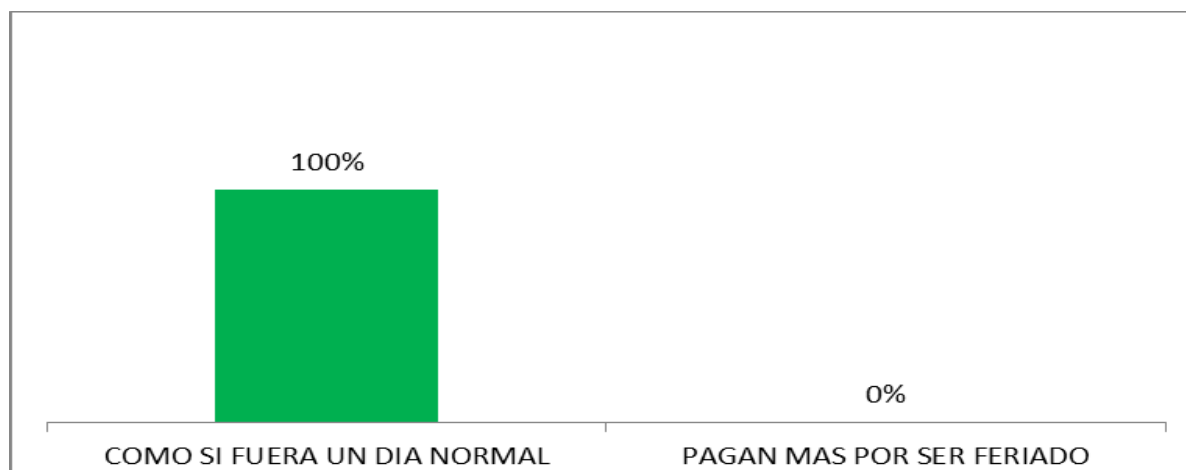
En este sector laboral el ejercicio de las horas en sobretiempo, en su mayoría se está omitiendo con el pago de las horas extras realizadas por el trabajador y por este incumplimiento la ley establece que se le pague al empleado afectado por cada hora laborada, ya no las cifras adicionales de 25%, 35%, sino el 100% más.

La compensación de días de descanso es otra opción para hacer efectivo el pago de las horas extras, pero como vemos también existe una falta de aplicación y al no haber compensación sobre las horas extras trabajadas se está incumpliendo con las obligaciones laborales del trabajador y la posibilidad de que si realizan una fiscalización laboral en ese establecimiento se encontrara frente a una infracción muy grave, que se sanciona con multa, considerando en número de trabajadores afectados y los antecedentes que al respecto tuviera el empleador.

En la mayoría de empleadores del sector hotelero es fácil no retribuirle un monto por las horas extras o compensarlas con días de descanso, esto se debe a que los empleadores sienten que la necesidad de los trabajadores los conlleva aceptar lo que se les paga, aun así hayan realizado horas en sobretiempo y estas no hayan sido pagadas de acuerdo a lo que corresponde. Otro factor que influye en que el trabajador acepte dicho trabajo sin ser remunerado o compensado a lo que corresponde, es la comodidad del trabajo en la que se encuentran, puesto que al trabajar en el sector hotelero se cuenta con mejores y más seguras condiciones de trabajo a diferencia de muchos otros centros de trabajo, en la que los empleados se encuentran realizando su labor en un ambiente inadecuado y expuestos a muchos peligros.

Es así que estos establecimientos hoteleros se están aprovechando de las horas extras realizadas por parte de sus trabajadores sin ser pagadas y/o compensadas. Estas acciones de los empleadores no son de manera involuntaria, pues son conscientes de la falta que cometen al no retribuirle a su empleado lo que le corresponde, pero que sin embargo se justifican diciendo que las horas extras que realizan algunos de sus trabajadores son solo a veces y de vez en cuando, y que solo pagan las horas extras a sus trabajadores que son formales. Esto da origen a un incumplimiento de ley, pero con conocimiento propio del empleador, siendo la causa de esto el no incurrir en un gasto mayor, lo cual es beneficioso para los ingresos propios del empleador. Además, el tema de la informalidad de trabajadores hace que los empleadores no lleguen a cumplir con el pago o compensación de las horas en sobretiempo, esto lo afirmaron los mismos empleadores.

### 3.1.2. Pago por los días feriados laborados por los trabajadores.



Con respecto a la información que fue brindada por los 72 trabajadores a tiempo completo de los establecimientos hoteleros 3 estrellas del Distrito de Chiclayo el 100% de los trabajadores indicaron que cuando se trabaja en días feriados o días no laborables, ellos perciben la misma remuneración de un día normal o común.

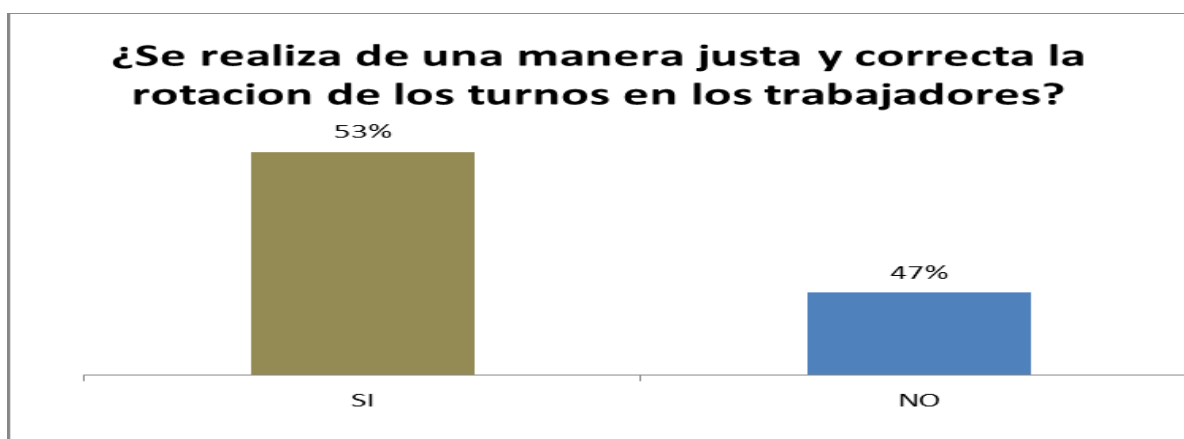
El empleador al ordenar trabajar a sus empleados en días de descanso o en días feriados no laborables se somete por ley al cumplimiento del pago de una sobretasa del 100% salario diario normal. Pero como vemos de acuerdo a los resultados de la figura anterior existe un abuso general por parte de todos los empleadores que tienen a cargo a todos estos trabajadores, ya que solo cumplen pagar el jornal diario sin incremento.

