



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en San  
Juan de Lurigancho-2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

Richard Cristobal Mamani Garcia

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Azula, Cesar Napoleón

Dr. Mendo Mechan, Javier Martin

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

**LIMA – PERÚ**

2018

Páginas preliminares

## Acta de aprobación de tesis



## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

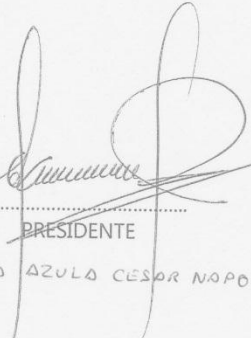
Código : FU-FF-FR-UZUZ  
 Versión : 09  
 Fecha : 23-03-2018  
 Página : 1 de 1

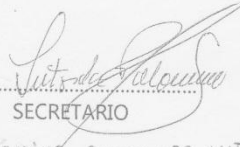
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) MASHANI GARCIA, RICHARD CRISTOBAL cuyo título es:

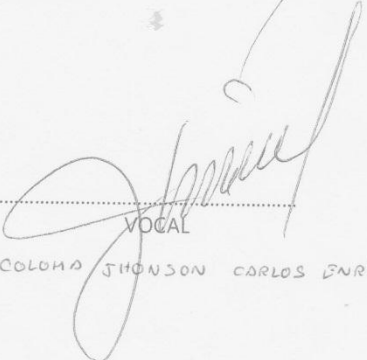
DERECHO LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LAS  
 EMPRESAS DE TRANSPORTE URBANO EN SAN JUAN  
 DE LURIGANCHO - 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el  
 estudiante, otorgándole el calificativo de: 10 (número) Excelente (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho, 11 de 12 del 2018....

  
 PRESIDENTE  
 ESPINOZA AZULA CESAR NAPOLEÓN

  
 SECRETARIO  
 PALOMINO GONZALEZ LUTGARDA

  
 VOCAL  
 COLOMA JOHNSON CARLOS ENRIQUE

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**Dedicatoria**

A mis padres que siempre confiaron en mí. A mis hermanos que me apoyaron en momentos muy difíciles. A mi amiga Rosa Falcon Poma que siempre estuvo en los momentos de dificultad y me motivo a seguir, gracias por todo.

**Agradecimiento**

A la Universidad César vallejo, que fue parte fundamental en mi formación profesional.

Al Dr. Charlie Carrasco Salazar, que colaboro con sus enseñanzas para la elaboración de mi investigación.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Richard Cristobal Mamani Garcia identificada con DNI N° 08160452, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citado y referencias por tanto se puede corroborar en mis referencias.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no se ha publicado en ningún lado, ya que lo desarrolle en el ciclo que me correspondía desarrollarlo.

Los datos presentados en los resultados son reales; no ha sido manipulado ni duplicados, por tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituyen aportes para el conocimiento teórico científico.

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

Lima, 14 de diciembre del 2018.



Richard Cristobal Mamani Garcia

DNI: 08160452

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento este distinguido jurado la tesis titulada "Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho-2018". Se estructura por los capítulos de la Introducción, la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación al problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo, nominado Método, abordará el diseño de la investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo se detalla los resultados. El cuarto capítulo las discusiones; en el quinto capítulo las conclusiones; en el sexto capítulo las recomendaciones; en el capítulo séptimo las referencias y finalmente los anexos, que está constituido por la matriz de consistencia, el instrumento, la validación de experto y los resultados del turnitin.



Richard Cristobal Mamani Garcia

DNI: 08160452

## Índice general

Páginas preliminares	ii
Acta de aprobación de tesis	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general	viii
Índice de tablas	x
Índice de gráficos	xi
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación al problema	21
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivo	23
II. Método	25
2.1 Diseño de investigación	26
2.2 Variables, Operacionalización	27
2.3 Población y muestra	28
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	29
2.5 Método de análisis de datos	32
2.6 Aspectos éticos	32
III. Resultados	33
IV. Discusión	38
V. Conclusiones	43
VI. Recomendaciones	45
VII. Referencias bibliográficas	47
Anexos	50
Anexo N° 1 Matriz de consistencia	51
Anexo N° 2 Cuestionario	52
Anexo N° 3 Informe de opinion de expertos	54
Anexo N° 4 Articulo de opinion	64
Anexo N° 5 Acta de aprobacion de originalidad de tesis	71



Anexo N° 6 Pantallazo de Turnitin	72
Anexo N° 7 Autorizacion de publicacion de tesis	73
Anexo N° 8 Autorización de la versión final del trabajo de investigación	74

## Índice de tablas

Tabla N°1	Operacionalización de la variable	28
Tabla N°2	La población serán los trabajadores de la Corte Laboral Lima-Este	29
Tabla N°3	Secretarios Judiciales de la Corte Laboral Lima-Este	30
Tabla N°4	Validación de los expertos	31
Tabla N°5	Resumen de procesamiento de casos	31
Tabla N°6	Estadísticas de fiabilidad	32
Tabla N°7	Estadísticas de total de elemento	32
Tabla N°8	Derecho Laboral	35
Tabla N°9	Remuneración	33
Tabla N°10	Jornada laboral	34
Tabla N°11	Beneficios sociales	35

## Índice de gráficos

Gráfico N°1	Variable- Derecho Laboral	32
Gráfico N°2	Dimensión- Remuneración	33
Gráfico N°3	Dimensión- Jornada laboral	34
Gráfico N°4	Dimensión- Beneficios sociales	35

## Resumen

La presente tesis titulada: “Derechos laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho-2018”, tuvo como propósito describir la situación del conductor frente a las empresas de transporte y como tercer actor el Estado. La muestra estuvo conformada por 31 abogados de los diferentes juzgados laborales. Los datos fueron procesados en los programas de Microsoft Excel y Spss, donde se empleó el alfa de crombah como prueba estadística. Cabenellas (1968) nos dice que el derecho laboral es la relación o regulación entre el empleador, el empleado y en forma indirecta el Estado, donde se concluye que esta relación esta sesgada por conveniencia del empresario y no se cumple con otorgar los derechos laborales al conductor. Arévalo (2003) nos dice que la remuneración debe de ser efectuada por el empleador, situación que no se cumple según los resultados. Alonzo (2003) nos dice que la jornada de trabajo se debe realizar cumpliendo las 8 horas o 46 horas semanales, siendo los resultados que el conductor sobre pasa el tiempo de trabajo. Según Arévalo (2005) nos indica que los beneficios laborales son irrenunciables ya que es un derecho fundamental, pero en la realidad el empleador omite este derecho ya que alega que no existe vínculo laboral. El tipo de investigación es básica, de diseño no experimental, transeccional de alcance descriptivo. La población está determinada por los 72 trabajadores de los Juzgados Laborales en San Juan de Lurigancho y la muestra es no probabilística de opinión de expertos que serían los 31 especialistas de los Juzgados Laborales. Se concluye que no existe una relación laboral, la remuneración no es proporcionad por el empleador, la jornada de trabajo es excesivo y no se cumple con los beneficios laborales de los conductores de transporte urbano.

**Palabras Clave:** derecho laboral, remuneración, jornada laboral y beneficio laboral

## **Abstrac**

The present thesis entitled: "Labor rights of drivers of urban transport companies in San Juan de Lurigancho-2018", had as its purpose to describe the situation of the driver in front of the transport companies and as a third actor the State. The sample consisted of 31 lawyers from different labor courts. The data was processed in the Microsoft Excel and Spss programs, where the chrombah alpha was used as a statistical test. Cabenellas (1968) tells us that labor law is the relationship or regulation between the employer, the employee and indirectly the State, where it is concluded that this relationship is biased by the convenience of the employer and does not comply with granting labor rights to the driver. Arevalo (2003) tells us that the remuneration must be paid by the employer, a situation that is not met according to the results. Alonzo (2003) tells us that the workday must be done at 8 hours or 46 hours per week, with the results that the driver spends working time. According to Arevalo (2005) it indicates us that the labor benefits are inalienable since it is a fundamental right, but in the reality the employer omits this right since it alleges that there is no labor link. The type of research is basic, non-experimental design, transectional descriptive scope. The population is determined by the 72 workers of the Labor Courts in San Juan de Lurigancho and the sample is not probabilistic of opinion of experts that would be the 31 specialists of the Labor Courts. It is concluded that there is no employment relationship, the remuneration is not provided by the employer, the working day is excessive and the work benefits of urban transport drivers are not met.

**Key Works:** labor law, remuneration, working hours and labor benefit

## I. Introducción

## 1.1 Realidad problemática

Durante la historia se ha podido visualizar que en la humanidad existen diferentes formas de agravio o violencia en contra los derechos laborales; la sociedad laboral se encuentra cercada por la explotación laboral, por lo que los trabajadores son vistos como cosas u objetos de trabajo. Realizando de esta manera protestas por la defensa de sus derechos. Estos actos de protesta han logrado que los Estados tomen conocimiento y garanticen un mejor desarrollo, seguridad, bienestar y desarrollo de los trabajadores.

Las entidades internacionales que velan por las condiciones laborales, tales como la Organización Internacional de Trabajo (OIT), es una entidad que tiene como precepto principal la vigilancia de las políticas y normas internacionales de trabajo; para una mejor situación laboral. Hoy en día esta organización no cumple con su objetivo, por las diversas trabas de los gobiernos; ya que a nivel mundial la situación laboral se encuentra deplorablemente descuidada, la Confederación Sindical Internacional (CSI) menciona que en el mundo existen deplorables condiciones laborales para el trabajador, y los encontramos en los países como: la India, Guatemala, China, Colombia o países como Arabia Saudita, Bangladés, Grecia, Nigeria o Catar, La Organización de las Naciones Unidas (ONU), publicó un informe el 20 de octubre de 2016 en donde menciona la necesidad obligatoria de proteger al trabajador a consecuencia de la ya conocida globalización. ya que se está produciendo el crecimiento sin precedentes de las complejas cadenas de suministro mundiales, y que trae a consecuencia la migración laboral masiva y por defecto una gran economía informal. La mayoría de los trabajadores/as del mundo según la ONU, se encuentra sin protección legal, careciendo sustantivamente de cobertura sindical.

En el Perú, las normas legales de los derechos laborales; están protegidas por la Constitución Política del Perú la cual defiende o ampara los derechos de los trabajadores y de todos los ciudadanos. Pero la mayoría de los trabajadores, como los choferes de transporte, no cuentan con esta protección o garantía laboral, ya que muchas empresas dejan de lado este tema, para ocuparse de llenar sus arcas con la labor de estos trabajadores.