Sin embargo, también existe la otra opción de que si no se cumple con pagar el salario de un día feriado como lo indica la ley, este se puede compensar con un día de descanso que como máximo el empleador tiene hasta en un mes para poder compensarlo, pero que ni aun así es cumplido.

Por los diversos comentarios de los empleadores del sector hotelero afirman que este no es un incumplimiento, pues la causa es que en este sector laboral los dueños o empleadores no tienen en cuenta si es un día feriado, puesto que para ellos laborar en los días no laborables no influyen en un pago extra en el salario diario, semanal o quincenal del empleado y se tiene que pagar como un salario básico diario. Para los empleadores es un beneficio no pagar lo que corresponde, es por ello que en este sector Hotelero se aprecia que se está omitiendo el calendario de los días no laborables. Como sabemos en el Decreto Legislativo N° 713 indica los días feriados o no laborables y estos deben ser remunerados a lo que señala el decreto, pero aun así no es cumplido.

El empleador al no asumir con el pago o compensar con días de descanso lo trabajado en un día no laborable o feriado por sus empleados se pone en riesgo de ser multado y/o sancionado por los entes fiscalizadores SUNAFIL y/o MTPE.

### 3.1.3. La rotación inadecuada en los turnos de los trabajadores.



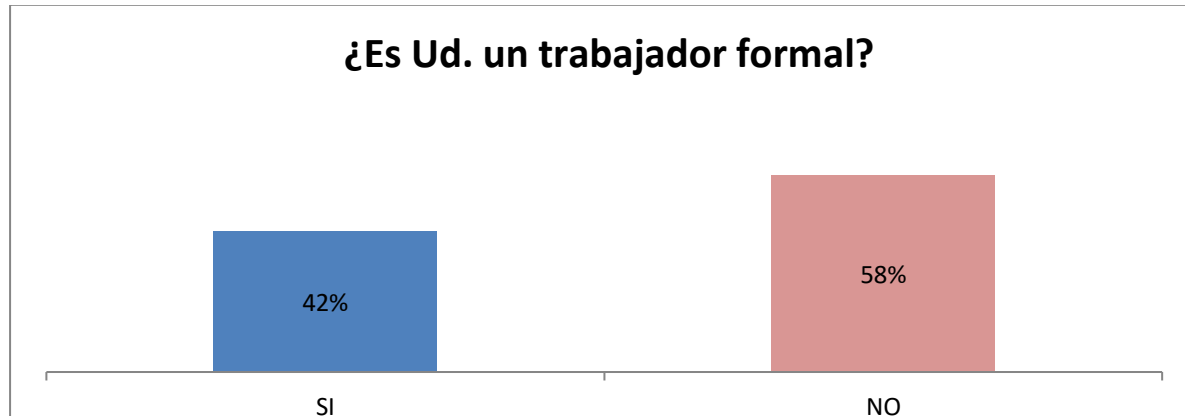
De acuerdo a los resultados obtenidos el 53% de los trabajadores a tiempo completo del sector de Hotelería 3 estrellas del Distrito de Chiclayo indicaron que si se realiza de una manera justa y correcta la rotación de sus turnos, por otro lado el 47% indicaron que no.

La rotación de los turnos dentro de un trabajo consiste en hacer variar a los trabajadores en cuanto a sus turnos de trabajo. Esta rotación de turnos se tiene que dar quincenalmente en los grupos de trabajo y es de carácter obligatorio para los centros de trabajo donde la actividad laboral es de 24 horas. Este es el caso del sector hotelero donde la actividad se realiza durante todo el día, por tanto, para que el establecimiento pueda seguir realizando sus labores y obteniendo ingresos se tienen de 2 a 3 turnos de trabajo (un grupo de trabajo por cada turno).

La causa de este porcentaje que indicó es que existe una inadecuada rotación es debido a los malos manejos de organización por parte del empleador o encargado en la rotación de turnos. Aquí la rotación de turnos es muy importante ya que si se tiene trabajadores en el turno nocturno estos se tienen que alternar en el turno, con los trabajadores que están laborando en el turno diurno, esto debido a que los empleados queden expuestos a problemas de salud físicos o psicológicos, pero para evitar esto se tiene que intercambiar los turnos de trabajo logrando que se produjera una adecuada rotación en los turnos de trabajo.

Se tiene que tener en cuenta que existe una sanción y/o multa por no realizar una rotación adecuada en lugares de trabajo que realizan 24 horas de trabajo.

### **3.2. La situación laboral de los trabajadores del sector de Hotelería 3 estrellas del Distrito de Chiclayo.**



Con los datos obtenidos en las entrevistas a los trabajadores a tiempo completo de los Hoteles 3 estrellas del distrito de Chiclayo, se obtuvo que sólo un 42% si es un trabajador formal indicando que si firmó un contrato y el 58% de los encuestados no firmó ningún contrato, por tanto es un trabajador informal.

Un trabajador es formal cuando firma un contrato de trabajo, de esa manera aparecerá en planilla y recibirá sus derechos correspondientes. En el sector hotelero los trabajadores por los datos o testimonios recopilados firman un contrato de trabajo o se convierten en trabajadores formales meses después de haber estado ya trabajando, la causa de esto es porque el empleador pone a prueba sus habilidades para el puesto en el que ha sido aceptado, luego de un tiempo ya

se firma un contrato, pero eso no es todo ya que por experiencia de los empleadores a veces llegan trabajadores que solo están unos días o un tiempo determinado que no es mucho y se va, es por ello que a veces se abstienen a hacerlos firmar un contrato, por tal motivo es que se obtuvieron esos porcentajes. Sin embargo, eso no justifica la informalidad en la que están sometidos estos trabajadores y tampoco evitaría alguna multa o sanción si algún ente fiscalizador llega al establecimiento y encuentra a trabajadores informales laborando.

De esta manera con los porcentajes obtenidos nos muestra que en el sector Hotelero se encuentra ante una falta de formalidad con los trabajadores. Como mencionamos anteriormente al haber una fiscalización y encontrar trabajadores informales el establecimiento recibiría una multa entre 30 UIT hasta 100 UIT.

### 3.3. Grado de fiscalización por parte de la SUNAFIL o GRTPE a los establecimientos hoteleros.

#### SUNAFIL

| ESTABLECIMIENTOS HASTA ABRIL 2018 |             |          | SEGÚN SUNAFIL EL Nº DE ACTUACIONES INSPECTIVAS ENTRE 2017-2018 | FISCALIZADOS/ESTABLECIMIENTOS EXISTENTES |   |
|-----------------------------------|-------------|----------|--|--|---|
| X                                 | CATEGORÍAS  | CANTIDAD |  |  |   |
| HOSPEDALES                        | 4 ESTRELLAS | 4        | 67   | 21%                                      | Solo el 21% de los hoteles a sido fiscalizado por la SUNAFIL entre el periodo 2017-2018 |
|                                   | 3 ESTRELLAS | 36       |  |  |   |
|                                   | 2 ESTRELLAS | 71       |  |  |   |
|                                   | 1 ESTRELLA  | 3        |  |  |   |
| HOSTALES                          | 3 ESTRELLAS | 31       |  |  |   |
|                                   | 2 ESTRELLAS | 154      |  |  |   |
|                                   | 1 ESTRELLA  | 26       |  |  |   |
|                                   | TOTAL       | 325      | 67   |  |   |

Con respecto a la información recibida por parte de SUNAFIL, esta institución realizó 67 actuaciones inspectivas entre el período 2017-2018 en Chiclayo.