Según el abogado en temas laborales, Javier Mujica Petit, señala que somos uno de los cuatro países existentes de Latinoamérica que no contamos con un código o una Ley General del Trabajo, ya que existen varios regímenes laborales como son: El que regula a los que trabajan para el Estado, y está regulado por el decreto legislativo 276; El régimen para los que laboran

en las empresas de personería jurídica, regulado por el decreto legislativo 728; El régimen de los obreros por Contrato Administrativo de Servicios (CAS), regularizado por el decreto legislativo 1057.

En San Juan de Lurigancho-Lima la situación laboral de los choferes no escapa a esta realidad. Un estudio realizado por el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) nos dice que el chofer como trabajador de una empresa de transporte no recibe los beneficios correspondientes que por ley son obligatorios, ya que no tiene una relación o vínculo laboral con la empresa. No cuenta con un contrato de trabajo, estabilidad laboral, jornada de laboral de 8 horas, un seguro de vida, CTS, vacaciones, utilidades y gratificaciones.

Este problema se ha venido dando a lo largo del tiempo, debido a un problema institucional (referido al estado, tanto en la gestión y organización del transporte urbano de pasajeros) y empresarial (que envuelve a los procesos y funcionamientos de las empresas de transporte urbano).

En 1997 la Municipalidad Metropolitana de Lima emite 3 ordenanzas la 104, 131 y 132 donde dispone que: el servicio de transporte urbano de pasajeros se realizara por concesiones, esto quiere decir que las rutas serán entregadas a las concesionarias que deberán ser personas jurídicas, y que serán responsables por las acciones de los choferes y cobradores; el propietario del vehículo actuara con solidario responsable. Estas ordenanzas estipulan obligaciones que debe de seguir los operadores de los vehículos, pero no manifiesta que deba existir un vínculo laboral entre ellos, dejando así una puerta abierta para que los trabajadores no sean de la empresa, configurándose así una tercerización oculta.

En el 2012 la Municipalidad de Lima emite la ordenanza N° 1599, que va a establecer de cómo se va llevar la prestación del servicio, esta ordenanza nos dice en su artículo 14; que las empresas de transporte para adquirir la Autorización de Servicio, tendrán que adjuntar los siguientes requisitos: presentar una relación de conductores y cobradores registrados en la Gerencia Transporte Urbano, mostrar la contratación directa a planilla de los conductores y cobradores, y que será realizada luego de otorgada la autorización. Asimismo, en la misma norma del artículo 32°, nos dice que el Contrato de Vinculación que se realiza con el propietario del vehículo debe estipular que la empresa se encargará de contratar a los conductores y cobradores para la correcta operación del vehículo y servicio.

## 1.2 Trabajos previos



### Internacional

Boy (2015) desarrolló la tesis “El Derecho Laboral Guatemalteco y el periodo de prueba”. (Tesis para obtener el título de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, en la Universidad Rafael Landívar). Guatemala. Esta investigación tuvo como objetivo, que el derecho laboral está compuesto por principios y doctrinas que nos va a dar a conocer las obligaciones y derechos del empleador y del empleado, y de esta manera se ocupa del bienestar de ellos. Concluyendo que el trabajador labora por un cierto tiempo en una empresa y esta tiene la obligación de reconocer y pagar por el tiempo de sus servicios.

Coello (2013) en la tesis titulada “Condiciones Laborales que afectan el Desempeño Laboral de los Asesores de American Call Center del Departamento Ibound Pymes, Empresa Contratada para prestar servicios a Conecel”. (tesis para obtener el título de licenciada en Psicología, en la Universidad de Guayaquil). Guayaquil. Esta investigación concluyo que los trabajadores esta insatisfechos por las condiciones de trabajo, tanto en las remuneraciones como en los demás beneficios sociales, cuestión que los empleadores incumplen

### Nacional

Miranda (2011). “El régimen laboral en las empresas de transporte de servicio público en el distrito de Pomalca”. (Tesis para optar por el título Profesional de Abogado, Universidad Señor de Sipan). La Libertad- Perú. Tuvo como objetivo determinar las causas y consecuencias del incumplimiento normativo en este sector. Concluyo que la informalidad laboral del transporte es una clara desprotección de los derechos fundamentales de los conductores de transporte público en el Distrito de Pomalca; el sistema remunerador, la contratación laboral, y el despido arbitrario son paradigmas de lo dicho. La informalidad laboral de los conductores es que no están registrados en planillas, por lo que se encuentran en una situación de menoscabo, careciendo la falta de derechos y a los sistemas de protección social.

### Local

Urquizo (2015). “Formalización del régimen laboral y tributario para mejorar la rentabilidad de la empresa de transportes San Pedro de Mala S.A.C.”. (tesis para optar por el título de contador público, universidad autónoma del Perú). Lima-Perú. El autor tuvo como objetivo de esta tesis; ahondar en el tema de la informalidad del régimen laboral y tributario de la

empresa de transporte San Pedro de Mala. Concluyendo que esta informalidad va a conllevar un desorden empresarial, tanto en la seguridad y formalidad ante la entidad pública, discriminando de esta manera a los trabajadores que por ley deberían estar regularizados.

Alama (2017). “Los Derechos Laborales y su relación con el Desempeño de los Trabajadores del Grupo TRC -Trujillo 2017”. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo). Lima-Perú. Esta tesis tuvo como objetivo establecer el grado de relación que existe entre en el cumplimiento de los derechos laborales y de qué forma se cumple el desempeño de los empleados del Grupo TRC. En esta investigación la muestra es de 217 empleados entre operadores (conductores) y la parte administrativa del Grupo TRC.

### 1.3 Teorías relacionadas al tema

El derecho laboral es la regulación entre el empresario, persona jurídica, y los trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo concerniente al trabajo dependiente, y en cuanto incumbe a las labores profesionales de prestación de servicios realizados y en lo concerniente a las circunstancias jurídicas que por ende son las mediatas e inmediatas en la labor del trabajador de forma dependiente o subordinada (Cabanellas 1968, p. 156).

Vela (2005) el derecho laboral de los trabajadores es la confluencia de los principios, leyes y normas que uniforman o regulan las relaciones de la persona jurídica empresario y los trabajadores y en conjunto con el estado, protegiendo la tutela del trabajo (p. 14).

El derecho del trabajador como derecho fundamental ya sea como se presente en cualquier modalidad, va hacer regulado por el estado en las distintas relaciones sociales, esto va a suceder cuando el empleado preste servicios profesionales personal privado para otra persona que es su empleador (Borrajo, 2002, p.55).

El derecho al trabajo es una disciplina autónoma cuya esencia es de regular la realidad social del trabajo, por consiguiente, se verá el aspecto individual como colectivo y será acoplada por una serie de normas establecidas, tanto de conducta como instrumentales, tanto públicas y los colectivamente organizados y que tendrá como propósito la racionalización y la compensación de las diferencia contractuales y sociales (Quesada 1998, p. 44).

El trabajo que es objeto y prioridad del derecho del trabajo, no más que la labor que cumple el trabajador, o la actividad que realiza que se suscita en creación de un contrato, que viene hacer el sostén generalizado y a su vez del sistema productivo. Es decir, el trabajo es aquel esfuerzo por medio del cual será remunerado (Palomeque y Alvares, 2002, p.115).

El derecho laboral es una ciencia jurídica, que se podría decir que tiene de peculiar o está basado en el ordenamiento jurídico establecido en torno al contrato (escrito, verbal) o relación de trabajo, y que es contemplada desde una realidad, necesaria para la vida comunitaria. El contrato de trabajo y la relación que nace de ello, está ocurriendo en el marco empresarial; las empresas u organizaciones productivas dentro del ámbito en donde se desarrollan los contratos de trabajo (Alonso y Casas, 2002, p.51).

El derecho al trabajo es la rama del derecho privado y que sustancialmente se va a ocupar de las relaciones individuales y colectivas y esto se va a dar entre los empleados y los empleadores. El papel que toma el Estado para la creación y control en la aplicación del derecho al trabajo, se va a considerar que pertenece al derecho privado, ya que son relaciones entre privados entre el empleado y el empleador (De Diego, 1992, p. 63).

Los convenios colectivos, los medios alternativos de solución de conflictos y como el estado empleador, son reglas que giran en torno a las relaciones entre particulares y no comprometen al derecho privado. Las relaciones individuales son cuando se contempla los deberes y derechos de un trabajador con recto a su empleador las relaciones colectivas se trata la relación que existe entre el sindicato y los empleadores (De Diego, 1992, p. 63).

El trabajo es un derecho fundamental dentro de los Derechos Humanos que tiene 6 como características principales: las universales; esta característica son para todas las personas de un estado y otros sin discriminar ya sea por raza, religión, sexo, genero, edad, No es negociable; que nadie tiene la autoridad o facultad de negociar los derechos fundamentales, son inviolables; nadie puede atentar contra los derechos fundamentales, progresivos; la protección del derecho va en incrementado progresivo (ONU, 2012, p.1).

Los Derechos Laborales pueden considerarse como una especialización temática del Derecho; que tiene como objetivo el de regular el derecho laboral mediante leyes, normas, reglamentos y jurisprudencia y que en su momento será de mucha necesidad para usarlos en los tribunales y en las salas constitucionales (Founier, 2011, p.1).

En el tema de los derechos laborales de los trabajadores también conocido como derecho social de los trabajadores por ser una rama del derecho, donde vamos a encontrar que en el derecho sustantivo existen normas jurídicas y principios que determinan que, objetivo es el de defender el derecho al trabajo, que toda persona tiene como ser humano. Es por ello que el Estado debe de defender y aplicar este conjunto de principios, normas y reglamentos para la defensa del trabajador (Cuba, 2013, p.8).

Una vez realizado el contrato de trabajo, el empleador y el empleado han comenzado una relación laboral, ya sea este contrato escrito o verbal, por consiguiente, el trabajador presta sus servicios voluntariamente, ya sea en fuerza o conocimiento, por lo que la empresa tiene que respetar las normas o reglamento y cumplir con la remuneración de ley. (Lacalle, 2015, p. 90)

El contrato de trabajo es un documento que puede realizarse o efectuarse para el trabajador, ya sea por un tiempo indeterminado, cumpliendo su periodo de prueba o determinado con contratos parciales durante 5 años, esto va a depender de la política de la empresa. Se contratará al personal bajo un contrato escrito o verbal con todos los requisitos y obligaciones que sean necesarios y establecidos por las normas y leyes. Decreto Supremo de Trabajo (N°003-97, Art.4).

La designación que se paga por el trabajo realizado mediante la subordinación es: el salario, la remuneración o retribución. También se refiere a lo que se paga cuando se hacen trabajos o servicios autónomos o independientes. La denominación respecto al trabajo subordinado es encuentra más explícito en el llamado salario, ya que no es aplicable para los que realizan trabajos independientes (López, 2015, p.445).

La remuneración o salario que se realiza por un trabajo realizado en el cual se le atribuye un pago en dinero o en otras ocasiones se le puede retribuir con especies, claro que es excepcionalmente. Cuestión que el empleador debe cumplir obligatoriamente, esta remuneración ordinaria recibida por el trabajador, también se da para cualquier otra forma de trabajo (Arevalo, 2003, p.163).

La remuneración en sentido amplio, abarca todos los pagos en forma directa al trabajador, ya sea de una forma u otra en cuestión de modalidades, las contribuciones o cargas debidas, se revertirán con beneficios a los trabajadores, a su familia o a la sociedad entera mediante

el salario y esto es entendida como la inversión del empleador. En el sentido restringido los salarios son de forma periódica o espontanea o por una sola vez (Rendon, 1994, p.246).

Pizarro, (2006), Para que un pago sea considerado remunerativo debe de reunir ciertos requisitos o características: se hace un pago por el trabajo realizado como contraprestación por los servicios de trabajo realizado y ser de libre disposición (p.66).

Alonzo, (2003), La jornada laboral es el tiempo que usa el trabajador para realizar actividades en un día, también se usa de una manera incorrecta el trabajo semanal o de cada año, en donde el trabajador va a dedicar su tiempo en realizar labores en ejecución del contrato de trabajo. (p.273)

Para conceptualizar la jornada de trabajo podemos decir que el trabajador va a realizar una serie de labores usando su fuerza de trabajo en un tiempo determinado, beneficiando al empleador, este tipo de fuerza de trabajo se va representar en la prestación de servicios, en la realización de obras o en la ejecución de actos relacionados con el tipo de negocio que realiza el empleador (De Diego, 2005, p.363).

El descanso remunerado, denominado de esta manera por tiempo que el trabajador no se encuentra laborando en el ambiente laboral o centro de trabajo. En este tiempo el trabajador se va a dedicar al reposo y su recuperación tanto psicofísica y al disfrute de su tiempo libre, dedicándose a pasar tiempo con su familia, los hijos, los nietos, amigos y de esta manera despejar su mente por un tiempo (De Diego, 2005, p.407).

La compensación por tiempo de servicio es un derecho de todo trabajador que ha realizado un trabajo de fuerza para un empleador, y no va importar si el contrato de trabajo se ha extinguido por causas ajenas terminando así el vínculo laboral, en esta circunstancia nos adherimos a la teoría que tiene el fundamento social, en donde el empleador va a reconocer de forma retributiva y proporcional el tiempo de esfuerzo empleado (Arevalo, 2005, p.283).

El Derecho Laboral es una relación jurídico-económica entre los actores mediante un contrato de trabajo, en donde el empleado pone la fuerza de trabajo y el empleador la retribución. Esta situación trae a consecuencia: una sujeción; el cual no daña la personalidad del trabajador, una relación de ajenidad; en donde los frutos que son el resultado de la

actividad no le pertenecen al trabajador, la disposición de la fuerza de trabajo y la cesión de frutos es el acuerdo en un contrato (Boza, 2014, p.14).

Los conductores de buses en la ciudad de México, a través de una investigación de tipo descriptivo exploratorio, en don nos da una muestra de la relación entre la satisfacción y las condiciones de trabajo, en donde los conductores no están satisfechos con la remuneración y las condiciones de trabajo, mostrando un 65%. Así mismo otro resultado nos indica que el exceso de trabajo por más de 8 horas en la conducción, trae como consecuencia accidentes de trabajo (Bonilla, 2017, p.15).

Los conductores de buses interurbanos en la ciudad de Chile están inmersos en una realidad laboral poco estudiada. Según los antecedentes de las denuncias producidas ante la Dirección de trabajo, así como de fiscalizaciones y sanciones, se h permitido ver que no se está cumpliendo con la normativa laboral en este sector del transporte; la excesiva jornada laboral, las formas de remuneración y el incumplimiento del descanso obligatorio del personal de la conducción trae como consecuencia que el trabajo en este rubro es el más problemático en este sector (Morales, 2013, p.17).

Para que exista derechos laborales tiene que existir una relación laboral, en la investigación hecha por CIES en la Guerra del Centavo, nos menciona o indica que la relación laboral entre el empresario y conductor esta sesgada por una creencia de que el dueño del vehículo es su empleador, ya que es el dueño del vehículo el que trae al conductor para que trabaje en su carro. Pero guiándonos por el principio de la supremacía de la realidad, nos vamos a dar cuenta que la empresa es quien toma el papel de jefe, por lo que el conductor se encuentra subordinado (Bielich, 2015, p.54).

#### 1.4 Formulación al problema

##### Problema general

¿Cómo se viene dando el derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018?

##### Problemas específicos

¿Cómo se viene dando la remuneración de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018?

¿Cómo se viene dando la jornada laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018?

¿Cómo se viene dando la contratación laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018?

### 1.5 Justificación del estudio

#### Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el único propósito de dar un aporte al conocimiento. En el transcurso de los años el transporte de pasajeros sea realizado de una forma necesaria pero no sea tomado en cuenta la condición laboral del conductor. Con la liberación de las importaciones mucha gente opto comprar unidades vehiculares de transporte, siendo así que el parque automotor se incrementó, aumentando las empresas de transporte y haciendo que más personas se acojan a la conducción. Bielich (2009), nos indica que este tipo de trabajo trajo consecuencias, las relaciones laborales que existe entre los diferentes actores que se involucran que son la parte empleadora que es la empresa, el propietario dueño del vehículo y el chofer-conductor, y del antagonismo entre dichas relaciones, vemos que los operadores de transporte no se encuentran en una relación laboral adecuada y transparente con las empresas. A pesar que las empresas de transporte exigen condiciones en el trabajo y los sancionan en forma de castigos, los operadores de transporte no son realmente sus empleados. Solo en algunos casos muy raros, los operadores podrían exigir gozar de los beneficios laborales de una relación laboral con el propietario del vehículo, pero al momento esto no ocurre. Por lo tanto, en la actualidad ninguno de los choferes y cobradores de las empresas de transporte acceden a los beneficios laborales, no están en planilla, no tienen un sueldo fijo, etc. Esto los obliga a trabajar de forma arriesgada por su ingreso de ese día. El trabajar sin buenas condiciones laborales los impulsa a brindar un pésimo servicio y hacer el trabajo de la manera en que para ellos sea la más beneficiosa.

#### Justificación metodológica

En la justificación metodológica la investigación se realizará una recolección de datos mediante las encuestas; que es una técnica para medir o calificar la o las variables del planteamiento del problema. Se realizará como instrumento un cuestionario que nos ayude a determinar la percepción del incumplimiento de leyes establecidas para que exista una relación laboral. Ya que los derechos del trabajador son vulnerados teniendo en cuenta la relación laboral con el propietario dueño del vehículo y con la empresa empleadora, y por

otro lado las condiciones en seguridad, estabilidad, salud y trato al chofer, todo esto aplicado en San Juan de Lurigancho-Lima

#### Justificación practica

Esta investigación se realizó para que sirva de información tanto a los estudiantes de las diferentes carreras el cual estudiaran los problemas laborales que existe en nuestro país, también servirá de información a los empresarios de transporte dándose cuenta que existe la normatividad que protege a los conductores y que por ley tienen el derecho de recibir todos los beneficios que la ley ordena, servirá también a los conductores que deciden indagar que derechos y de qué forma pueden obtener los beneficios reconocidos para el bienestar de ellos, será un sustento teórico para otros investigadores que indaguen en el tema. Esta investigación, va a poner en conocimiento la realidad actual la situación de los choferes, este servirá para que en el futuro se subsanen las deficiencias con la finalidad que los choferes cuenten con una situación legal favorable en sus derechos laborales.

La investigación que se realiza en este trabajo de ámbito laboral, se va a describir la situación o condición del chofer en San Juan de Lurigancho-Lima, ya que en la actualidad los choferes no tienen vínculos laborales con sus empleadores, siendo víctimas de abusos laborales, despidos arbitrarios, seguridad laboral, tampoco cuenta con un ambiente laboral agradable para el desarrollo de sus actividades, estos derechos que son vulnerados, están protegidos por la constitución política del Perú.

Teniendo como plan estratégico, el de que cree un régimen especial para el conductor de transporte, haciendo que las empresas de este rubro cumplan con lo determinado en dar y reconocer los derechos laborales como son la contratación efectiva, la remuneración con las demás adyacentes y con las jornadas de trabajo que no perjudique la conducción y evitar accidentes.

#### 1.6 Hipótesis

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) Las investigaciones cuantitativas de alcance descriptiva, no es necesario plantear o formular una hipótesis, ya que solo se realiza la hipótesis cuando se tenga que pronosticar un hecho (p. 92).

#### 1.7 Objetivo



### Objetivo general

Describir cómo se viene dando el derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018.

### Objetivos específicos

Identificar cómo se viene dando la remuneración de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018

Analizar cómo se viene dando la jornada laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho- 2018

Identificar cómo se viene dando la contratación laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho-2018

## II. Método

## 2.1 Diseño de investigación

### Diseño

Hernández et al., (2014) no experimental, ya que el objetivo de la investigación es observar cómo se está desarrollando el problema o fenómeno. El investigador no manipulará la variable de manera directa ni indirecta, solo la observa en su estado natural (p.152).

Hernández et al., (2014) es transeccional, puesto que el recojo de los datos se llevará en un solo momento en un tiempo único (p.153).

Hernández et al., (2014) Las investigaciones de alcance descriptiva, buscas especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, su objetivo primordial de las descriptivas es que pretenden medir conceptos, definen variables y recogen información de manera independiente o conjunta sobre las variable (p. 92).

### Tipo

La investigación es de tipo básica, ya que se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico. Es conocida también como pura, teórica o científica en la que se busca poner a prueba una teórica con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados (Valderrama, 2013, p.38).

### Enfoque

Es cuantitativo, porque simboliza o representa una serie de procesos sistemáticos, es decir existe una secuencia ordenada y es probatorio: que se puede demostrar, donde es consecuente medir las variables en un determinado contexto problemático; se examinan estos datos de frecuencia, utilizando instrumentos estadísticos, estableciendo una serie de conclusiones (Hernández et al., 2014, p.37).

### Método

Córdova (2012) método deductivo, ya que el propósito de esta investigación es abarca casos generales para finalmente concluir en casos específico (p.79).

## 2.2 Variables, Operacionalización

### Variable

Córdova (2012) Son aquellos conceptos o propiedades que son susceptibles de ser medidos y caracterizados. Es decir, es la característica observable o atributo que puede tomar diferentes valores o también se puede expresar en categorías (p.60).