El porcentaje que se obtuvo es que SUNAFIL realizó solo el 21% de fiscalizaciones en el sector hotelero entre el periodo 2017- 2018 en la que incluyen establecimientos desde categoría 1 estrella hasta 4 estrellas, este porcentaje es debido a que la información que me brindaron fue de una manera general en la que incluyen todos esos establecimientos. Pero por cálculos se obtuvo ese porcentaje, por lo cual el 21% fue fiscalizado, pero no especifica si dentro de este porcentaje están incluidos solo los establecimientos hoteleros de 3 estrellas. También se tomó en cuenta que estas fiscalizaciones no son sólo sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, sino también referentes a otro tipo de fiscalizaciones.

Una de las razones de este porcentaje tan bajo es debido a que la SUNAFIL hasta el 2018 contaba con 389 inspectores de trabajo en todo el Perú. Y si sacamos un resultado de esa cantidad de inspectores que había entre todos los centros de trabajo que había en el periodo 2017-2018 ya sean formales e informales habría sido muy escasa la cantidad de inspectores.

Lo que se debe hacer por parte de esta institución es fortalecer las inspecciones laborales a través del crecimiento en el número de inspectores, y también de sedes en cada Distrito o

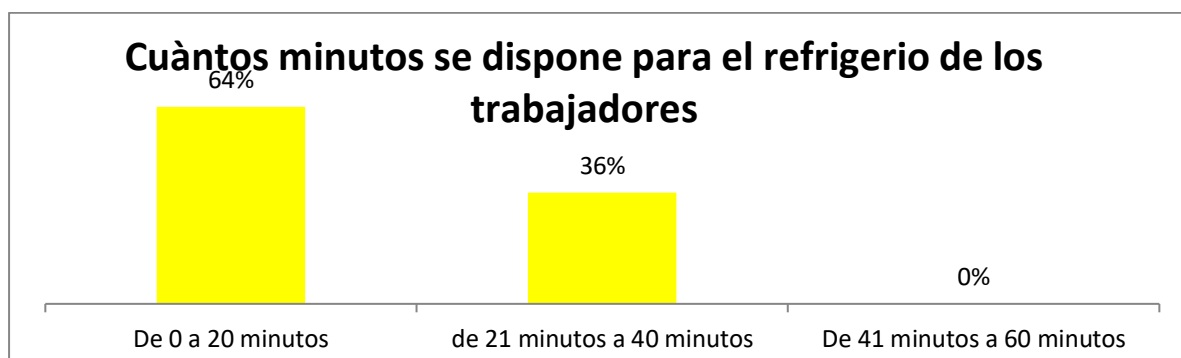
Provincia de nuestro País donde el crecimiento laboral se viene dando. De esa manera se podrá controlar de una manera eficaz y eficiente en cuanto a las fiscalizaciones laborales en cualquier centro de trabajo.

### GRTPE (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo):

|                        |    | SEGÚN GRTPE EL Nº DE ACTUACIONES INSPECTIVAS ENTRE 2017-2018 A HOSPEDAJES 3 ESTRELLAS | FISCALIZADOS/ESTABLECIMIENTOS EXISTENTES | Solo el 6% de los establecimientos hoteleros han sido fiscalizados entre el periodo 2017-2018 |
|------------------------|----|---|--|---|
| HOSPEDAJES 3 ESTRELLAS | 36 | 2   | 6%                                       |   |

Según la información que fue brindada por la GRTPE, esta institución realizó fiscalizaciones laborales a sólo 2 establecimientos hoteleros de 3 estrellas del Distrito de Chiclayo entre los períodos 2017 y 2018. Las fiscalizaciones que fueron realizadas a esos establecimientos no son exactamente por un tema laboral de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, sino que también pueden ser de otros temas, esto debido a que no se me brindó una información específica con respecto a eso. Este porcentaje se debe a que a partir del 2016 la entidad se venía centrando en sólo MYPES (medianas y microempresas).

#### 3.4. Incumplimiento en el tiempo de refrigerio

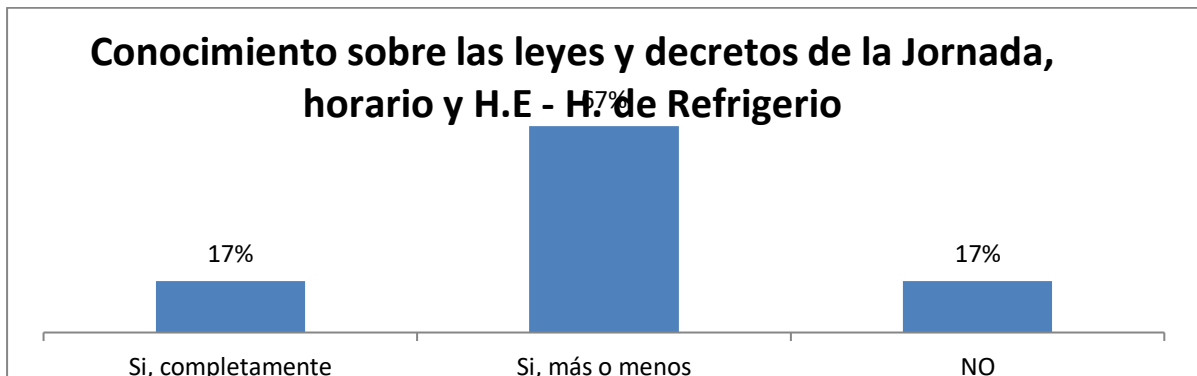


De acuerdo a los datos obtenidos de los trabajadores de los hoteles 3 estrellas del distrito de Chiclayo, se tiene por resultado que el 64% sólo tienen 20 minutos como máximo para su refrigerio, mientras que un 36% señaló que tienen entre 21 a 40 minutos como máximo para su refrigerio.

El tiempo de refrigerio como mínimo es de 45 minutos y máximo de 1 hora indicado en el D.S. N° 008-2002-TR. Cabe resaltar que el tiempo de refrigerio no está considerado dentro de la jornada laboral y por tanto no es remunerada. Pero si es importante para un trabajador de tiempo completo ya que este tiempo sirve para su alimentación y reposo.