### Operacionalización

Hernández et al., (2014) la operacionalización nos permite dar una definición conceptual sobre la variable, del mismo modo darle una definición operacional del instrumento de medición. Del mismo modo nos permite conocer a la variable y su distribución (p.211).

*Tabla N° 01: Matriz de Operacionalización de la variable*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice	Escala Valorativa				
Derecho Laboral	En el tema de los derechos laborales de los trabajadores también conocido como derecho social de los trabajadores por ser una rama del derecho, donde vamos a encontrar que en el derecho sustantivo existen normas jurídicas y principios que determinan que, objetivo es el de defender el derecho al trabajo, que toda persona tiene como ser humano. Es por ello que el Estado debe de defender y aplicar este conjunto de principios, normas y reglamentos para la defensa del trabajador que tiene una relación entre el empleador y sus colaboradores (Cuba 2013, p.8)	La escala de lickert es un conjunto de items, presentados en forma de afirmaciones o juicio. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores; muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y muy en desacuerdo. El Cuestionario de tipo lickert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable derechos laborales tiene 5 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p. 238).	Remuneración	Asignación Familiar	1-2-3-4	1 2 3 4 5 Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo				
				Gratificación	5-6-7					
				Determinación de la remuneración	8-9-10					
			Jornada laboral	Jornada de trabajo	11-12-13					
				Sobretiempo	14-15-16-17					
				Feriatos	18-19-20					
			Contratación Laboral	Contrato de trabajo	21-22-23					
				Subordinación	24-25-26					
				Periodo de prueba	27-28-29-30					

**Fuente:** *Elaboración propia*

## 2.3 Población y muestra

### Población

Córdova (2012) Es el conjunto de todas las unidades de estudio, bien escogidas o definidas, con características comunes y observables. (p.84).

*Tabla N° 02: La población serán los trabajadores de la Corte Laboral Lima-Este*

Sedes judiciales	Juzgados Laborales	Jueces laborales	Secretarios Judiciales	Asistentes Judiciales	Asistentes administrativos
Santa Anita	Sala laboral	3 vocales	5 Especialistas	3 Asistentes	3 Asistentes adm.
San Juan de Lurigancho	de 2° Juzgado de trabajo				
	3° Juzgado de trabajo				
	1° Juzgado de paz letrado laboral	4 Jueces	9 Especialistas	4 Asistentes	3 Asistentes adm.
	2° Juzgado de paz letrado laboral				
Ate Vitarte	1° Juzgado de paz letrado laboral				
	2° Juzgado de paz letrado laboral				
	3° Juzgado de paz letrado laboral	5 Jueces	9 Especialistas	3 Asistentes	3 Asistentes adm.
	4° Juzgado de paz letrado laboral				
Santa Anita	1° Juzgado de paz letrado laboral				
	2° Juzgado de paz letrado laboral	4 Jueces	8 Especialistas	3 Asistentes	3 Asistentes adm.
	3° Juzgado de paz letrado laboral				
		16 Jueces	31 Especialistas	13 Asistentes	12 Asistentes adm.
Total de Trabajadores			72 Servidores Judiciales		

**Fuente:** Portal Poder Judicial

## Muestra

Córdova (2012) Es una porción de la población seleccionada y que a través de una técnica de muestreo que puede ser no probabilística o probabilística se puede estudiar sobre ella, ya que es representativa de la población (p.84).

*Tabla N° 03: Secretarios Judiciales de la Corte Laboral Lima-Este*

Corte laboral	Área	Secretarios Judiciales
Lima Este	Juzgado de Paz Letrado Laboral	Especialistas
		Total 31

**Fuente:** *Elaboración propia*

## Muestreo

Córdova (2012) la clase de muestreo es no probabilístico, puesto que no se regirá por las reglas matemáticas, ya que no toda la población tiene las mismas probabilidades de ser elegido, es el investigador que a criterio propio elige con qué población trabajar (p.92).

## 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

Hernández et al., (2014) se empleará la encuesta para la recolección de datos, el cual nos dará información al detalle de lo que se necesita saber de la realidad problemática (p.191).

### Instrumento

Hernández et al., (2014) se aplicó el cuestionario de tipo lickert, este instrumento está diseñada para medir la variable en estudio y conocer el nivel de percepción de la norma por parte de la población en estudio, el cual cuenta con un número de preguntas (p.200).

### Validez

Hernández et al., (2014) la validez consiste en el grado que un instrumento evalúa la variable que se pretende medir de manera objetiva. Además, el instrumento será medido por jueces

expertos en el tema de investigación, del mismo modo será evaluado por un metodólogo. Este proceso consiste en poner a juicio del experto para que sea evaluado (p.220).

*Tabla N° 04: Expertos que validaron el instrumento*

<b>Expertos</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Aplicabilidad y valoración</b>	
Experto 1. Dr. Charlie Carrasco Salazar	Suficiente	Aplicable	96 %
Experto 2. Mg. Illa Sihuincha Godofredo	Suficiente	Aplicable	93 %
Experto 3. Mg. Marin Loyola, Linda Susan	Suficiente	Aplicable	92 %
Experto 4. Mg. Peralta Cabrera, Walter	Suficiente	Aplicable	92 %
Experto 5. Mg. Valdivia Cotrina, Martin	Suficiente	Aplicable	81 %
<b>Promedio</b>			<b>90.8 %</b>

**Fuente:** *Elaboración propia*

### Confiabilidad

Hernández et al., (2014) la confiabilidad de un instrumento que consiste en el grado de su empleo reiterado al mismo objeto o persona genera resultados iguales, para ello se debe haber puesto a prueba el instrumento mediante el Alfa de Crombach (p.222).

### Confiabilidad para la variable (Derechos laborales)

*Tabla N° 05: Resumen de procesamiento de casos*

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	31	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Fuente:** *IBM Spss Statistics*

*Tabla N° 06: Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	30

**Fuente:** IBM Spss Statistics

### Interpretación

De acuerdo a la tabla categórica nos indica que el instrumento es altamente confiable, ya que arroja como resultado un 90.6 % de confiabilidad.

*Tabla N° 07: Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VII1	105,90	218,090	-,081	,909
VII2	103,29	196,813	,762	,898
VII3	103,06	206,062	,521	,902
VII4	103,61	196,512	,704	,898
VII5	104,52	189,591	,784	,896
VII6	103,61	212,445	,181	,907
VII7	104,23	195,047	,622	,900
VII8	103,74	201,731	,460	,903
VII9	104,10	197,290	,549	,901
VII10	103,68	198,959	,601	,900
VII11	103,90	196,090	,535	,902
VII12	103,94	201,929	,465	,903
VII13	104,58	204,585	,323	,906
VII14	103,84	200,673	,546	,901
VII15	103,90	200,490	,419	,904
VII16	103,77	214,514	,088	,908
VII17	103,81	205,228	,483	,903
VII18	104,19	196,628	,599	,900
VII19	103,55	210,323	,425	,904
VII20	103,10	212,090	,269	,905
VII21	103,71	201,680	,621	,900
VII22	104,10	206,224	,326	,905
VII23	103,42	213,452	,183	,906



V1I24	103,52	209,258	,306	,905
V1I25	103,32	203,492	,588	,901
V1I26	103,58	205,252	,371	,905
V1I27	103,81	204,095	,481	,903
V1I28	103,71	201,680	,621	,900
V1I29	103,29	202,746	,608	,901
V1I30	103,45	201,323	,541	,901

**Fuente:** IBM *Spss Statistics*

## 2.5 Método de análisis de datos

Hernández et al., (2014) El trabajo de investigación fue puramente estadístico descriptivo, pues se utilizó medidas de tendencias, y aplicamos para medir la variable y dar los resultados mediante cuadros y gráficos, utilizando el programa SPSS (p.170).

## 2.6 Aspectos éticos

El comprendido de este trabajo de investigación es de calidad, porque se ha tomado en respeto a los lineamientos y sugerencia de la Dirección de Investigación de la Universidad Cesar vallejo, respetando la propiedad intelectual de los autores mencionados para sustentar la variable de estudio. Igualmente, se aplicó el respectivo instrumento de medición, y se revisaron y validaron los asesores expertos de la línea de investigación, se respetó los veredictos de las personas encuestadas y el permiso de las empresas y así alcanzar con los objetivos propuestos.

### III. Resultados

## Gráficos de Barra

Tabla N° 08. Resultado porcentual de la variable-los derechos laborales

		Derecho Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	9,7	9,7
	De acuerdo	26	83,9	83,9	93,5
	Muy de acuerdo	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM Spss Statistics

Gráfico N° 01: Resultado de la variable - Los derechos laborales



Fuente: IBM Spss Statistics

### Interpretación

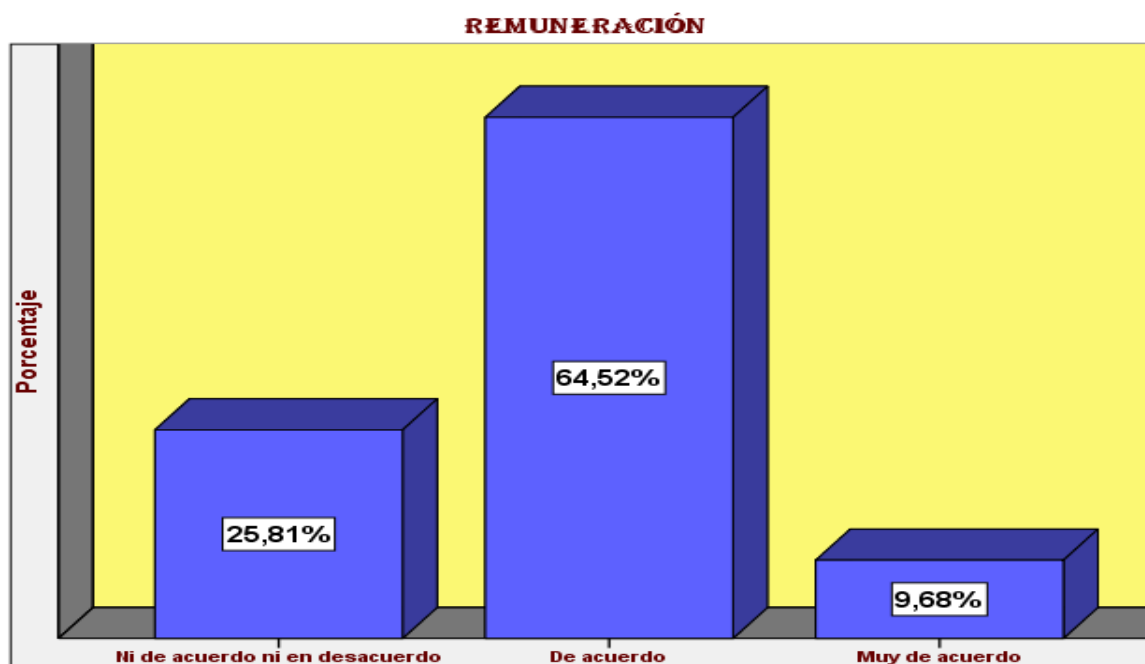
Se afirma que un 83,87 % de los encuestados estuvo de acuerdo que las empresas de transporte no cumplen con los Derechos Laborales de los conductores, el 6,45 % está muy de acuerdo y un 9,68 no están ni de cuerdo ni en desacuerdo.