Este tiempo es infringido por los empleadores como se puede apreciar en los resultados del gráfico. Un motivo por el cual concuerdan los empleadores y brindan esos determinados tiempos a sus trabajadores, es porque ellos creen que son suficientes para que sus trabajadores puedan alimentarse y continuar con sus actividades, por tanto, ellos creen que sería exagerado darles más de 45 minutos para su refrigerio.

La causa de este incumplimiento es que los empleadores no saben o no están muy informados sobre el tiempo determinado que existe para el refrigerio. En el siguiente gráfico se puede apreciar que solo un 17% es conocedor con respecto al horario de refrigerio.





### III. Metodología

#### 4.1. Tipo y Nivel de Investigación

Este trabajo reunió las condiciones necesarias para ser denominada como un enfoque Mixto porque se obtuvo datos cualitativos y cuantitativos; de tipo aplicada; y de Nivel Descriptiva porque se describieron los principales incumplimientos que se presentan en el sector de Hotelería 3 estrellas del Distrito de Chiclayo.

#### 4.2. Diseño de investigación

El diseño de este trabajo de investigación que se aplicó es no experimental ya que no se hizo cambios dentro de cada establecimiento de Hotelería, solamente se obtuvieron los datos necesarios.

#### 4.3. Población, muestra y muestreo

En esta investigación la población y muestra fueron los 32 establecimientos de hospedaje de 3 estrellas del Distrito de Chiclayo 2018.

| FOLD. | NOMBRE COMERCIAL  | RAZÓN SOCIAL                          | N° Trabajadores |
|-------|-------------------|---------------------------------------|-----------------|
| 1     | América           | America SAC.                          | 8               |
| 2     | Aristi            | Aristi Hotel y Turismo S.A.C.         | 15              |
| 3     | Aura              | Aura Hotel S.A.C.                     | 8               |
| 4     | Casa de la Luna   | Hotel Casa de la Luna S.A.C.          | 15              |
| 5     | Casa de Turistas  | Hilda Figueroa Diaz                   | 8               |
| 6     | Central           | Negocios Marcia Andrea S.A.C          | 13              |
| 7     | Costa Norte       | Hotel Costa Norte S.R.L.              | 14              |
| 8     | Descanso del Inca | Hotel Descanso del Inca S.A.C.        | 12              |
| 9     | El Sol            | Hotel El Sol E.I.R.L.                 | 10              |
| 10    | Eras              | Turismo y Servicios Integrales S.R.L. | 9               |
| 11    | Gran Sipan        | Hotel Gran Sipán E.I.R.L.             | 13              |
| 12    | Inti Hotel        | Emp. Turística del Norte S.A.         | 42              |
| 13    | Kalu              | William Javier Castrejon Espino       | 9               |
| 14    | Las Musas         | Inversiones Hoteleras SGF S.A.C.      | 30              |
| 15    | Los Portales      | Los Portales S.A                      | 35              |

|           |                    |                                    |    |
|-----------|--------------------|------------------------------------|----|
| <b>16</b> | Lucky Star         | Lucky Star E.I.R.L.                | 24 |
| <b>17</b> | Marwid             | Hotel Marwid E.I.R.L.              | 8  |
| <b>18</b> | Mochiks            | Inversiones Trilama S.A.C.         | 14 |
| <b>19</b> | My Rouse Hotel     | Hotel San Luís E.I.R.L.            | 8  |
| <b>20</b> | Paraiso            | Hotelier S.A.C.                    | 12 |
| <b>21</b> | Plazza             | Geoturismo & Compañías S.A.C.      | 8  |
| <b>22</b> | Rizzo              | Rizzo Hotel S.A.C.                 | 12 |
| <b>23</b> | Santa Rosa         | Hotel Santa Rosa S.A.C.            | 14 |
| <b>24</b> | Embajador          | Inversiones ROPACI E.I.R.L.        | 3  |
| <b>25</b> | Valle del Sol Hand | Viajero Niyu S.A.C.                | 9  |
| <b>26</b> | Villa Rita         | Representaciones Arcadio S.A.C.    | 8  |
| <b>27</b> | Gloria Plaza Hotel | Gloria Plaza Hotel & Casino S.A.C  | 19 |
| <b>28</b> | Hotel Casa Blanca  | LIZNARDA HAYDE CRUZADO<br>ORDOÑEZ  | 11 |
| <b>29</b> | Romero's Hotel     | Romero's Hoteles S.A.C             | 10 |
| <b>30</b> | Vicente de la Vega | Castillo Surita Claro              | 9  |
| <b>31</b> | Hotel Solec        | Grupo Hotelero Solec SAC.          | 10 |
| <b>32</b> | Hotel Café Ottavi  | Negocios y Servicios Diaz E.I.R.L. | 6  |

Sin embargo, se hizo una investigación virtual sobre cada establecimiento de las cuales 2 de los 32 establecimientos se encontraban con baja de oficio (Kalu) y baja provisional (Casa de la Luna), por lo tanto, sólo se tomaron en cuenta 30 establecimientos Hoteleros del cuadro que se representa.

Ante esto se utilizó el Método Tasa Respuesta por si no se llegaba a acceder con la información de todos los Establecimientos Hoteleros 3 estrellas del Distrito de Chiclayo ante cualquier negativa que se presente, por lo tanto, este método se basa en recopilar información de un mínimo del 35% de los establecimientos.

Al hacer un cálculo sobre lo mencionado, llegamos a la conclusión de que como mínimo se puede evaluar a 11 establecimientos hoteleros. Cálculo.  $11/30 = 36.67\%$  siendo este resultado aceptable y superior al 35%.

#### **4.4. Criterios de selección**

Esta investigación se realizó para dar a conocer sobre los incumplimientos en los que se encuentran los trabajadores a tiempo completo con respecto a su jornada, horario y trabajo en sobretiempo, otro punto importante es sobre la situación laboral respecto a la informalidad o formalidad de los empleados y con respecto al tiempo de refrigerio que les brindan por laborar en los Hoteles 3 estrellas del Distrito de Chiclayo. Además de conocer las cantidades de veces en las que la SUNAFIL o GRTPE hayan visitado estos establecimientos hoteleros 3 estrellas del Distrito de Chiclayo.