Tabla N° 09. Resultado porcentual de la dimension N° 1-Remuneracion

		Remuneración			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	25,8	25,8	25,8
	De acuerdo	20	64,5	64,5	90,3
	Muy de acuerdo	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM Spss Statistics

Gráfico N° 02: Resultado de la dimension Uno - La remuneración



Fuente: IBM Spss Statistics

#### Interpretación

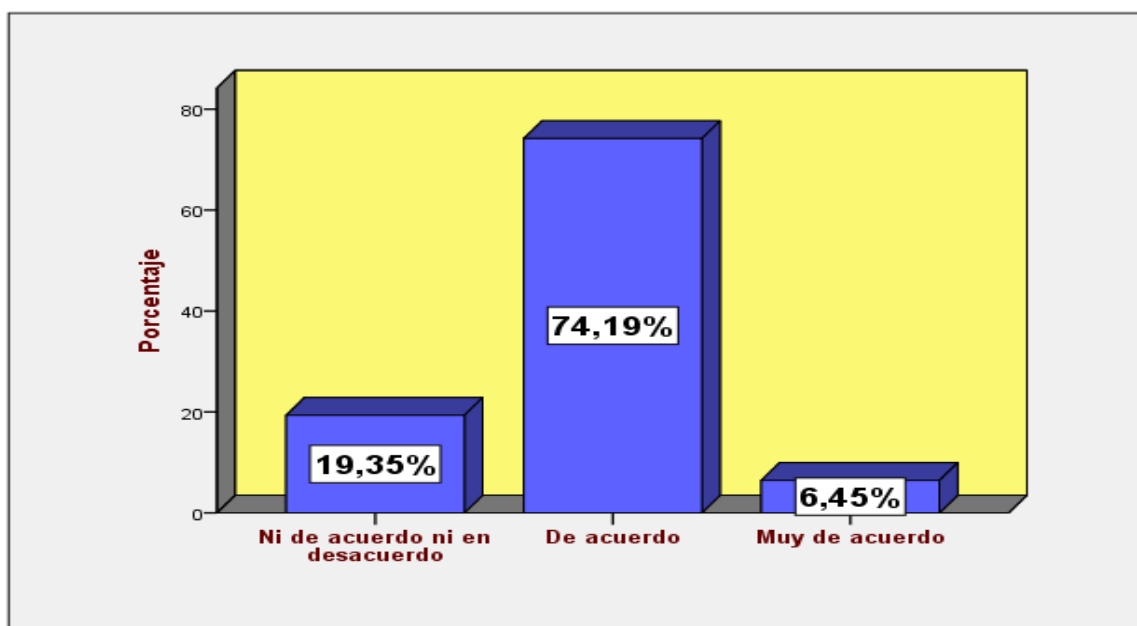
Se afirma que un 64,52 % de los encuestados estuvo de acuerdo que las empresas de transporte no cumplen con las remuneraciones establecidas por ley de los conductores, el 9,68 % están muy de acuerdo y un 9,68 no están ni de cuerdo ni en desacuerdo.

Tabla N° 10. Resultado porcentual de la dimension N° 2-Jornada Laboral

		Jornada laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	19,4	19,4	19,4
	De acuerdo	23	74,2	74,2	93,5
	Muy de acuerdo	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM Spss Statistics

Gráfico N° 03: Resultado de la dimension Dos - La jornada laboral



Fuente: IBM Spss Statistics

#### Interpretación

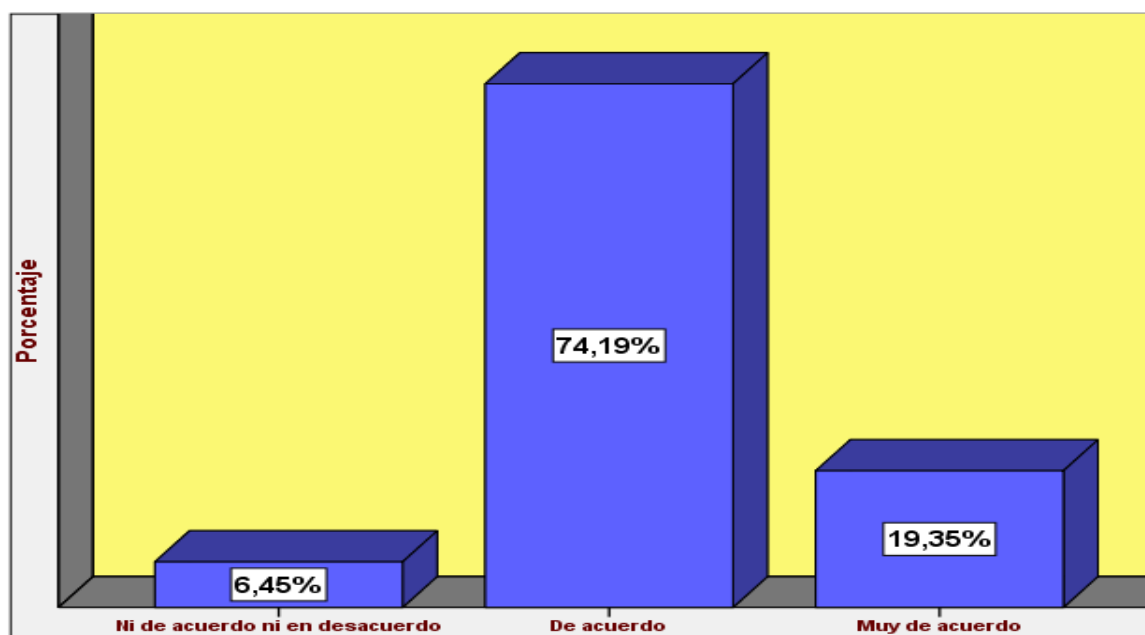
Se afirma que un 74,19 % de los encuestados estuvo de acuerdo que las empresas de transporte no cumplen con la Jornada Laboral de los conductores, el 6,45 % están muy de acuerdo y un 19,35 no están ni de cuerdo ni en desacuerdo.

Tabla N° 11. Resultado porcentual de la dimension N° 3-Contratacion Laboral

		Contratación Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
	De acuerdo	23	74,2	74,2	80,6
	Muy de acuerdo	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM Spss Statistics

Gráfico N° 04: Resultado de la dimension Tress – Contratación Laboral



Fuente: IBM Spss Statistics

#### Interpretación

Se afirma que un 74,19 % de los encuestados estuvo de acuerdo que las empresas de transporte no cumplen con realizar las contrataciones legales de los conductores, el 19,35 % están muy de acuerdo y un 6,45 no están ni de cuerdo ni en desacuerdo.

#### IV. Discusión

La presente investigación se llegó a realizar debido a que el conductor de transporte urbano no cuenta con los derechos laborales establecidos por ley, y las empresas de transporte a pesar de que existe normas como el reglamento de tránsito, siendo así que las empresas no están cumpliendo con estos derechos laborales, llegando a trascender que el conductor al llegar a viejo o a una edad que no pueda trabajar este no cuenta con un pago mensual, el desempeño de los colaboradores ya que son ellos quienes a través de sus conocimientos y habilidades logran aportar en la empresa para que esta pueda ser eficiente en el mercado laboral. Es por ello que se aplicó una encuesta a fin de describir el cumplimiento de los derechos laborales de los conductores de San Juan de Lurigancho.

En el objetivo general de esta investigación es demostrar como se viene dando la actitud del empresario frente a los derechos laborales de sus conductores, teniendo como resultado que los derechos laborales de los conductores de transporte urbano se encuentran desprotegidos con respecto a los derechos o beneficios correspondiente según la ley, establecida por los órganos correspondientes como las ordenanzas emitidas por la Municipalidad de Lima, la Ley de Productividad y Competitividad. Podemos ver que el autor Cabanellas nos dice que los derechos laborales son una relación que existe entre el empresario y el trabajador y como ente rector al Estado, y establece que la persona jurídica que es la empresa de transporte está obligada a cumplir con los derechos laborales del conductor y en consecuencia el Estado debe de cumplir su rol de fiscalización para que se cumpla este derecho que es consustancial al trabajador.

Los cuestionarios utilizados han sido preparados para que los expertos en la materia, como son los abogados laborales de los diferentes juzgados de San Juan de Lurigancho respondan dando sus apreciaciones, y luego se validó por cinco expertos de la Universidad César Vallejo con una calificación del 90.8 % y luego de una prueba piloto se calcula la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.906.

Los resultados nos muestran que los expertos en la materia de la situación de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho, califican con un 83,87 % que están “de acuerdo” que los conductores de las empresas de transporte urbano de San Juan de Lurigancho, no cuentan con los derechos otorgado por ley a todo trabajador que cumple con un trabajo personalizado, remunerado y bajo sumisión de un jefe. Un 9.68% califican que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” ya que con la aparición de los corredores se va a formalizar la situación de los conductores y un 6.45 % califican como



“muy de acuerdo” esto en consideración que las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho y Lima, consideran que estas empresas se valen por los argumentos de que las empresas no son los que contratan al personal, sino el propietario del vehículo el cual trae par que trabaje en su carro.

Miranda, en su tesis “El régimen laboral en las empresas de transporte de servicio público en el distrito de Pomalca”, nos dice que la informalidad de la contratación de los conductores de transporte trae consigo a que las empresas no cumplan con otorgar los derechos laborales de los conductores y no incorporándoles al régimen laboral general. Por ese motivo el conductor no cuenta con el acceso a las prestaciones médicas, ni a las prestaciones del sistema de pensiones, al no tener esta protección social el conductor tiene que procurar trabajar más y así cubrir los gastos de enfermedad tanto de el mismo, como de su familia.