#### 4.5. Operalización de variables

| Variables            | Dimensiones                              | Indicadores  |
|----------------------|--|--|
| <b>INDEPENDIENTE</b> | INCUMPLIMIENTOS EN LA JORNADA DE TRABAJO | JORNADA DE TRABAJO   |
|                      |  | HORARIO DE TRABAJO   |
|                      |  | TRABAJO EN SOBRETIEPO O HORAS EXTRAS                                     |
|                      |  | TIEMPO DE REFRIGERIO   |
|                      |  | ROTACIÓN DE TURNOS   |
| <b>DEPENDIENTE</b>   | GRADO DE FISCALIZACIÓN LABORAL           | SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN SUNAFIL                       |
|                      |  | GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO - GRTPE               |
| <b>INTERVINENTE</b>  | SECTOR DE HOTELERÍA                      | CLASIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN DE ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS 3 ESTRELLAS |

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

- Encuesta: A través de ella se recolectó y se analizó una serie de datos de los establecimientos de hotelería 3 estrellas del Distrito de Chiclayo.
- Entrevista: Se orientó a obtener información laboral a través del gerente o encargado de cada establecimiento, como también se obtuvo información de los trabajadores pertenecientes a los establecimientos para poder comparar la información.

#### **4.7. Procedimientos**

Para aplicar este trabajo de investigación se tuvo que ver cuantos establecimientos hoteleros 3 estrellas se encontraba en actividad y sean pertenecientes sólo al distrito de Chiclayo. Luego se tuvo que sacar un porcentaje para ver de cuantos establecimientos hoteleros como mínimo se necesitaban para solicitar la información, esto debido a que se tenía muy en cuenta de que quizá no todos los establecimientos quieran colaborar con la información que se necesitaba. Ya con un mínimo de 11 establecimientos se escogió al azar para poder pedir permiso a cada gerente o representante de cada establecimiento de Hotelería de 3 estrellas, para realizarle una entrevista y aplicarle la encuesta, y también se tuvo que aplicar la encuesta hacia los trabajadores de cada establecimiento, de esta manera se obtuvo los datos necesarios.

#### **4.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Al obtener la base sobre la cantidad de establecimientos Hoteleros que se encontraban en la Categoría de 3 estrellas se procedió a obtener el permiso en cada establecimiento para encuestar al empleador y trabajador de cada establecimiento.

Se establecieron los incumplimientos respecto a la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo; además de la situación formal o informal que se encontraban los trabajadores a tiempo completo y sobre el tiempo de refrigerio que les brindan. Estos objetivos se lograron realizar y obtener con respecto a los resultados de las encuestas y entrevistas. También se determinó sobre las inspecciones que realizaba la SUNAFIL y GRTPE a estos establecimientos, esto se obtuvo por la información que fue brindada por las mismas instituciones.

Los objetivos ya sea general o específico se lograron obtener mediante la información recolectada de la encuesta y entrevista, ambas fueron procesadas y almacenadas en Excel.

#### 4.9. Matriz de Consistencia

| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN   | OBJETIVOS  | JUSTIFICACIÓN   | VARIABLES  | DISEÑO METODOLÓGICO  |
|---|--|---|--|--|
| <p><b>Formulación Principal</b><br/>¿Cuáles son los incumplimientos a las obligaciones laborales relacionadas con la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, que afectan a los empleados a tiempo completo en el sector de Hotelería 3 estrellas del Distrito de Chiclayo?</p> <p><b>Formulación secundaria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la situación laboral de los trabajadores a tiempo completo con respecto a la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo del sector de hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo?</li> <li>• ¿Cuál es el grado de fiscalización laboral que realiza GRTPE o SUNAFIL a las empresas del sector de hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo?</li> <li>• ¿Cuál es la causa del incumplimiento del tiempo de refrigerio que le brindan a los trabajadores las empresas del sector de hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo?</li> </ul> | <p><b>Objetivo Principal</b><br/>Establecer los incumplimientos sobre los trabajadores a tiempo completo del sector de Hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el grado de formalidad que se encuentran los trabajadores a tiempo completo con respecto a la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo del sector de Hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo.</li> <li>• Determinar el grado de fiscalización laboral que realiza la GRTPE y SUNAFIL a las empresas del sector de hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo.</li> <li>• Determinar el tiempo de refrigerio que se les brindan a los trabajadores de jornada a tiempo completo.</li> </ul> | <p><b>Aplicación Práctica:</b> Esta investigación será aplicada en las empresas del sector de Hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo.</p> <p><b>Aplicación Social:</b> Se determinará la situación laboral en la que se encuentran los trabajadores a tiempo completo con respecto a la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo del sector de Hotelería 3 estrellas del Distrito de Chiclayo.</p> <p><b>Aplicación Personal:</b> En lo personal me servirá tanto como trabajador dependiente para saber la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobre tiempo en las que uno puede estar sometido, por otro lado, también me servirá como un empleador para actuar de manera correcta en esta obligación que estipula la Ley sobre los trabajadores.</p> <p>Todo trabajador el cual es contratado por un empleador para ejercer una labor dentro de su empresa, tiene todo el derecho de recibir una remuneración y las obligaciones laborales necesarias como un registro en planilla, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones, seguro social. Al realizar estos cumplimientos de derechos y obligaciones hacia su trabajador, estará evitando una denuncia, multa y/o sanción el cuál le será perjudicial, tanto para él como para su empresa.</p> | <p><b>INDEPENDIENTE</b><br/>INCUMPLIMIENTOS EN LA JORNADA DE TRABAJO</p> <p><b>DEPENDIENTE</b><br/>GRADO DE FISCALIZACIÓN LABORAL</p> <p><b>INTERVINENTE</b><br/>SECTOR DE HOTELERÍA</p> | <p><b>Tipo y nivel de investigación:</b><br/>Enfoque: Mixto<br/>Tipo: Aplicada<br/>Nivel: Descriptiva</p> <p><b>Diseño de investigación:</b><br/>No Experimental</p> <p><b>Técnica de investigación:</b><br/>Encuesta y Entrevista</p> |

#### **4.10. Consideraciones Éticas**

Esta investigación fue una aplicación de aceptación voluntaria por parte de los empleadores y trabajadores de cada establecimiento hotelero. Además, tuvieron la libertad de brindar información de forma anónima.

#### **IV. Conclusiones**

- Los incumplimientos que se dan sobre los trabajadores del sector de hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo son la falta de pago y/o compensación de las horas extras, la falta de pago por laborar en los días feriados y una rotación inadecuada en los turnos de trabajo.
- Se ha podido determinar que el grado de formalidad de los trabajadores del sector hotelería 3 estrellas del distrito de Chiclayo es del 42%, esto se debe a que por experiencia de los empleadores a veces llegan trabajadores que solo están unos días o un tiempo determinado que no es mucho y se van, es por ello que a veces se abstienen a hacerlos firmar un contrato.
- Se pudo determinar que el grado de fiscalización laboral realizado por SUNAFIL fue del 21% a establecimientos hoteleros en las cuales incluía todas las categorías de los establecimientos hoteleros y además estas fiscalizaciones no son sólo sobre jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobretiempo, sino además de otras materias. Por otro lado, la GRTPE sólo realizó el 6% de fiscalizaciones a este sector laboral. Estos resultados muestran porcentajes bajos de fiscalización laboral por parte de estas dos entidades en el período 2017 y 2018.
- El tiempo de refrigerio que se determinó sobre los establecimientos hoteleros 3 estrellas del distrito de Chiclayo es que un 64% brinda hasta 20 minutos como máximo y un 36% brinda entre 21 a 40 minutos como máximo para que el trabajador goce de su refrigerio. Ambos porcentajes están por debajo del tiempo mínimo (45 minutos) establecido en el D.S. N° 008-2002-TR.



## V. Recomendaciones

- La SUNAFIL y GRTPE deben fortalecer las inspecciones laborales a través del crecimiento en el número de inspectores, y también de sedes en cada Distrito o Provincia de nuestro país donde el crecimiento laboral se viene dando. De esa manera se podrá controlar de una manera eficaz y eficiente en cuanto a las fiscalizaciones laborales en cualquier centro de trabajo.
- La SUNAFIL y GRTPE deben brindar capacitaciones constantes e informar a los dueños o empleadores de cada establecimiento Hotelero con respecto a la formalidad de los trabajadores y el conocimiento sobre las leyes, normas y decretos que lo amparan.
- Con respecto a los turnos de trabajo, en los establecimientos hoteleros 3 estrellas de Chiclayo, se debería implementar un 3º turno en los establecimientos que sólo cuentan con 2 turnos, esto ayudará a que haya una mejor rotación en los turnos de trabajos. Además, se podrá laborar mejor ya que el sector hotelero es un negocio que está activo las 24 horas del día, siendo este un beneficio tanto para el empleador como para sus empleados.
- Para que estos establecimientos hoteleros MYPES obtengan un beneficio para ellos y sus trabajadores en cuestión de derechos laborales se debería tomar en cuenta una afiliación a la REMYPE, ya que esta cuenta con un Régimen laboral especial en la que se pueden pactar mejores condiciones laborales, además gozarían de un tratamiento especial en la inspección de trabajo en cuanto a sanciones y fiscalización laboral.

## VI. Lista de referencias

- Aguirre, E. (2013). Influencia de la sobrecarga horaria, en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Almapo S.R.L. Departamento de la Libertad, Provincia de Trujillo, Durante el año 2012. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Castillo, J., & Demartini, F. (2015). *Jornada y Horario de Trabajo*. Lima: Thomson Reuters.
- Cortéz, E., Centeno, R., Ravines, R. & Díaz, W. (2016). Factores Determinantes de la Rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a cinco estrellas en la Región Arequipa (Tesis de Magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Santiago de Surco-Arequipa, Perú.
- Espinoza, C. (2015). Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata. ¿Determinación objetiva o libre decisión del empleador?. (Tesis de segunda especialidad). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- García, Á. (2009). *Jornada, Horario de trabajo y Horas extras*. Lima: Soluciones Laborales.
- García, E. (2016). Los órganos de control del estado y la informalidad laboral en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Tingo María – 2016 (Tesis de Pregrado). Universidad de Húanuco, Tingo María, Perú.
- Machicado, J. (2010) Jornada de trabajo y Jornada Extraordinaria. Sucre, Bolivia.
- Quispe, S. (2017). El reconocimiento del trabajo en sobretiempo en el régimen público laboral y la ineficacia de las normas que la regulan. (Tesis de pregrado). Universidad Andina de Cusco, Cusco, Perú.
- Rodríguez, J. (2018). La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Toyoma, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Ulloa, D. (2017). El tiempo de Trabajo en España y Perú, Ideas sobre la regulación de un elemento esencial en la vida de los trabajadores. (Tesis de doctorado). Universidad de Castilla, La Mancha, España
- Vilela, A., & Chienda, A. (2011). *Jornada de Trabajo, horario y Trabajo en sobretiempo*. Lima: Aele.

## VII. Anexos

### Cuestionario de encuesta-Empleadores (Dirigido a los Empleadores del Sector Hotelero de 3 estrellas del Distrito de Chiclayo)

#### I. INTRODUCCIÓN

Muy buenos días/tardes mi nombre es Juan Carlos Cordova Palmer, soy tesista de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

Me encuentro realizando una entrevista con el propósito de obtener información laboral. La información que nos brinda será de mucha utilidad para alcanzar los objetivos de la investigación, anticipadamente agradezco su respuesta.

#### II. Por favor marque con una "X" y responda las preguntas siguientes.

##### 1. ¿Qué labor desempeña dentro de este establecimiento?

.....

##### 2. ¿Cuántos turnos se realizan durante el día y cuántos trabajadores laboran en los siguientes turnos?

- Cantidad de Turnos:
- |   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Turno Mañana..... <input type="text"/></li> <li>B. Turno Tarde..... <input type="text"/></li> <li>C. Turno Noche..... <input type="text"/></li> </ul> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>A. TURNO 1..... <input type="text"/></li> <li>B. TURNO 2..... <input type="text"/></li> </ul> |
|---|--|--|

**Comentario**.....

.....

##### 3. ¿Cuántos de sus trabajadores son formales?

- A. Especifique.....

##### 4. Los días de descanso de su personal, ¿cómo los brinda?

- A. Una vez por semana.....
- B. Dos veces al mes.....
- C. Sólo cuando tienen vacaciones. ...

**5. Con respecto a las edades de sus trabajadores:**

- A. Todos son mayores de edad.....
- B. Hay algún adolescente entre 12 y 14 años.....
- C. Hay algún adolescente entre 15 y 18 años.....

❖ Si marcó B o C. ¿Cuál es su horario de trabajo? Especifique.

.....

**6. Respecto a las horas extraordinarias (horas extras) Podría indicar si estas se trabajan...**

- A. De manera reiterada y regular.....
- B. Sólo en ocasiones.....
- C. Nunca.....

**7. ¿Las horas extras se hacen de mutuo acuerdo entre el Hotel y los trabajadores?**

- A. Sí.....
- B. A veces.....
- C. No, obligatoriamente se cumple...

**8. ¿Las horas extras como las retribuye?**

- A. Se pagan.....
- B. Se compensan con días de descanso.....
- C. Ninguna de las anteriores.....

**9. ¿Cuáles son los horarios de entrada y salida de sus trabajadores? Especifique.**

- A. Turno mañana.....
- B. Turno tarde.....
- C. Turno noche.....

**10. ¿El trabajo en días feriados, como los retribuye?**

- A. Se pagan como día feriado.....
- B. Se compensan con días de descanso.....
- C. Se pagan como un día normal.....

**11. Con respecto a la rotación de los trabajadores en los turnos. ¿Se realiza de una manera justa y correcta?**

- A. Sí.....
- B. No.....

**12. ¿Con que medio se controla la asistencia en este establecimiento?**

- A. Huella digital.....
- B. Firmas físicas en registro.....
- C. Otros.....