En el cuadro donde se identifica la dimensión “remuneración” nos podemos dar cuenta que el 64,52% esta “de acuerdo” que el conductor de las empresas de transporte urbano tiene que trabajar más para recibir una remuneración que cubra los gastos primordiales, donde debe cubrir los gastos de salud de su familia por cualquier enfermedad, accidente y tratamiento, ya que no cuenta con el seguro de salud que por ley se le debe de otorgar. En la siguiente barra observamos que el 25,81% de los encuestados refieren que estas “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, situación que exclaman porque algunas empresas hacen pagar a los conductores un seguro de salud en donde la empresa les descuenta de su remuneración. La tercera barra nos indica que el 9,68% de los encuestados afirman que están “muy de acuerdo” debido a que las empresas si bien es cierto que algunas descuentan a los conductores para que estén afiliados a un seguro, esto no es de todo valido, ya que estos centro de salud que son particulares solo atienden con un presupuesto que es muy elevado, haciendo que el conductor gaste más, siendo mejor asistir a un centro de salud como son los hospitales de Solidaridad.

Lo dicho anterior mente es ratificado por Arevalo (2003) donde nos dice que la remuneración que se le da al trabajador en este caso al conductor de las empresas de transporte urbano, que la remuneración debe de ser lo suficiente para que el trabajador pueda solventar las necesidades de su familia en los gastos de salud, vestimenta, alimento y otros gastos que por necesidad se necesita, y que debe de ser una remuneración con el tiempo necesario de trabajo, sin la necesidad de hacer muchas horas extras. También es ratificado por Rendon

(1994) donde nos dice que la remuneración abarca todos los pagos que el trabajador tiene que cubrir como necesidad necesaria para el bienestar de su familia.

En el gráfico N°03 de la jornada laboral, apreciamos que en la barra de mayor porcentaje es de 74,19% en donde los expertos aprecian que el conductor de las empresas de transporte urbano el San Juan de Lurigancho, están “de acuerdo” que el trabajador de transporte cumple una jornada excesiva, debido a que los empresarios o concesionarios explotan de manera abusiva de los choferes, haciendo que estos den el mayor número de vueltas para así poder vender más sus productos que son el consumo de combustible (petróleo), boletos, salidas, limpieza y otros rubros más que se pagan por dar más vueltas.

En el mismo cuadro se aprecia que el 19,35% de los encuestados afirman que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, ya que afirman que el conductor puede decir si trabaja más horas o no, y que la empresa no los puede botar por lo que el conductor trabaja para el concesionario que es el dueño del vehículo.

En el mismo gráfico vemos que el 6,45% de los encuestados afirman que están “muy de acuerdo”, debido a que las empresas de transporte si exigen a los trabajadores para realizar más horas de trabajo, debido a que tienen que asistir a la ruta por una ordenanza municipal que los obliga a tener la ruta con servicio, ya que de otro modo serian sancionados por la Comuna. Alonzo (2003), refiere que la jornada de trabajo se realiza de forma adecuada y con el tiempo establecido por ley, respetando la condición del trabajador, en el trabajo de Alama en su gráfico 3.2 de pagos de horas extras nos dice que el 43% los trabajadores de transporte urbano “Grupo TRC”, no recibe un pago por las horas de exceso trabajado, de esta manera no se está cumpliendo con el trabajo de 8 horas, ni con lo establecido por el reglamento de tránsito donde no dice que el conductor debe de trabajar cinco horas y descansar una y luego emprender otra vez, las empresas se encargan de que el conductor trabaje como dieciséis horas que es considerado inhumano, por lo que el conductor termina muy cansado y que en el transcurso de los días de labor puede quedarse dormido y provocar un accidente.

En el cuadro N°04 se aprecia el resultado de la determinación del contrato de los conductores donde nos indica que los encuestados expertos en la materia determinan que el 74,19% están “de acuerdo”, con una frecuencia de 23, un porcentaje valido de 74,2% y un porcentaje acumulativo de 80,6. También tenemos un 19,35% que están “muy de acuerdo”, con una

frecuencia de 6, un porcentaje valido de 19,4% y un porcentaje acumulado de 100%. Y en la barra más pequeña tenemos que el 6,45% no está “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, teniendo una frecuencia de 2, un porcentaje valido de 6,5% y un porcentaje acumulado de 6,5%.

En estos resultados demostramos que el 74,19% de los encuestados describen que están de acuerdo que el conductor de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho debería contar con un contrato formal como lo ordena o lo establece el D.S. N° 003, por lo que la empresa se estaría incurriendo en desacato a las normas. En el siguiente cuadro de la figura N°4 apreciamos que un 19,35% de los encuestados dicen que están muy de acuerdo, reafirmando lo dicho por los que estaban de acuerdo, pero con mayor énfasis, ya que las leyes tampoco cumplen con su función de reprimir a estos empresarios de transporte y que están evadiendo dichos derechos, por otro lado, hay un porcentaje de 6,45% que no está, ni de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que en algunas empresas si cumplen con dichas obligaciones. Bielich nos dice que: para que exista una relación laboral tiene que existir una contratación directa con el empleador, en la investigación hecha por CIES en la Guerra del Centavo, nos menciona o indica que la relación laboral entre el empresario y conductor esta sesgada por una creencia de que el dueño del vehículo es su empleador, ya que es el dueño del vehículo el que trae al conductor para que trabaje en su carro. Pero guiándonos por el principio de la supremacía de la realidad, nos vamos a dar cuenta que la empresa es quien toma el papel de jefe, por lo que el conductor se encuentra subordinado.

## V. Conclusiones

De los resultados obtenidos en la presente investigación, con la información recolectada mediante los cuestionarios que se entregó a cada experto en la materia laboral de los diferentes juzgados laborales, de donde se dice que:

Como primer objetivo de la investigación realizada, se lleva a determinar que existe en mayor proporción o porcentaje de 83,87% donde nos dice o explica que en el fenómeno o situación que se presenta, no se cumple con los derechos laborales que por obligación de los empresarios deberían cumplir, ya que, están regidos por el régimen general al ser una empresa de envergadura, el decreto legislativo 276, la ordenanza 1599 y 1974 determinan que el conductor ya sea contratado por la empresa o por los terceros debería de estar en planilla, por lo que las empresas tienen un contrato de vinculación con el propietario del vehículo.

Como segundo objetivo de la investigación, es identificar como se viene dando la remuneración de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, obteniendo como resultado que el 64,52 % de los encuestados, está de acuerdo que el chofer tiene que trabajar más horas o más vueltas para recibir una remuneración que cubra los gastos de alimento, vestido y guardar para posteriores gastos, ya que no cuenta con los beneficios laborales.

El tercer objetivo es el de analizar cómo se viene dando la jornada laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho, donde un 74,19% de los encuestados afirman que están de acuerdo que la jornada laboral es excesiva, y que sobrepasa lo establecido, haciendo que el conductor pueda ocasionar un accidente de tránsito por la fatiga que implica este trabajo.

En referencia al cuarto objetivo apreciamos que se va a identificar como se viene dando los beneficios sociales de los conductores de las empresas de transporte urbano, identificándose que un 74,19% está de acuerdo que el conductor de transporte urbano tiene que recibir por ley los beneficios laborales que se determina como la compensación por tiempo de servicio, seguro de salud, vacaciones, gratificaciones, utilidades de fin de gestión entre otros.

## VI. Recomendaciones

Se recomienda que los representantes legales de las diferentes empresas de transporte urbano de San Juan de Lurigancho tomen conciencia y acaten las diversas disposiciones como el Decreto Legislativo 276 Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, de las empresas con personería jurídica, donde indica que todo trabajador que cumple con un trabajo personalizado debe de recibir los diferentes derechos laborales, como una contratación formal, una remuneración, horario de trabajo entre otros.

Que se cumpla con lo dispuesto en la ordenanza N°1599 donde establece que las empresas de transporte para obtener la concesión de una ruta en la ciudad de Lima debe de cumplir con los requisitos que en ella se detalla, como el de hacer un contrato de vinculación con el propietario donde estipula que la empresa se hace cargo de la administración, mantenimiento, contratación del personal como conductores y cobradores entre otros, que por consiguiente se debe de presentar estos contratos con la lista de todo el personal puesto en planilla, para así cada conductor recibirá los beneficios que son irrenunciables.

Que las remuneraciones de los conductores sean las adecuadas para el sustento de sus familias y tenga el conductor una vida digna, antes y después de concluido su labor, que la Dirección de las diversas empresas de transporte urbano, cumplan con lo dispuesto en las leyes, en que el conductor trabaje el tiempo establecido que es de cinco horas de manejo y un tiempo de descanso, para así evitar el cansancio del conductor.

Que la jornada de trabajo sea competente y no dañe la salud del conductor, los jefes inmediatos de los conductores estén atentos o creen un programa para ver los tiempos establecidos y que el conductor trabaje sin la necesidad de tener excesos, empresa de transporte urbano cumpla con lo establecido en las normas.

Que la administración de la empresa cumpla en dale al conductor las vacaciones correspondientes, para tranquilidad, serenidad y un momento en familia durante el año para el conductor, con el pago correspondiente.

Que se cumpla con las gratificaciones que son dos veces al año por motivo de fiestas patrias y navidad, que son otorgadas por el empleador de la actividad privada y serán abonadas a más tardar a la quincena del mes de julio y diciembre.

## VII. Referencias bibliográficas



- Alonso, M. Casas, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civistas Ediciones.
- Borrajo, E. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba Editores.
- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima- Perú: San Marcos.
- Cuba, E. (2013). *Efectos del decreto legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto. Período 2010- 2011* (Tesis de titulación). <http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/821/1/Edison%20Cubas%20Hernandez.pdf>
- De Diego, J. (1992). *Manual del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social* (5ª ed.). Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- ONU (2012). *Naciones Unidas*. Obtenido de <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>
- Palomeque, M. y Álvarez, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces S.A.
- Quesada, R. (1988). *Manual del Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Vela, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Guayaquil-Ecuador: Editorial La Unión.
- Boza, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo*. Lima-Peru: Editorial Tinco S.A.
- Bonilla, L. (2017). *Condiciones Laborales y Riesgos Psicosociales en conductores de transporte Público*. Revista Cubana de Salud y Trabajo.
- Morales, G. (2013). *Condiciones de Trabajo de los Conductores de Buses Interurbanos: Diagnostico y Percepción de los Actores*. Santiago de Chile-Chile: Publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Bielich, C. (2015). *Guerra del Centavo, una Mirada Actual al Transporte Público en Lima Metropolitana*. Lima-Perú: Consorcio de Investigación Económica y Social.

- Lacalle, G. (2015). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Madrid: Editorial Editex S.A.
- López, J. (1987). *Ley del Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna.
- Arévalo, J. (2011). *Comentarios a la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*. Lima: 11 ed., Juristas Editores.
- Rendon, J. (1994). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima: 3ª ed., Edial.
- Pizarro, M. (2006). *Las remuneraciones en el Perú*. Lima: Consultores Laborales SC.
- Alonso, M. (2002). *Derecho Procesal del Trabajo*. Madrid: 12 ed., Civitas Editores.
- Arévalo, J. (2003). *Manual de Legislación Laboral, T.I, Régimen Laboral de Contratación Laboral*. Lima: Cultural Cuzco.

Anexos

## Anexo N° 1 Matriz de consistencia

## CUESTIONARIO

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: " Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018"  
 Autoras: Richard Cristóbal Mamani García

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE (S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	índice	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
Problema general	Objetivo general	Hernández, Fernández, Baptista (2014) Las investigaciones		En el tema de los derechos laborales de los trabajadores también conocido como derecho social de los trabajadores por ser una rama del derecho, donde vamos a encontrar que en el derecho sustantivo existen normas jurídicas y principios que determinan que, objetivo es el defender el derecho al trabajo, que toda persona tiene como ser humano. Es por ello que el Estado debe de defender y aplicar este conjunto de principios, normas y reglamentos para la defensa del trabajador que tiene una relación entre el empleador y sus colaboradores (Cuba 2013, p.8)	La escala de lickert es un conjunto de ítems, presentados en forma de afirmaciones o juicio. Mide el grado de aceptación o rechazo en el participante eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y son los valores; muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo. El Cuestionario de tipo lickert es el instrumento que se utilizó para la recolección de datos. La variable derechos laborales tiene 5 dimensiones y 9 indicadores (Hernández et al, 2014, p.238).		Asignación Familiar	1-2-3-4	
¿Cómo se viene dando los derechos laborales de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018?	Identificar cómo se viene dando la remuneración de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018?	cuantitativas de alcance descriptiva, no es necesario plantear o formular una hipótesis, ya que solo se realiza la hipótesis cuando se tenga que pronosticar un hecho (p. 92).			Remuneración	Remuneración	Gratificaciones	5-6-7	
Problemas específicos	<b>Objetivo específicos</b>								
¿Cómo se viene dando la remuneración de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018?	Identificar cómo se viene dando la jornada laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018?								
¿Cómo se viene dando la jornada laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018?	Análisis cómo se viene dando la jornada laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018?					Jornada laboral	Horario de trabajo	11-12-13	
¿Cómo se viene dando la contratación Laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018?	Identificar cómo se viene dando la Contratación Laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018?						Sobretiempo	18-19-20	
							Contrato de trabajo	21-22-23	
						Contratación Laboral	Subordinación	24-25-26	
							Periodo de prueba	27-28-29-30	

## Anexo N° 2 Cuestionario

### Cuestionario

Buenos días/ Tardes. Soy estudiante de la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Este, agradezco su valiosa colaboración por ser parte de la presente encuesta. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Lee atentamente cada pregunta. La información que nos proporcionará será importante para fundamentar el trabajo de investigación, sobre la **“Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018”**.

**INSTRUCCIONES:** Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con un aspa(X) la alternativa que usted crea conveniente.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORES DE LA ESCALA				
				1	2	3	4	5
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Derecho Laboral	Remuneración	Asignacion familiar	1: - El pago del 10% del ingreso mínimo vital, es considerado una Remuneración.					
			2: - La asignación familiar tiene mandato legal					
			3: - La empresa de transporte está obligado a saber si el conductor tiene carga familiar.					
			4: - El pago de la asignación familiar se dará conjuntamente con el pago de su remuneración.					
	Gratificaciones		5: - Está reglamentada el pago de las gratificaciones para los trabajadores de la actividad privada.					
			6: - Considera que el conductor reciba dos gratificaciones al año.					
			7: - Es necesario la relación laboral para obtener las gratificaciones.					
	Determinacion de la remuneracion		8: - La ley establece la remuneración en función al tiempo de trabajo (hora, día, semana, quincena o mes).					
			9: - considera que el conductor percibe su pago según su producción.					
			10: - considera que el pago al conductor sea mediante una entidad financiera.					

Jornada laboral	Jornada de trabajo	11: - La jornada de trabajo está inmersa en nuestra normativa.					
		12: - La conducción continua del conductor, contraviene lo establecido en el DS N° 017 de la ley de tránsito.					
		13: - El exceso de la conducción, debería ser sancionada por la entidad correspondiente.					
	Horario de trabajo	14: - Es prerrogativa del empleador establecer el horario de trabajo.					
		15: - El transportista hace que el conductor trabaje más horas.					
		16: - Debería el conductor trabajar 5 horas y tener una hora de descanso, en el horario diurno.					
		17: - El conductor que trabaja en el horario nocturno deberá de percibir un incremento del 35% de la RMV.					
	Sobretiempo	18: - El sobretiempo es considerado el exceso de la jornada ordinaria.					
		19: - considera que el conductor trabaja con sobretiempo, impuesto por el transportista.					
20: - Está de acuerdo con sancionar al transportista que no paga el sobretiempo.							
Contratación Laboral	Contrato de trabajo	21:- Se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, al conductor de una empresa de transporte.					
		22:- El conductor realiza un trabajo de forma personal y directa.					
		23:- El transportista informara a las entidades correspondientes de la contratación de los conductores.					
	Subordinacion	24:- la subordinación del transportista hacia el conductor de muestra el vínculo laboral.					
		25:- El conductor está obligado a la sujeción del transportista.					
		26:- El conductor es sancionado por el transportista sino cumple con el reglamento de la empresa.					
	Periodo de prueba	27:- Considera que el conductor debe cuenta con el periodo de prueba.					
		28:- El conductor será considerado trabajador a tiempo indeterminado si pasa el periodo de prueba.					
		29:- Considera que el conductor debe ser capacitado antes de empezar a trabajar					
		30:- Considera que el transportista debe aplicar el periodo de prueba.					

### Anexo N° 3 Informe de opinión de expertos



#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Peralta Cabrera Walter Cepilio  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Cesar Vallejo  
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Laboral  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018".  
 1.6. Autores del instrumento: Richard Cristóbal Mamani García

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				62	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					88
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				70	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					82
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					81
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos				80	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					88
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						81%

#### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Derecho Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		

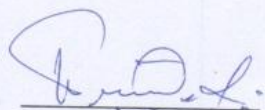
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 07765439 Teléfono N° 952040104





### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Mj Valdivia Cotrina Marín
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Univ. Cesar Vallejo
- 1.3. Especialidad del validador: Derecho Laboral
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.5. Título de la investigación: "Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018".
- 1.6. Autores del instrumento: Richard Cristóbal Mamani García

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					81%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				80%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					81%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				80%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				80%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos				80%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				80%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					82%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					82%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						81%

#### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Derecho Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		

Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81% % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del experto informante.

DNI. N° 09436572 Teléfono N° 9887593+

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Charlie Carrasco Salazar  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Univ. Cesar Vallejo  
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Constitucional  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018".  
 1.6. Autores del instrumento: Richard Cristóbal Mamani García

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					98
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					93
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					96
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					96
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					93
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					96
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Variable: "Derecho Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		

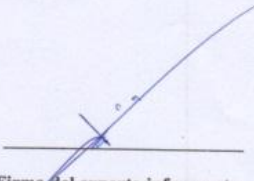
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6			
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- ( ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 ( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

  
Firma del experto informante.

DNI. N° 40299023 Teléfono N° 993672655



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Godofredo Jlla Sihuincha  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Univ. Cesar Vallejo  
 1.3. Especialidad del validador: Metodologo  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018".  
 1.6. Autores del instrumento: Richard Cristóbal Mamani García

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficient e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					92%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					93%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					95%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					92%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					92%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						93%

#### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Derecho Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		

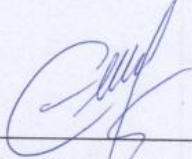
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

  
 Firma del experto informante.

DNI. N° 10596867 Teléfono N° 992204175



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Mara Loyola Linda Susan  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Univ. Cesar Vallejo  
 1.3. Especialidad del validador: Derecho Administrativo  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: "Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho, 2018".  
 1.6. Autores del instrumento: Richard Cristóbal Mamani García

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					89%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					92%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					92%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					89%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					92%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					92%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						92%

#### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variable: "Derecho Laboral"

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		

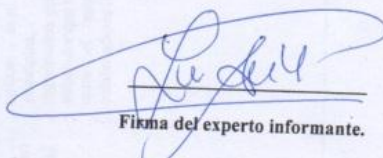
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		
Ítem 26	✓		
Ítem 27	✓		
Ítem 28	✓		
Ítem 29	✓		
Ítem 30	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

  
 Firma del experto informante.

DNI. N° 94323573 Teléfono N° 949293187.



## Anexo N° 4

Anexo N° 04 Artículo Científico

### **Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho-2018**

#### Resumen

La presente tesis titulada: “Derechos laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho-2018”, tuvo como propósito describir la situación del conductor frente a las empresas de transporte y como tercer actor el Estado. La muestra estuvo conformada por 31 abogados de los diferentes juzgados laborales.

El tipo de investigación es básica, de diseño no experimental, transeccional de alcance descriptivo. La población está determinada por los 72 trabajadores de los Juzgados Laborales en San Juan de Lurigancho y la muestra es no probabilística de opinión de expertos que serían los 31 especialistas de los Juzgados Laborales. Se concluye que no existe una relación laboral, la remuneración no es proporcionad por el empleador, la jornada de trabajo es excesivo y no se cumple con los beneficios laborales de los conductores de transporte urbano.

Palabras Clave: derecho laboral, remuneración, jornada laboral y beneficio laboral

#### Abstract

The present thesis entitled: "Labor rights of drivers of urban transport companies in San Juan de Lurigancho-2018", had as its purpose to describe the situation of the driver in front of the transport companies and as a third actor the State. The sample consisted of 31 lawyers from different labor courts. The data was processed in the Microsoft Excel and Spss programs, where the chrombah alpha was used as a statistical test. Cabenellas (1968) tells us that labor law is the relationship or regulation between the employer.

. The type of research is basic, non-experimental design, transeccional descriptive scope. The population is determined by the 72 workers of the Labor Courts in San Juan de Lurigancho and the sample is not probabilistic of opinion of experts that would be the 31 specialists of the Labor Courts. It is concluded that there is no employment relationship, the remuneration

is not provided by the employer, the working day is excessive and the work benefits of urban transport drivers are not met.

Key Works: labor law, remuneration, working hours and labor benefit

### **Introducción**

En San Juan de Lurigancho-Lima la situación laboral de los choferes no escapa a esta realidad. Un estudio realizado por el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES) nos dice que el chofer como trabajador de una empresa de transporte no recibe los beneficios correspondientes que por ley son obligatorios, ya que no tiene una relación o vínculo laboral con la empresa. No cuenta con un contrato de trabajo, estabilidad laboral, jornada de laboral de 8 horas, un seguro de vida, CTS, vacaciones, utilidades y gratificaciones.