**13. ¿Cuántas veces ha sido visitado por la SUNAFIL y/o GRTPE (Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo)?**

- A. Ninguna vez.....
- B. 1 a 3 veces.....
- C. 4 a más.....

**14. Indique la cantidad de minutos diarios de los que dispone un trabajador para su refrigerio.**

- A. De 0 a 20 minutos.....
- B. De 21 minutos a 40 minutos.....
- C. De 41 minutos a 60 minutos.....

**15. ¿Tiene conocimiento que existen Leyes, Decretos Supremos, Normas, infracciones y multas sobre la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (horas extras), además del refrigerio?**

- A. Si, completamente.....
- B. Si, más o menos.....
- C. No.....

**¡GRACIAS POR SU TIEMPO!**

**Cuestionario de encuesta-Trabajadores**  
**(Dirigido a los Trabajadores del Sector Hotelero de 3 estrellas del**  
**Distrito de Chiclayo)**

**I. INTRODUCCIÓN**

Muy buenos días/tardes mi nombre es Juan Carlos Cordova Palmer, soy tesista de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

Me encuentro realizando una entrevista con el propósito de obtener información relevante sobre situación laboral.

La información que me brinda será de mucha utilidad para alcanzar los objetivos de la investigación, anticipadamente agradezco su respuesta.

**II. Por favor marque con una "X" y responda las preguntas siguientes.**

**1. ¿Qué labor desempeña dentro de la empresa?**

.....

**2. ¿En qué turno labora usted?**

A. Turno 1.....

B. Turno 2.....

C. Turno 3.....

**3. ¿Qué jornada de trabajo desempeña usted?**

A. A tiempo completo.....

B. A tiempo parcial.....

**4. Para el que marcó tiempo completo: ¿Se cumple con la hora que pactaste con tu jefe?**

A. Sí.....

B. No.....

**5. ¿Ud. es un trabajador formal? (Firmó contrato)**

A. Si.....

B. No.....

**6. Especifique los días que labora a la semana.**

A. Todos los días de la semana....

B. 6 días a la semana.....

C. Depende.....

**7. Los días de descanso de ustedes los trabajadores, ¿cómo les brindan?**

- A. Una vez por semana.....
- B. Dos veces al mes.....
- C. No tienen u especifique.....
- .....

**8. Con respecto a las edades:**

- A. Todos son mayores de edad.....
- B. Hay algún adolescente entre 12 y 14 años.....
- C. Hay algún adolescente entre 15 y 18 años.....

- Si marcó B o C. ¿Cuál es el horario de trabajo del menor? Especifique.
- .....
- .....

**9. Respecto a las horas extraordinarias ¿Podría indicar si estas se trabajan?**

- A. De manera reiterada y regular.....
- B. Sólo en ocasiones.....
- C. Nunca.....

**10. Cuando realizas horas que exceden a lo que pactaste en un principio (horas extras), ¿Te realizan el pago?**

- A. Sí.....
- B. No.....

**11. ¿Te compensan las horas extras con períodos equivalentes de descanso?**

- A. Sí.....
- B. No.....

**12. ¿Cómo calificarías tu interés por hacer horas extraordinarias? (Siempre y cuando paguen)**

- A. Interesado.....
- B. Poco Interesado.....
- C. Ningún interés.....

**13. ¿Cuáles son los horarios de entrada y salida de los trabajadores? Especifique.**

- A. Turno mañana.....
- B. Turno tarde.....
- C. Turno noche.....

**14. Cuando laboras en días feriados, el pago como te lo realizan:**

- A. Como si fuera un día normal.....
- B. Me pagan más por ser feriado.....

**15. Con respecto a la rotación de los trabajadores en los turnos. ¿Se realiza de una manera justa y correcta?**

- C. Sí.....
- D. No.....

**16. ¿Con que medio se controla la asistencia en el centro de trabajo?**

- A. Huella digital.....
- B. Firmas físicas en registro.....
- C. Otros.....

**17. ¿Cuántas veces ha sido visitado por la SUNAFIL y/o el MTPE este establecimiento?**

- A. Ninguna vez.....
- B. 1 a 3 veces.....
- C. 4 a más.....

**18. Indique la cantidad de minutos diarios de los que disponen ustedes para su refrigerio.**

- A. De 0 a 30 minutos.....
- B. De 31 minutos a 40 minutos.....
- C. De 41 minutos a 60 minutos.....



**19. ¿Tiene conocimiento que existen Leyes, Decretos Supremos, Normas, infracciones y multas sobre la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (horas extras) refrigerio?**

- A. Si, completamente.....
- B. Si, más o menos.....
- C. No.....

**20. ¿Existió algún conflicto laboral dentro de este establecimiento, con respecto a alguna denuncia sobre el incumplimiento en la jornada trabajo, horario y horas extras?**

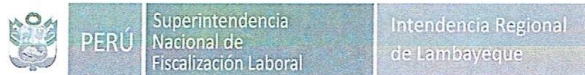
- A. SI.....
- B. No.....

**21. ¿Realizaría algún tipo de denuncia sobre el incumplimiento de la obligación laboral a su centro de trabajo?**

- A. Sí.....
- B. No.....

**¡GRACIAS POR SU TIEMPO!**

## Información brindada por SUNAFIL



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

Chiclayo, 15 de mayo de 2019

**CARTA N° 03 -2019-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE**

SEÑOR:

JUAN CARLOS CORDOVA PALMER (DNI. N° 74868424)

Calle Jhon F. Kennedy Cdra 1 Mz F Lt 1 Distrito Lambayeque.

**ASUNTO : Entrega de Información.**

**REFERENCIA : Solicitud de fecha 08 de mayo del 2019. (H.R. N° 50375-2019)**

Estimo Señor:

Previo cordial saludo, conforme a su solicitud de referencia, sirva el presente para brindarle la información remitida mediante Memorandum N° 347-2019-SUNAFIL-IRE LAMBAYEQUE/SIAI por la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la IRE Lambayeque informando que durante los periodos 2017 y 2018 se han llevado a cabo 67 (sesenta y siete) actuaciones inspectivas de fiscalización a empresas del sector Hotelero; cabe señalar, que el origen de las actuaciones, en algunos casos, corresponden a denuncias con reserva de identidad, por ello y considerando las excepciones señaladas en el numeral 3 del artículo 17 del TOU de la Ley 27806, corresponde brindar únicamente la cantidad de fiscalizaciones a empresas inspeccionadas del sector solicitado.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de nuestra.

Cordialmente.

LUIS ENRIQUE CIEZA SANCHEZ  
Coordinador Administrativo  
Intendencia Regional de Lambayeque  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

LECS.  
Cc. Archivo

**Solicitud enviada a SUNAFIL-CHICLAYO**

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

**Solicitud de acceso a la información Pública**

**Señora Intendente Regional de Lambayeque  
Vanessa Victoria Vargas Chafloque**

Yo **Juan Carlos Cordova Palmer** con DNI N° 74868424, domiciliado en Jhon F. Kennedy Cdra 1 Mz F Lt 1- Distrito de Lambayeque, estudiante de Contabilidad en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo.

Mediante la presente solicito información sobre que empresas del sector hotelero del Distrito de Chiclayo han sido fiscalizadas en el año 2017 y 2018, esta información es de suma importancia para el desarrollo y cumplimiento de objetivos en mi informe final de tesis.

Acogiéndome a la Ley de transparencia pública, solicito dicha información.

Chiclayo, 08 de mayo de 2019

Juan Carlos Cordova Palmer  
DNI: 74868424

**Información Adicional del Solicitante:**

**Número de Celular:** 971343023

**Correo:** carlos\_febrero@outlook.com

**Solicitud enviada a GRTPE-CHICLAYO**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**Solicitud de Acceso a la Información Pública**

Señor Gerente Regional de Trabajo y Promoción de Empleo  
Abogado Guillermo Segura Díaz

Yo Juan Carlos Cordova Palmer con DNI N° 74868424, domiciliado en Jhon F. Kennedy Cdra 1 Mz F Lt 1 – Distrito de Lambayeque, estudiante de Contabilidad en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo.

Mediante la presente solicito información sobre las inspecciones laborales y el número de visitas con sus respectivas fechas que la GRTPE realizó sobre los establecimientos hoteleros 3 estrellas del Distrito de Chiclayo en el año 2017 y 2018, esta información es de suma importancia para el desarrollo y cumplimiento de objetivos en mi informe de tesis.

Acogiéndome a la Ley de transparencia pública, solicito dicha información.

Chiclayo, 15 de noviembre del 2018

  
Juan Carlos Cordova Palmer  
DNI: 74868424

**Información Adicional del Solicitante**

Número de celular: 971343023  
Correo: carlos\_febrero@outlook.com

### Base de datos de los Hoteles 3 Estrellas del Distrito de Chiclayo.

| CATEGORIA 3 ESTRELLAS |                    |                                       |                                 |      |          |           |                             |
|-----------------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------------|------|----------|-----------|-----------------------------|
| FOLIO                 | NOMBRE COMERCIAL   | RAZÓN SOCIAL                          | REPRESENTANTE LEGAL             | P.V. | DISTRITO | PROVINCIA |                             |
| 1                     | América            | America SAC.                          | Bardales Correa Jose Robert     | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa- A.R.E.L 28015 |
| 3                     | Aristi             | Aristi Hotel y Turismo S.A.C.         | Ramos Becerra Luis Alberto      | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | pequeña emp                 |
| 4                     | Aura               | Aura Hotel S.A.C.                     | Maco Serrato Diana Nataly       | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 5                     | Casa de la Luna    | Hotel Casa de la Luna S.A.C.          | Fernández Carranza Jose Marti   | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | A.R.E.L. 28015              |
| 6                     | Casa de Turistas   | Hilda Figueroa Diaz                   | Figueroa Diaz Hilda             | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 7                     | Central            | Negocios Marcia Andrea S.A.C          | Pedro Quispe Rodriguez          | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 8                     | Costa Norte        | Hotel Costa Norte S.R.L.              | Incio Zapata Danny              | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 9                     | Descanso del Inca  | Hotel Descanso del Inca S.A.C.        | Monteza López María Elena       | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 10                    | El Sol             | Hotel El Sol E.I.R.L.                 | Chavez Vda. Green Amelia        | Jr.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 11                    | Eras               | Turismo y Servicios Integrales S.R.L. | Heras Quispe Juan Julio         | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 12                    | Gran Sipan         | Hotel Gran Sipán E.I.R.L.             | Orlando Oblitas Campos          | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 13                    | Inti Hotel         | Emp. Turística del Norte S.A.         | Mahmud Ismail Mustafa Mustafa   | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | no aparece                  |
| 14                    | Kalu               | William Javier Castrejon Espino       | Castrejón Espino William Javier | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 15                    | Las Musas          | Inversiones Hoteleras SGF S.A.C.      | Simon Hende Thomas              | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | no aparece                  |
| 16                    | Los Portales       | Los Portales S.A                      | Rodriguez de Puig Maria Luisa   | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | no aparece                  |
| 17                    | Lucky Star         | Lucky Star E.I.R.L.                   | Llanos Campos Luciano           | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 18                    | Marwid             | Hotel Marwid E.I.R.L.                 | Fernandez Cerna William         | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 19                    | Mochiks            | Inversiones Trilama S.A.C.            | Trigoso Lizarzaburu Maite N.    | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | pequeña emp                 |
| 20                    | My Rouse Hotel     | Hotel San Luis E.I.R.L.               | Delgado Tafur Victor            | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 21                    | Paraiso            | Hotelier S.A.C.                       | Rios Villacorta Segundo         | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | no aparece                  |
| 22                    | Plazza             | Geoturismo & Compañías S.A.C.         | De la Cruz Huaman Basilio       | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 23                    | Rizzo              | Rizzo Hotel S.A.C.                    | Vargas de Guerrero Asunción     | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | pequeña emp                 |
| 24                    | Santa Rosa         | Hotel Santa Rosa S.A.C.               | Zapata Fernandez Luis Alberto   | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | P.E. - A.R.E.L. 28015       |
| 25                    | Embajador          | Inversiones ROPACI E.I.R.L.           | Ramos De Chavez Maria           | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 26                    | Valle del Sol Hand | Viajero Niyu S.A.C.                   | Rojas Valdez Susy Janet         | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 27                    | Villa Rita         | Representaciones Arcadio S.A.C.       | García Uriarte Oscar Custodio   | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 28                    | Gloria Plaza Hotel | Gloria Plaza Hotel & Casino S.A.C     | Barrueto La Torre Ricardo       | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | pequeña emp                 |
| 29                    | Hotel Casa Blanca  | LIZNARDA HAYDE CRUZADO ORDOÑEZ        | LIZNARDA HAYDE CRUZADO ORDOÑEZ  | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | no aparece                  |
| 31                    | Romero's Hotel     | Romero's Hoteles S.A.C                | Romero Sanchez Segundo Felipe   | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 33                    | Vicente de la Vega | Castillo Surita Claro                 | Castillo Surita Claro           | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 34                    | Hotel Solec        | Grupo Hotelero Solec SAC.             | Salinas Bazan Jorge Isaac       | Ca.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |
| 36                    | Hotel Café Ottavi  | Negocios y Servicios Diaz E.I.R.L.    |                                 | Av.  | Chiclayo | Chiclayo  | microempresa                |

Fuente: Gerencia Regional de Lambayeque 2018