Este problema se ha venido dando a lo largo del tiempo, debido a un problema institucional (referido al estado, tanto en la gestión y organización del transporte urbano de pasajeros) y empresarial (que envuelve a los procesos y funcionamientos de las empresas de transporte urbano).

### **Antecedentes del Problema**

Boy (2015) desarrolló la tesis “El Derecho Laboral Guatemalteco y el periodo de prueba”. (Tesis para obtener el título de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, en la Universidad Rafael Landívar). Guatemala. Esta investigación tuvo como objetivo, que el derecho laboral está compuesto por principios y doctrinas que nos va a dar a conocer las obligaciones y derechos del empleador y del empleado, y de esta manera se ocupa del bienestar de ellos. Concluyendo que el trabajador labora por un cierto tiempo en una empresa y esta tiene la obligación de reconocer y pagar por el tiempo de sus servicios.

Coello (2013) en la tesis titulada “Condiciones Laborales que afectan el Desempeño Laboral de los Asesores de American Call Center del Departamento Ibound Pymes, Empresa Contratada para prestar servicios a Conecel”. (tesis para obtener el título de licenciada en Psicología, en la Universidad de Guayaquil). Guayaquil. Esta investigación concluyó que los trabajadores esta insatisfechos por las condiciones de trabajo, tanto en las remuneraciones como en los demás beneficios sociales, cuestión que los empleadores incumplen.

Alama (2017). “Los Derechos Laborales y su relación con el Desempeño de los Trabajadores del Grupo TRC -Trujillo 2017”. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo). Lima-Perú. Esta tesis tuvo como objetivo establecer el grado de relación que existe entre en el cumplimiento de los derechos laborales y de qué forma se cumple el desempeño de los empleados del Grupo TRC. En esta investigación la muestra es de 217 empleados entre operadores (conductores) y la parte administrativa del Grupo TRC.

### **Revisión de la literatura**

El derecho laboral es la regulación entre el empresario, persona jurídica, y los trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo concerniente al trabajo dependiente, y en cuanto incumbe a las labores profesionales de prestación de servicios realizados y en lo concerniente a las circunstancias jurídicas que por ende son las mediatas e inmediatas en la labor del trabajador de forma dependiente o subordinada (Cabanellas 1968, p. 156).

Vela (2005) el derecho laboral de los trabajadores es la confluencia de los principios, leyes y normas que uniforman o regulan las relaciones de la persona jurídica empresario y los trabajadores y en conjunto con el estado, protegiendo la tutela del trabajo (p. 14).

El derecho del trabajador como derecho fundamental ya sea como se presente en cualquier modalidad, va hacer regulado por el estado en las distintas relaciones sociales, esto va a suceder cuando el empleado preste servicios profesionales personal privado para otra persona que es su empleador (Borrajo, 2002, p.55).

El derecho al trabajo es una disciplina autónoma cuya esencia es de regular la realidad social del trabajo, por consiguiente, se verá el aspecto individual como colectivo y será acoplada por una serie de normas establecidas, tanto de conducta como instrumentales, tanto públicas y los colectivamente organizados y que tendrá como propósito la racionalización y la compensación de las diferencia contractuales y sociales (Quesada 1998, p. 44).

Una vez realizado el contrato de trabajo, el empleador y el empleado han comenzado una relación laboral, ya sea este contrato escrito o verbal, por consiguiente, el trabajador presta

sus servicios voluntariamente, ya sea en fuerza o conocimiento, por lo que la empresa tiene que respetar las normas o reglamento y cumplir con la remuneración de ley. (Lacalle, 2015, p. 90)

El contrato de trabajo es un documento que puede realizarse o efectuarse para el trabajador, ya sea por un tiempo indeterminado, cumpliendo su periodo de prueba o determinado con contratos parciales durante 5 años, esto va a depender de la política de la empresa. Se contratará al personal bajo un contrato escrito o verbal con todos los requisitos y obligaciones que sean necesarios y establecidos por las normas y leyes. Decreto Supremo de Trabajo (N°003-97, Art.4).

### **Problema**

¿Cómo se viene dando el derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018?

#### Problemas específicos

¿Cómo se viene dando la remuneración de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018?

¿Cómo se viene dando la jornada laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018?

¿Cómo se viene dando la contratación laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018?

### **Objetivo**

Describir cómo se viene dando el derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018.

#### Objetivos específicos

Identificar cómo se viene dando la remuneración de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho-2018

Analizar cómo se viene dando la jornada laboral de los conductores de las empresas de transporte público en San Juan de Lurigancho- 2018

Identificar cómo se viene dando la contratación laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho-2018

### **Método**

Diseño

Hernández et al., (2014) no experimental, ya que el objetivo de la investigación es observar cómo se está desarrollando el problema o fenómeno. El investigador no manipulará la variable de manera directa ni indirecta, solo la observa en su estado natural (p.152).

Hernández et al., (2014) es transeccional, puesto que el recojo de los datos se llevará en un solo momento en un tiempo único (p.153).

Hernández et al., (2014) Las investigaciones de alcance descriptiva, buscas especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, su objetivo primordial de las descriptivas es que pretenden medir conceptos, definen variables y recogen información de manera independiente o conjunta sobre las variable (p. 92).

#### Tipo

La investigación es de tipo básica, ya que se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico. Es conocida también como pura, teórica o científica en la que se busca poner a prueba una teórica con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados (Valderrama, 2013, p.38)

#### Enfoque

Es cuantitativo, porque simboliza o representa una serie de procesos sistemáticos, es decir existe una secuencia ordenada y es probatorio: que se puede demostrar, donde es consecuente medir las variables en un determinado contexto problemático; se examinan estos datos de frecuencia, utilizando instrumentos estadísticos, estableciendo una serie de conclusiones (Hernández et al., 2014, p.37).

#### Metodo

Córdova (2012) método deductivo, ya que el propósito de esta investigación es abarca casos generales para finalmente concluir en casos específico (p.79).

### Resultados

		Derecho Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9,7	9,7	9,7

De acuerdo	26	83,9	83,9	93,5
Muy de acuerdo	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	



### Remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	25,8	25,8	25,8
	De acuerdo	20	64,5	64,5	90,3
	Muy de acuerdo	3	9,7	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

### Discusión

Los resultados nos muestran que los expertos en la materia de la situación de los conductores de las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho, califican con un 83,87 % que están “de acuerdo” que los conductores de las empresas de transporte urbano de San Juan de Lurigancho, no cuentan con los derechos otorgado por ley a todo

trabajador que cumple con un trabajo personalizado, remunerado y bajo sumisión de un jefe. Un 9.68% califican que no están “ni de acuerdo ni en desacuerdo” ya que con la aparición de los corredores se va a formalizar la situación de los conductores y un 6.45 % califican como “muy de acuerdo” esto en consideración que las empresas de transporte urbano en San Juan de Lurigancho y Lima, consideran que estas empresas se valen por los argumentos de que las empresas no son los que contratan al personal, sino el propietario del vehículo el cual trae par que trabaje en su carro.

### Referencias

- Alonso, M. Casas, M. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civistas Ediciones.
- Borrajó, E. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba Editores.
- Córdova, I. (2012). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima- Perú: San Marcos.
- Cuba, E. (2013). *Efectos del decreto legislativo N° 1086 en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en las empresas comercializadoras de vehículos menores del distrito de Tarapoto. Período 2010- 2011 (Tesis de titulación)*.  
<http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/bitstream/11458/821/1/Edison%20Cubas%20Hernandez.pdf>
- De Diego, J. (1992). *Manual del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social* (5ª ed.). Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

## Anexo N° 5 Acta de aprobación de originalidad de tesis

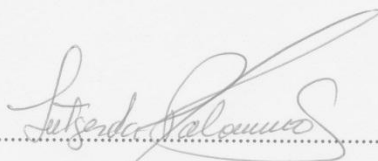
 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 08
		Fecha : 12-09-2017
		Página : 1 de 1

Yo, LUTGARDA PALOMINO GONZALES  
 .....  
 ....., docente de la Facultad..... DERECHO .....y Escuela  
 Profesional.. DERECHO ..... de la Universidad César Vallejo LIMA ESTE.....(precisar  
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" DERECHO LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LAS EMPRESAS  
 DE TRANSPORTE URBANO EN SAN JUAN DE LURIGANCHO -  
 2018  
 ....."  
 del (de la) estudiante RICHARD CRISTOBAL MANSINI GARCIA  
 ....., constato que la investigación tiene un índice de  
 similitud de 19.1% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las  
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis  
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la  
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... LIMA ESTE, 01 DE DICIEMBRE 2018 .....



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 22422843

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



### Anexo N° 6 Turnitin

Report generated on 08/04/2018 at 10:47 AM. 19% Similarity

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

"Derecho laboral de los conductores de las empresas de transporte urbano en Sur Lima de Iuztaguicho-2018"

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FACULTAD DE DERECHO  
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN DE DERECHO  
LIMA - ESTE

AUTOR:  
Nicanor Cipriano Mamani Garcia


ASESOR:  
Dr. Espinosa Azula, Cesar Nisperoche  
Dr. Miranda Medina, Javier Martín

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Derecho Laboral

LIMA - PERU  
2018

Source	Similarity
1. ...	0%
2. ...	4%
3. ...	1%
4. ...	1%
5. ...	1%
6. ...	1%
7. ...	41%
8. ...	41%
9. ...	41%
10. ...	41%
11. ...	41%
12. ...	41%
13. ...	41%
14. ...	41%
15. ...	41%
16. ...	41%
17. ...	41%

## Anexo N° 7 Autorización de publicación de tesis

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo Richard Cristóbal Mamani García, identificado con DNI No 08160452 egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "DERECHO LABORAL DE LOS CONDUCTORES DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE URBANO EN SAN JUAN DE SURIGAMAYO - P.O. (S)", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

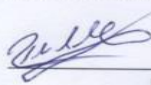
.....

.....

.....

.....

.....

  
FIRMA

DNI: 08160452

FECHA: 1.0 de 1.2 del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**Anexo N° 8 Autorización de versión final del trabajo de investigación****UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO****AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra Ludgarda Palomino González

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Richard Cristóbal Mamani García

INFORME TÍTULADO:

Derecho laboral de los conductores delas empresas de transporte urbano en San Juan  
de Lurigancho - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

AbogadoSUSTENTADO EN FECHA: 11-12-2018NOTA O MENCIÓN: 16Ludgarda Palomino  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN