



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
Escuela Profesional de Derecho

TESIS:

**El pago de remuneraciones y Beneficios Sociales
considerados fuera de planilla, que afectan los
Derechos Laborales de los Trabajadores
de transporte de carga pesada
Arequipa 2017.**

PRESENTADO POR:

Bach. JESSICA RAQUEL YUCRA CALLA

ASESORES:

VÍCTOR PANTIGOSO BUSTAMANTE

JUAN ANDRES DUEÑAS ESCOBAR

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AREQUIPA, PERÚ

2019

DEDICATORIA

A MIS PADRES:

Cristina y Justo

Que me brindaron todo el apoyo para la culminación

de la presente tesis.

AGRADECIMIENTO:

Los pensamientos que han dado origen a esta tesis tiene muchas fuentes una de las más importantes fue una serie de conversaciones que sostuve con los especialistas profesionales en materia laboral del Ministerio de Trabajo y los trabajadores de las empresas de transportes de carga pesada; es así que se identificó la problemática actual que se desarrollará en la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO:	III
RESUMEN:	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.2.1. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	4
1.2.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL	4
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	4
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	4
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	6
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	6
1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS.....	6
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	6
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	6
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL:	7
1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIO	7
1.5.3. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.5.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	10
1.6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.6.1. Tipo y nivel de la investigación.....	14
a. Tipo de investigación:.....	14
b. Nivel de investigación:.....	14
1.6.2. Método y Diseño de la investigación	14
a. Método de la investigación:.....	14

b.	Diseño de la investigación:.....	14
1.6.3.	Población de la investigación	14
a.	Población:.....	14
1.6.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
a.	Técnicas:	15
b.	Instrumentos:.....	15
1.6.5.	Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.	15
a.	Justificación	15
b.	Importancia.....	17
c.	Limitaciones.....	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
A.	ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE LA REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES.	19
B.	ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE LOS DERECHOS LABORALES.	22
C.	ANTECEDENTES CIENTÍFICOS	25
D.	ANTECEDENTES EMPÍRICOS	26
2.2.	BASES LEGALES	26
2.3.	BASES TEÓRICAS	30
2.3.1.	TEORÍAS SOBRE LA REMUNERACIÓN.	30
2.3.2.	TEORÍAS SOBRE LOS DERECHOS LABORALES.	31
a.	La Teoría de la Relación de trabajo.	31
b.	Teoría de la relación del arrendamiento.....	32
c.	Teoría de la relación de la compra venta.	32
d.	Teoría de lo esencial en la relación de trabajo.	33
2.3.3.	La Remuneración y Beneficios Sociales.	34
a.	Remuneración en dinero:	35
b.	Remuneración en especie:.....	35
2.3.4.	Objetivos de la remuneración.....	36
2.3.5.	Características de la remuneración.....	37
2.3.6.	Formas de pago de la remuneración.....	38
2.3.7.	Clases de remuneración.	39
2.3.8.	Determinación del depósito en el sistema financiero.	42
2.3.9.	Cálculo del valor diario de la remuneración.	42

2.3.10.	Remuneraciones no computables para fines legales	42
2.3.11.	Las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	43
2.3.12.	La Asignación Familiar.	47
2.3.13.	Bonificación por tiempo de servicios.	48
2.3.14.	Compensación por tiempo de servicios.....	48
2.3.15.	Vacaciones.....	59
2.3.16.	Las Horas Extras.....	67
2.3.17.	El Seguro de vida	68
2.3.18.	La Participación de Utilidades.	73
2.3.19.	Bono de Producción.	80
2.3.20.	Los Derechos laborales.....	81
2.3.21.	Principios generales del Derecho Laboral.....	83
2.3.22.	Concepto de estabilidad laboral.	85
2.3.23.	La estabilidad laboral y la O.I.T.	86
2.3.24.	La estabilidad laboral en el Perú.	87
2.3.25.	Jornada de Trabajo	87
2.3.26.	El descanso remunerado.	94
2.3.27.	Seguridad social.....	98
2.3.28.	Seguro Complementario de trabajo de riesgo.....	101
2.3.29.	Aporte previsional.....	103
2.4.	DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS	107
	CAPÍTULO III.....	108
	PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	108
3.1.	Análisis de tablas y gráficos.	108
3.1.1.	Elaboración del cuestionario de preguntas.	108
3.2.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	157
3.3.	CONCLUSIONES.....	162
3.4.	RECOMENDACIONES	163
3.5.	FUENTES DE INFORMACIÓN	164
	ANEXOS.....	167

RESUMEN

El problema del presente trabajo es que resulta insuficiente la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR, sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla; afectando los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada. Las empresas privadas deben considerar el total de las remuneraciones en planilla, para que el trabajador no se vea perjudicado en el pago de beneficios sociales y además esto contribuirá a contar con un trabajador motivado que será más productivo para la empresa.

Realizado el trabajo de investigación se estableció la siguiente hipótesis que es probable que la modificación de las sanciones administrativas del D.S. 019-2006-TR Artículo 24° Inc. 3 y 4, ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, se protejan los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2018; considerándolas como infracciones muy graves debido a que atentan con la subsistencia del trabajador y su familia.

En el presente trabajo se consideró a la población constituida por 273 trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada de Arequipa. Se puede concluir que la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24° Inc. 3 y 4 resulta insuficiente al considerar solo como infracción grave; el pago de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla en razón de que se comprobó que los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada no solo perciben una remuneración básica que figura en su boleta de pago; sino que adicionalmente reciben horas extras y bonos de producción que no son declarados en la planilla.

Y como recomendación la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá, coordinar con la Sunat para realizar auditorías sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales, fiscalizando estos pagos fuera de planilla y de esta manera no se verán afectados los derechos laborales de los trabajadores.

ABSTRACT

The problem with this work is that the administrative sanction of D.S. 019-2006-TR. Art.24, on the payment of salaries and social benefits considered outside the payroll; affecting the labor rights of heavy cargo transport workers. Private companies must consider the total payroll, so that the worker is not harmed by social laws and this will also contribute to a motivated worker who will be more productive for the company.

The research work was carried out, the following hypothesis was established that the modification of the administrative sanctions of the D.S. 019-2006-TR Article 24 Inc. 3 and 4, before the payment of salaries and social benefits considered outside the payroll, the labor rights of heavy cargo transport workers are protected Arequipa 2018; Considering them as very serious infractions because they threaten the subsistence of the worker and his family.

In the present work, the population constituted by 273 workers of the heavy cargo transport company of Arequipa was considered.

It can be concluded that the administrative sanction of the D.S. 019-2006-TR Art. 24 ° Inc. 3 and 4 is insufficient considering only as a serious infraction; the payment of social compensation and benefits outside the payroll, because it was found that the workers of the heavy goods transport company not only receive a basic remuneration that appears on their payment slip; they also receive extra hours and production bonuses that are not declared on the return.

And as a recommendation, the Labor Administrative Authority must supervise the private companies of the transport sector, coordinating with the Sunat to perform audits on the payment of salaries and social benefits, supervising these payments outside the worksheet and in this way the rights will not be affected. of the workers.

INTRODUCCIÓN

La remuneración es una de las herramientas de subsistencia y a la vez considerada de carácter alimentario; algunas empresas de transporte de carga pesada en la ciudad de Arequipa están incumpliendo con las normas constitucionales como es el pago de la remuneraciones considerada como el íntegro que el trabajador percibe por sus servicios ya sea en dinero o especie; en la actualidad la mala práctica de no considerar el total de los ingresos del trabajador en sus boletas de pago; afectan los derechos laborales perjudicándolos en los cálculos de gratificaciones, vacaciones, CTS, utilidades, SCTR, Vida Ley, el aporte previsional entre otros.

El objetivo de la presente investigación es analizar porque resulta insuficiente la sanción Administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24° Inc. 3 y 4; ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, afectando los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017

La metodología de investigación empleada es explicativa porque se establecerá y detallará, como se afectan los derechos laborales de los trabajadores sobre el pago de remuneraciones fuera de planilla. Con el uso de encuestas y cuadros de comparación de los criterios que usan las empresas privadas y el apoyo de los trabajadores para determinar las consecuencias de no considerar la remuneración total en sus boletas de pago.

La investigación como resultado dará a conocer que al no considerar todos los ingresos que percibe el trabajador en planilla; es considerada como una infracción debiendo la Sunafil velar por el cumplimiento de las normas socio laborales y evitar que estas empresas operen de forma irregular afectando los derechos laborales de los trabajadores.

El primer capítulo comprende el Planteamiento del problema, la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema de investigación, los objetivos y la hipótesis. Así como la operacionalización de las variables, metodología de la investigación donde se desprende el tipo y nivel

de la investigación, método y diseño de la investigación, las técnicas e instrumentos utilizados, la población y finalizar con la justificación, importancia y limitaciones del trabajo de investigación.

El segundo capítulo comprende los aspectos teóricos, así como las definiciones y conceptos del tema de investigación.

Siendo las variables de investigación como es la variable independiente que se desarrollará la estabilidad laboral, jornada de trabajo, el descanso remunerado, la seguridad social, el SCTR y el aporte previsional sea en AFP u ONP.

Además, en la variable dependiente detallaremos los temas como son: la remuneración básica, remuneración complementaria, las horas extras, bono de producción, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, la asignación familiar, la CTS, las vacaciones, las utilidades y el Seguro de Vida.

El tercer capítulo comprende el planteamiento el análisis y presentación de los resultados, la elaboración de los cuadros siendo en total 24 preguntas cerradas y se aplicó a la población de manera no probabilística a los 273 trabajadores de la empresa de transportes DCR de carga pesada de la ciudad de Arequipa, adjuntando de la misma forma 24 tablas y 24 gráficos.

Asimismo, la presente investigación está enmarcada dentro de los alcances del Estado Constitucional de Derecho en el Perú, además de fuentes bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La remuneración es considerada como una herramienta de conquista de un bienestar material y espiritual es una garantía de un status social que permite al trabajador ejercer su ciudadanía. La remuneración en la Constitución reconoce ambas dimensiones. Art. 24º El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del Trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores el Art. 6º de Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 10º de su Reglamento constituye remuneración para todo efecto legal, con excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas, el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en

especie. Cualesquiera sean la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.

El D.S. No. 001-98-TR, regula, entre otros aspectos, el pago que los empleadores deben hacer a sus trabajadores de las remuneraciones. Este dispositivo establece dos posibilidades de pago: en forma directa por el empleador a cada trabajador; o a través de terceros, es decir, a través del sistema financiero, mediante depósitos en las cuentas de los trabajadores.

Sin embargo, en la actualidad la remuneración tiene una dimensión social; que repercute en el desarrollo de los trabajadores, las modalidades irregulares en el pago de remuneraciones, que algunas empresas están empleando es la de depositar los haberes de sus trabajadores una parte en planilla y la otra fuera de planilla considerándose estos últimos como otros gastos; por lo consiguiente el trabajador se ve perjudicado al percibir parte de su remuneración fuera de planilla; tal es el caso que para efectos de cálculo de gratificaciones de Fiestas patrias y Navidad, Compensación de tiempo de servicios, vacaciones, utilidades, seguro de vida y la liquidación de Beneficios sociales; el cómputo se realiza por el monto declarado en planilla y no por el monto real que percibe el trabajador; así también para los sistemas de pensión solo se tomará en cuenta lo declarado ante SUNAT. Como es el caso del trabajador Ricardo Llaxza que fallece el 09 de Junio del año 2015 producto de accidente de trabajo; su cargo era chofer se trasladaba de la zona de Arequipa a Pisco al promediar las 11.30 pm ocurre el accidente en la carretera cerca a Camaná la unidad vehicular se deslizó y ladeo dejando en deceso al trabajador; los deudos es decir sus familiares procedieron al cobro de beneficios sociales el seguro SCTR Pensión, Seguro de Vida y aporte previsional AFP por el monto que figuraba en su planilla es decir en su boleta de pago siendo el monto a la fecha del deceso S/1000.00; y no por los bonos de producción que percibía por cada viaje siendo S/250.00 por viaje Arequipa-Pisco normalmente este trabajador realizaba 8 viajes al mes; monto que no le fue reconocido por que no figura en su boleta vulnerándose los derechos de los trabajadores y de sus familiares.

También podemos apreciar la Sentencia N° 578-2013-SLT de fecha 23 de Julio del 2013; donde el trabajador Sandoval Condori Luis demanda a la empresa DCR por el pago de beneficios sociales, conceptos de Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, reintegro de gratificaciones y asignación familiar.

El señor Sandoval se desempeñaba como chofer profesional de carga pesada en una jornada irregular haciendo diez viajes por mes; su remuneración era de dos formas a) por medio de boletas de pago con el monto de S/550.00 en la misma se realizaba el descuento de la ONP del 13%. Y b) mediante depósito en una cuenta aperturada en el BCP le pagaban un promedio S/2000.00 mensuales.

La empresa de transportes en la contestación de la demanda niega el tiempo de servicios señalando que ingresó el primero de julio del 2007 con el cargo de chofer percibiendo la suma de S/550.00, el recurrente no se encontraba sometido a un horario de trabajo ya que sus labores eran de chofer de ruta interprovincial y no estaba bajo supervisión y los montos que se depositaban a través de la cuenta de ahorros BCP eran destinados al pago de viáticos (hospedaje, alimentación) y gastos operativos (peajes, combustible, papeletas de tránsito, etc.); los cuales eran sustentados por el recurrente.

El fallo fue que la pretensión fue fundada sobre el pago de los derechos y beneficios sociales que se abone al demandante la suma de S/17,617.78 por los siguientes conceptos:

Por Compensación por Tiempo de Servicios hasta la fecha de cese la suma de S/5655.86.

Vacaciones por el periodo 2007, 2008 y vacaciones trucas la suma de S/5130.19

Reintegro de Gratificaciones la suma de S/6831.73.

Como podemos apreciar en este caso se vulneran los derechos laborales de los trabajadores que perciben parte de su remuneración fuera de planilla como son estos llamados viáticos; afectando el derecho del ser humano

que es la subsistencia además de perjudicar el bienestar del trabajador y su familia.

En lo referente al poder adquirir un préstamo bancario se les solicita presentar las boletas de pago las tres últimas, uno se encuentran limitado, puesto que solo podrán acceder a lo que indica su boleta de pago y no por el monto real, de esta manera poder señalar como se vulneran los derechos laborales de los trabajadores.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. DELIMITACIÓN SOCIAL

Este trabajo socialmente comprende a los trabajadores que se encuentran desprotegidos al percibir sus ingresos fuera de planilla, porque las sanciones administrativas son insuficientes.

1.2.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente trabajo se desarrollará en la empresa del rubro de transporte de carga pesada DCR Minería y Construcción S.A.C. de la ciudad de Arequipa.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se ha realizado desde el mes de Enero del año 2017 a Octubre 2018.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Desde el punto de vista conceptual, se definirán las variables de la siguiente manera:

Según *Toyama, J. (2016)*. Indica que **remuneración** es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que representa todo lo que

percibe el trabajador por cualquier servicio prestado, sea este en dinero o especie, siempre que sea de su libre disposición esto trae consigo una ventaja patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta condiciones plazo de entrega, como son:

- La remuneración básica
- La remuneración mínima
- La remuneración complementaria
- Las horas extras
- El bono de producción.

Para **Vinatea, L. (2016)**. Los **beneficios sociales** son aquellos conceptos que perciben los trabajadores por sus labores prestadas de manera dependiente. Sin importar el carácter remunerativo, el monto, la periodicidad de pago pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y mandato de Ley. El ordenamiento prevé para los trabajadores beneficios económicos de origen legal que son los que a continuación se señalan:

- Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- La asignación Familiar
- La CTS.
- Las utilidades.
- Vacaciones
- Seguro de vida

Para **Bustamante, C. (2000)**. Los **derechos laborales** son considerados como derechos fundamentales de la persona y de la sociedad, siendo los principales estos varían según el régimen:

- La estabilidad laboral.
- La jornada de trabajo.
- El descanso remunerado.
- La seguridad y salud en el trabajo.

- Seguro complementario de trabajo de riesgo.
- El aporte previsional.
- Los exámenes médicos.
- Derecho a la sindicalización

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Por qué resulta insuficiente la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24° Inc. 3 y 4, ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, afectando los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017?

1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS

- ¿Cuál es la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24° Inc. 3 y 4 sobre el pago de las remuneraciones y beneficios considerados fuera de planilla?
- ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada afectados?
- ¿Cuál es la relación sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales y los derechos laborales de los trabajadores?

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

- Analizar la sanción Administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24° Inc. 3 y 4; ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, afectando los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24 Inc. 3 y 4 sobre el pago de las remuneraciones y beneficios considerados fuera de planilla.
- Analizar los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga afectados.
- Determinar la relación sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales y los derechos laborales de los trabajadores.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL:

- Es probable que la modificación de la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Artículo 24° Inc. 3 y 4, ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, se protejan los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017.

1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIO

- Es probable que con la modificación de la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24 Inc. 3 y 4 no se paguen las remuneraciones y beneficios considerados fuera de planilla
- Es probable que los derechos de los trabajadores de transporte de carga pesada se vean afectados.
- Es probable que exista la relación sobre el pago de remuneraciones, beneficios sociales y los derechos laborales de los trabajadores

1.5.3. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Según **Toyama, J. (2016)**. Indica que **remuneración** es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que representa todo lo que percibe el trabajador por cualquier servicio prestado, sea este en dinero o especie, siempre que sea de su libre disposición esto trae consigo una ventaja patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta condiciones plazo de entrega, como son:

- La remuneración básica.
- La remuneración mínima.
- La remuneración complementaria.
- Las horas extras.
- El bono de producción.

Para **Vinatea, L. (2016)**. Los **beneficios sociales** son aquellos conceptos que perciben los trabajadores por sus labores prestadas de manera dependiente. Sin importar el carácter remunerativo, el monto, la periodicidad de pago pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y mandato de Ley. El ordenamiento prevé para los trabajadores beneficios económicos de origen legal que son los que a continuación se señalan:

- Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- La asignación Familiar
- Vacaciones
- Las utilidades.
- La CTS.
- Seguro de vida.

Para **Bustamante, C. (2000)**. Los **derechos laborales** son considerados como derechos fundamentales de la persona y de la sociedad, siendo los principales estos varían según el régimen:

- La estabilidad laboral.
- La jornada de trabajo.
- El descanso remunerado.

- La seguridad social.
- Seguro complementario de trabajo de riesgo.
- El aporte previsional.
- Los exámenes médicos.
- Derecho a la sindicalización.
- La Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.5.3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

- VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO	ITEMS
PAGO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES	Clasificación de Remuneración Y Beneficios Sociales	Remuneración básica	Cuestionario	¿Cuándo recibe su boleta de pago solo figura su remuneración básica?
		Remuneración complementaria		¿Considera que en su boleta de pago de remuneraciones debe figurar todos los conceptos que le pagan?
		Horas extras		¿Cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras?
		Bono de producción		¿Cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de bono de producción?
		Gratificaciones por fiestas patrias y navidad		<p>¿Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad?</p> <p>¿Cuándo recibe su boleta de pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad figura el promedio de bono de producción?</p> <p>¿Cuándo recibe su boleta de pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad figura el promedio de horas extras?</p>

		Asignación familiar		¿La asignación familiar debe ser considerada en planilla?
		Compensación por tiempo de servicios		¿Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de CTS? ¿Cuándo recibe su boleta de pago de CTS figura el promedio por bono de producción? ¿Cuándo recibe su boleta de CTS figura el promedio de Horas Extras?
		Vacaciones		¿Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de vacaciones?
		Utilidades		¿Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de Utilidades?
		Seguro de Vida		¿Se perjudica el trabajador al no aportar el porcentaje correspondiente por Seguro de Vida por la totalidad de sus ingresos en planilla? ¿Se perjudica los deudos del trabajador al no aportar el porcentaje correspondiente al Seguro de Vida por la totalidad de los ingresos del trabajador en planilla?

- VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO	ITEMS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	Derechos Laborales	Estabilidad laboral	Cuestionario	¿La estabilidad laboral es un derecho fundamental del trabajador?
		Jornada de Trabajo		¿Se cumple la jornada de trabajo establecida por Ley en su empresa?
		Descanso remunerado		¿Se cumple el descanso semanal obligatorio establecido por Ley en su empresa?
		Seguridad social		¿El empleador perjudica al estado al no declarar en Planilla el 9% a Essalud por la totalidad de los ingresos del trabajador?
		Seguro complementario de trabajo de riesgo		<p>¿Se perjudica al trabajador al no declarar el porcentaje establecido por norma de SCTR – Salud por la totalidad de sus ingresos?</p> <p>¿La empresa perjudica a los deudos del trabajador al no declarar el porcentaje de SCTR – Pensión por la totalidad de sus ingresos?</p>

		Aporte previsional		<p>¿El aporte previsional sea por AFP u ONP, deben ser considerandos en su totalidad por los ingresos que percibe el trabajador?</p> <p>¿El empleador perjudica al trabajador al no declarar en Planilla el 13% de ONP por la totalidad de los ingresos del trabajador?</p> <p>¿El empleador perjudica al trabajador al no declarar en Planilla el porcentaje correspondiente de AFP por la totalidad de los ingresos del trabajador?</p>
--	--	--------------------	--	---

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y nivel de la investigación

a. Tipo de investigación:

Este trabajo de investigación por su naturaleza es básico, puesto que tiene como finalidad realizar un análisis de las sanciones administrativas del D.S. 019-2006-TR ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla.

b. Nivel de investigación:

La presente investigación es de tipo explicativo. Ya que va a detallar la relación que existe entre la causa y el efecto.

1.6.2. Método y Diseño de la investigación

a. Método de la investigación:

El método de investigación es explicativo porque se establecerá y detallará, como se afectan los derechos laborales de los trabajadores sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla.

b. Diseño de la investigación:

El diseño es No experimental, es decir que en este trabajo no se pondrá en práctica las variables de estudio.

1.6.3. Población de la investigación

a. Población:

La población de este trabajo de investigación estará constituida por 273 trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada DCR Minería y Construcción S.A.C. de la ciudad de Arequipa.

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnicas:

En el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta.

b. Instrumentos:

La modalidad del instrumento que se ha empleado es el cuestionario que consta de 24 preguntas cerradas y se realizó de forma escrita, que nos ha brindado la operacionalización de las variables.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

a. Justificación

De este modo la justificación del presente trabajo de investigación abordara cuatro puntos importantes primero **justificación práctica** como resultado del problema, existen maneras de solucionar ya que las empresas privadas deberán considerar el íntegro de las remuneraciones en planilla para mantener motivados a los trabajadores y de esta manera se incrementará la productividad y rendimiento. De igual modo se tendrá que efectivizar las fiscalizaciones por parte de la Autoridad Administrativa de trabajo para que los trabajadores no se vean afectados en el cálculo de todas las leyes sociales. Además, se debe impartir capacitaciones sobre los beneficios laborales aportes contribuciones tanto para los empleadores, trabajadores y en los centros universitarios.

Para la **justificación teórica** este trabajo servirá para aportar teóricamente Es importante porque se desarrolla con la **Teoría de Salarios** señalada por el Filósofo Italiano Santo Tomás de Aquino quien explica que; un salario debe ser justo y debe permitir al trabajador una adecuada vida y posición social para poder aumentar su capacidad adquisitiva debiéndose ser una retribución equitativa y reciproca del empleador como el trabajador para

que pueda satisfacer las necesidades como es la alimentación, la vivienda, la educación, el vestido.

Además otra teoría desarrollada es la de la **Motivación** suscrita por **Maslow**; A medida que la persona satisface sus necesidades básicas, más elevado es su comportamiento y desarrollo tales como:

1. Necesidades fisiológicas: Llamadas necesidades innatas como alimentación, sueño, abrigo. Denominadas necesidades biológicas. Se caracteriza por el comportamiento de la persona.

2. Necesidades de seguridad: Es el que conlleva a que la persona se proteja de cualquier peligro.

- Necesidades sociales: Relacionadas con la vida, la asociación, participación, aceptación. Incluyendo la seguridad en sí mismo, y reconocimiento social.

- Necesidades de autorrealización: Se define como el impulso de superarse cada vez más y llegar a realizar todas las potencialidades de la persona.

Teoría de los **dos factores (Herzberg)**, está basada en el ambiente externo y en el trabajo del individuo. La motivación de las personas depende de dos factores:

1. Factores higiénicos. Denominadas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja. Incluyen: comodidad; políticas de la empresa y de la administración; relaciones con el supervisor; competencia técnica del supervisor; salarios; estabilidad en el cargo; relaciones con los colegas.

2. Factores motivacionales. Se refieren a la ocupación del cargo, las tareas y los deberes en sí. Incluyendo la delegación de responsabilidad; libertad de decidir cómo realizar un trabajo; ascensos; utilización plena de las habilidades personales; cumplimiento de objetivos.

Teoría de la **expectativa (Lawler)**, señala que el dinero puede motivar no sólo el desempeño, sino también el compañerismo y la dedicación del

trabajador. Se verificó que el escaso poder de motivación que tiene el dinero se debe al empleo incorrecto que de él han hecho la mayor parte de las organizaciones. Para la mayoría de las personas el dinero es un medio, para satisfacer sus necesidades; por lo que debe ser justa y equitativa.

Desde el punto de la **Justificación metodológica**, el presente trabajo se justifica metodológicamente porque nos permite resolver el problema de investigación sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera planilla en perjuicio de los derechos de laborales de los trabajadores.

Por último, **en la justificación legal**, refiere a que se ha elaborado un Proyecto de Ley que regula un hecho jurídico vinculado a la realidad problemática como es el pago de las remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, afectando los derechos laborales de los trabajadores.

b. Importancia

Desde el punto de **vista Social**, si el presente trabajo de investigación llega hacer tomado como precedente, para tratar de ayudar a que no se vulneren los derechos de los trabajadores y puedan percibir una remuneración íntegra para no atentar contra el bienestar del trabajador y su familia.

Finalmente, en cuanto al **legado académico**, el presente trabajo de investigación servirá no solo para análisis, estudio e investigación del presente problema jurídico que se acrecienta en la ciudad de Arequipa, sino que además debe ser refrendado en un futuro para que las autoridades pertinentes consideren que es una vulneración de los derechos laborales. El aporte académico será las teorías que respaldan la remuneración como un derecho de subsistencia.

c. Limitaciones

La principal dificultad que se tuvo para realizar el presente trabajo de investigación, no se pudo contar con el apoyo total de la biblioteca de la Universidad Alas Peruanas, debido a que las políticas internas no permiten que los alumnos del curso de titulación tengan acceso a los libros por no contar con el voucher de estudiante.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A. ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE LA REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES.

Para **Oxal, Víctor (2009)**. La Constitución Política de 1993, norma magna que limitó ciertos derechos concedidos por la Constitución, esta Constitución empieza por establecer que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, prevé que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del

trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Por otra parte, al igual que la Constitución Política de 1979, esta Norma Suprema le concede a la remuneración una protección especial y un carácter fundamental, al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Por otra parte, la Constitución Política del Perú consagra expresamente tres principios fundamentales, que son el de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, y el de la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La Constitución Política de 1993 consagra constitucionalmente los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, teniendo a la libertad sindical como bastión esencial. Además, la referida Norma Fundamental precisa los alcances de la convención colectiva señalando que tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Asimismo, se regula el derecho de huelga como derecho fundamental en la medida que para que se ejerza en armonía con el interés social, y con observancia de sus excepciones y limitaciones.

Señala la Constitución Política del Perú de 1993 que reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Además de la estabilidad laboral, la Constitución reconoce importantes aspectos de la remuneración. Así el Art.º 24 prevé que los trabajadores tienen derecho a una remuneración equitativa y suficiente para él y su familia,

reconoce el privilegio salarial al establecer que la remuneración y los beneficios sociales de los trabajadores tienen prioridad sobre cualquier otro adeudo del empleador y establece que las remuneraciones mínimas vitales que deben ser determinadas por el Estado y los representantes de los trabajadores y empleadores.

Para **Vinatea, L. (2015)**. La remuneración es el aspecto de las condiciones de trabajo que influye en la vida diaria de los trabajadores.

Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la OIT ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

Es evidente que los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado.

En consecuencia, la coordinación de las negociaciones salariales es una herramienta importante para controlar la inflación, mantener la competitividad y un nivel de empleo satisfactorio.

Varios instrumentos de la OIT abordan el diálogo social cuando tratan de las remuneraciones y prestan una atención particular al papel de los interlocutores sociales a la hora de fijar el salario mínimo. El Convenio sobre fijación de salarios mínimos, 1970 número 131 y la Recomendación correspondiente; número 135 contemplan una amplia participación de empleadores y trabajadores en la determinación de las categorías de trabajadores que recibirán el salario mínimo, así como el establecimiento, operación y cambio del método conforme al cual se determina tal salario.

Otros instrumentos de la OIT abordan la protección del salario como el Convenio sobre la protección del salario, 1949 número 95 y la Recomendación

número 85, y la protección de las reivindicaciones de los trabajadores en caso de quiebra o cesación de actividad del empresario como el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 número 173 y la Recomendación correspondiente; número 180.

Es indudable que la aplicación efectiva de las medidas de protección allí contempladas puede difícilmente concebirse sin la participación de los interlocutores sociales.

B. ANTECEDENTES HISTÓRICOS SOBRE LOS DERECHOS LABORALES.

Según la *Revista Gaceta Jurídica (2010)*; El trabajo es tan antiguo como la humanidad, es tan antiguo como el comer, pero lo que ya no es tan antiguo es el Derecho laboral. Ya lo puso escrito la Biblia: Vivirás con el sudor de tu frente.

Las personas desde el albor de los tiempos han trabajado para el sustento, la alimentación. Todo debía conseguirse mediante el esfuerzo del trabajo. Pero el ser humano se caracteriza por utilizar su intelecto más que la fuerza física y es entonces cuando surgió la posibilidad de vivir sin trabajar o de intentar vivir con el sudor de los demás.

Se intercambiaba los excedentes de comida o excedentes de ropa o herramientas por otros bienes. Así, como antecedente a cualquier Derecho laboral, podemos citar algunas aparecen por primera vez en la historia limitaciones sobre las horas de jornada laboral, de modo que se aproveche al máximo las horas de luz, a la vez que se cuidaba de no sobreexplotar a los trabajadores.

- **Antecedentes del Derecho laboral durante la Roma Clásica**

Para la *Revista Gaceta Jurídica (2010)*; durante la época del Imperio Romano, en la humanidad se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Se pensaba que únicamente las

bestias y los esclavos debían trabajar. Con este tipo de conceptos sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el Derecho Laboral y, mucho menos, que hubiese leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles y, por tanto, fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades del Imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero, etc. era cosa de extranjeros y, por ende, nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades. A estas personas simplemente se les reconocía honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra “honorarios”, en referencia al hecho de ganarse un sueldo.

- **Antecedentes del Derecho laboral en la Edad Media**

Tras la caída del Imperio Romano, la cultura laboral denigrante para el ser humano pasó a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecieron en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comenzaba a ser considerado un bien social, una forma casi única y obligatoria para sustentarse. Lo que conocemos hoy en día.

Existe una expresión de los monasterios portugueses que dice “**el ocio es enemigo del alma**”. Durante la Edad Media surgió el Feudalismo, que era algo como que todos trabajen y que uno cobre. Estaba basado en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al Estado o nobleza, donde se debía pagar altos intereses para sobrevivir.

Entre los señores feudales y la Iglesia católica se repartían todo el trabajo y no nos referimos al sudor de su frente, sino al sudor de los vasallos.

De forma intermedia, entre los que cobraban y los que trabajaban aparecieron tímidamente las actividades artesanales. Estos autónomos medievales se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado ricos o demasiado pobres y desencajarse del rompecabezas. En esta situación, es del todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho laboral.

Fue al final de la Edad Media que surgió, gracias a la Revolución Industrial, una nueva ideología que decía que la riqueza no se centraba exclusivamente en tener o no propiedades de Tierra.

La Revolución Industrial enseñó que la riqueza no solo se obtenía por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer, que las necesidades humanas pueden ser satisfechas y gracias a ello uno puede enriquecerse. Así nació el concepto del consumo.

Todo esto ya resulta demasiado familiar como para no darnos cuenta de que la humanidad comenzaba a entrar en lo que luego fue denominada Edad Moderna.

- **Antecedentes del Derecho laboral durante la Edad Moderna**

En este tiempo existieron hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho, la corrupción, etc. Estos términos, que seguro estamos de acuerdo, son modernos.

- **Revolución Industrial**

En este periodo surgieron las grandes fábricas, los grandes mercados y la nueva maquinaria que, a la vez, fomentó nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales. Nació la gran competencia.

En 1791 el poder político comenzó a perder fuerza a favor de los trabajadores, en Francia apareció el que concedía a los trabajadores el derecho a asociarse y a formar corporaciones sin riesgo a ser encarcelados o vejados.

Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa, la vieja Europa comenzó un viaje que ya no podría retroceder, desaparecieron las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo.

Por fin, por 1940 se creó el manifiesto comunista del derecho del trabajo, que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como Derecho laboral moderno.

C. ANTECEDENTES CIENTÍFICOS

Según Tesis presentada por **Huacasi, F. (2015)**, la remuneración y el estado constitucional de derecho, la remuneración se encuentra ligado a la tutela de la vida digna de la persona. Mediante la retribución percibida por la labor realizada es que el trabajador logra una subsistencia digna en sociedad. Por lo que la remuneración debe de alzarse en términos de suficiencia y equidad.

De acuerdo a la Tesis presentada por **Marcerano, R. (2009)**, los Derechos laborales de Rango constitucional; Esta tesis parte de la pregunta acerca de si es que existen derechos laborales que tienen rango constitucional. Han sido investigados aquellos derechos laborales que son comunes en el Derecho Constitucional Laboral comparado. Para poder realizar este análisis comparativo he recopilado y traducido, en algunos casos, 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas. Pero además de comparar estas constituciones entre sí, también he incorporado instrumentos jurídicos supranacionales, tales como convenciones de derechos humanos e instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pero no se trata solamente de realizar un trabajo de derecho constitucional laboral comparado, sino que también se busca determinar mediante la doctrina los derechos laborales que tienen rango constitucional. Existe abundante doctrina sobre el tema de los derechos laborales fundamentales, pero no se han publicado a nivel universal investigaciones de derecho constitucional comparativo en el que se cubran tantas constituciones.

La tesis presentada por **Chipoco, C. (1981)**. Responde encontrar más allá de la explicación del proceso de constitucionalización, como una operación ética de tutela de los gobernantes. Y como un elemento central de la explicación de este fenómeno constitucional, la presencia, actividad y organización de los trabajadores peruanos. En el análisis de la historia del movimiento obrero, en su presencia, actividad y capacidad de presión, hemos buscado las explicaciones fundamentales de la constitucionalización del

derecho del trabajo. Se ha estudiado, sin embargo, sin entender la relación, movimiento obrero-incorporación constitucional de sus derechos, como una vinculación axiomática y lineal. Más bien, asumirla como una relación compleja, en donde incorporar a este rol protagónico de los trabajadores, los intentos de hegemonía de las clases dominantes, es importante para respetar y entender mejor tal complejidad.

D. ANTECEDENTES EMPÍRICOS

Según **Ramírez, C. (2016)**. Contador Público Colegiado Ex Jefe de Contabilidad del Grupo Quimera opina que: la remuneración debe ser considerada en su integridad ya que de lo contrario el trabajador se ve menoscabado en sus derechos laborales como cálculo de CTS, vacaciones, gratificaciones y además en sus aportes previsionales; deberían incrementarse una mayor fiscalización por las organizaciones encargadas.

Para **Velarde, C. (2015)**. Abogado Laboralista y Relacionista Industrial indica que: el trabajador debe percibir el total de su remuneración y debe ser reflejada en las planillas ya que si algunas empresas están optando por esta irregularidad se ve vulnerado los derechos de los trabajadores en todos los beneficios sociales; debiendo erradicarse esta inadecuada costumbre.

Según **Amezquita, M. (2016)**. Abogado Laboralista y miembro de Trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo sostiene que: se debe considerar todos los ingresos en planilla ya que afecta a los ingresos de los trabajadores en lo que refiere a la vulneración de sus derechos laborales

2.2. BASES LEGALES

- Ley N° 29783 (20/08/2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- LEY N° 29497 (15/01/2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- LEY N° 28806 (22/07/2006). Ley general de Inspección del Trabajo.

- LEY N° 25129 que regula el derecho a percibir asignación familiar.
- LEY N° 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.
- DECRETO SUPREMO N° 035-90-TR. Reglamento de la Asignación familiar.
- DECRETO SUPREMO N° 007-2005-TR. Reglamento de la Ley sobre modalidades formativas laborales.
- DECRETO SUPREMO N° 005-2002-TR Reglamento del otorgamiento de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- DECRETO SUPREMO N° 009-97-SA Reglamento de la Ley de modernización de la Seguridad Social.
- DECRETO SUPREMO N° 039-91-TR (31/12/1991). Establecen el Reglamento interno de trabajo, que determine las condiciones que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.
- DECRETO SUPREMO N° 021-2007-TR (27/09/2007). Aprueban el Reglamento de la carrera del inspector de Trabajo.
- DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR (29/10/2006). Aprueban Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- DECRETO SUPREMO N° 001-2018-TR. Que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- DECRETO SUPREMO N° 015-2010-TR (18/12/2010). Modifican DECRETO SUPREMO N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “planilla electrónica”.

- DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR (27/03/1997). Texto Único Ordenado del DECRETO LEGISLATIVO N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.
- DECRETO SUPREMO N° 003-2008-TR (21/05/2008). Dictan medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas reguladas por la LEY N° 28518, así como de las prácticas pre profesionales.
- DECRETO SUPREMO N° 002-97-TR (27/03/1997) Texto Único Ordenado del DECRETO LEGISLATIVO N° 728, Ley de formación y promoción laboral.
- DECRETO SUPREMO N° 002-2008-TR (20/04/2008). Eliminan la obligación de presentar la información de las planillas de pago de remuneraciones de los trabajadores percibidas en el mes de junio de cada año, por aplicación de la planilla electrónica.
- DECRETO SUPREMO N° 001-98-TR (22/01/1998). Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
- DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR (26/01/1996). Reglamento de Ley de fomento al empleo.
- DECRETO SUPREMO N.º 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 892 que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.

- DECRETO LEGISLATIVO N° 667 que rige la participación en utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- DECRETO LEGISLATIVO N.º 713, Consolidación de legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- DECRETO SUPREMO N° 018-2007-TR, Decreto Supremo que establece disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”.
- DECRETO SUPREMO N° 015-2010-TR, Decreto Supremo que modifica el DECRETO SUPREMO N° 018-2007-TR que establece disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”.
- DECRETO SUPREMO N° 015-2005-TR, dictan disposiciones sobre el Registro de trabajadores y prestadores de servicios- RTPS.
- DECRETO SUPREMO N° 014-2006-TR, modifican el DECRETO SUPREMO N°015-2005-TR, mediante el cual se dictaron disposiciones sobre el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios- RTPS.
- DECRETO SUPREMO N° 006-2007-TR, Decreto Supremo que proroga la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 015-2005-TR.
- DECRETO SUPREMO N° 003-2012-TR, modifican el artículo 4 del DECRETO SUPREMO N° 018-2007-TR, mediante el cual se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado “Planilla Electrónica”.
- DECRETO SUPREMO N° 001-98-TR, normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago.

- Artículo N.º 24 de la Constitución Política.
- (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la LEY 27867, LEY Orgánica de Gobiernos Regionales.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 1405; Establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 688, Norma aplicable al Seguro de Vida, Modificado por la Ley N° 26645.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 892 Norma aplicable a repartir Utilidades.

2.3. BASES TEÓRICAS

2.3.1. TEORÍAS SOBRE LA REMUNERACIÓN.

Definitivamente en la actualidad el estudio sobre la remuneración, sus motivos y consecuencias han sido objeto de estudio para la sociedad y aunque en muchas ocasiones estos estudios están limitados a ciertos contextos, sirve de base para la presente investigación, el cual tiene 3 teorías que explican sobre las remuneraciones las cuales analizaremos explicaremos a continuación:

a. Teoría de la subsistencia.

Según **Ricardo, D. (1817)**. Señala que la mano de obra tiene un precio natural, porque constituye la remuneración que le permite subsistir al trabajador y un precio de mercado, porque puede haber fluctuaciones positivas o

negativas del precio natural, si son positivas el trabajador puede disfrutar cómodamente de sus ingresos y si son negativas el trabajador se encuentra en situaciones de necesidad.

b. La Teoría de la Equidad.

Con respecto **Adams J. (1965)**. La teoría de la equidad se basa en los procesos de comparación social defiende que la motivación es esencialmente un proceso de comparación social en el que se tiene en cuenta el esfuerzo y los resultados o recompensas recibidos por él y se compara con los resultados y los esfuerzos realizados por otros.

c. La Teoría de las Expectativas.

Con respecto **Vroom, V. (1964)**. Afirma que una persona tiende a actuar de cierta manera con base en la expectativa de que después del hecho, se presentará un resultado atractivo para el individuo dicha teoría nos dice que la tendencia para actuar en cierta forma, depende de qué tanto la persona esté convencida de que sus acciones lo conducirán a lograr cierto resultado y también de qué tan atractivo resulte este resultado para ella. La lógica de la teoría supone que toda persona se esforzará en su desempeño para lograr obtener aquello que desea, siempre y cuando piense que es posible lograrlo.

2.3.2. TEORÍAS SOBRE LOS DERECHOS LABORALES.

a. La Teoría de la Relación de trabajo.

Con respecto **Scelle, G. (1922)**. Expuso en su obra de Derecho: Se puede dar en arrendamiento una casa un bien, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se puede separar de la persona física. De esta forma nace la idea del contrato, por esta razón indicó que había de darse un cambio siendo este la forma contractual que condiciona los derechos a la existencia de un acuerdo de voluntades, al mundo objetivo de los hechos reales que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre.

Según Alvarez, **J. (2000)**, el problema de determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación laboral es un tema importante el estudio implica analizar el concepto mismo de relación jurídica, ya que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica como manifiesta Demófilo: el elemento básico de todos los contenidos jurídicos no es el Derecho Subjetivo, sino la relación jurídica.

La relevancia social que alcanzó la relación de trabajo como consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, puso de relieve en nuestra síntesis histórica, y llevó a los juristas a contemplar con inquietud esa relación que, desde el punto de vista de las escasas normas que lo regulaban, incluidas en los códigos civiles, eran consideradas como formas especiales del arrendamiento de servicios.

Pese a haber sido ya superadas las tesis que equiparaban el contrato de trabajo a un contrato civil, su estudio resulta necesario para poder entender mejor la tesis de la relación de trabajo.

b. Teoría de la relación del arrendamiento.

Según Alvarez, **J. (2000)**. Uno de sus principales precursores doctrinariamente fue Planiol, que manifestó:

Este contrato es positivamente de arrendamiento, como lo demuestra un análisis rápido. La cosa alquilada es la fuerza de trabajo, que se encuentra en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o de un caballo.

La crítica principal quien sostuvo que el trabajo no puede separarse de quien lo presta, mientras que, en el arrendamiento, la cosa arrendada pasa al poder del arrendatario y, además la prestación del arrendador o vendedor es siempre una parte de su patrimonio, en tanto en el contrato de trabajo no se promete sino fuerza personal, esto es, nada que pertenezca al patrimonio.

c. Teoría de la relación de la compra venta.

Según **Álvarez, J. (2000)**. Cuando parecía que el contrato de trabajo iba a tener su vida propia laboral, Francisco Carnelutti, arguyó en Italia, que el contrato de trabajo se equiparaba con el contrato de suministro de energía eléctrica. Decía que debe distinguirse la energía de su fuente. El objeto del contrato no es la fuente, sino la energía misma, y ésta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica, en consecuencia, solo puede ser objeto de un contrato de compraventa.

Este es el esfuerzo máximo que ha realizado la corriente civilista, para reducir la relación de trabajo a una de las figuras tradicionales del derecho civil. Pero tiene el grave defecto de degradar el trabajo, de ahí la tendencia proteccionista de nuestras normas laborales.

Pero con el transcurso de los años, el contrato de trabajo se llegó a desvincular del contrato de compra-venta en virtud de que éste es instantáneo y en el momento en que se celebra se extingue la vinculación entre las partes y en cambio el contrato de trabajo es precisamente de tracto sucesivo, y sus efectos empiezan a producirse hacia el futuro, precisamente en el momento en que se celebra.

d. Teoría de lo esencial en la relación de trabajo.

Según **Álvarez, J. (2000)**. La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina. Debe entenderse, por supuesto, que sólo nos referimos a la relación que se establece entre patrón y trabajador porque existen, junto a ella, otra serie de relaciones laborales, ejemplo: patrón-sindicatos.

A la doctrina le ha preocupado desde siempre éste problema. En realidad, la adecuada fijación de la esencia de la relación de trabajo ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.

El problema de la determinación de la relación de trabajo consiste en conocer si el vínculo jurídico que liga al patrón y al trabajador tiene su origen en el acuerdo de voluntades de éstos, o si basta para la aplicación del Derecho del Trabajo la incorporación del trabajador a la empresa.

Al respecto, existen dos teorías llamadas: teoría contractualista y la teoría relacionista o también llamada de la incorporación. La primera de éstas, parte de la idea de que sin el contrato de trabajo no puede válidamente formarse la relación de trabajo; mientras que la segunda corriente dice que el enrolamiento del trabajador a la empresa implica la formación de la relación laboral y en consecuencia se actualiza la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

2.3.3. La Remuneración y Beneficios Sociales.

De acuerdo a *Vinatea, L. (2015)*. La remuneración es uno de los elementos más importantes del contrato de trabajo, representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o especie, siempre que sea de su libre disposición. Por tanto, una ventaja o incremento patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega. Además, es la percepción de un trabajador o retribución monetaria que se da en pago por un servicio prestado o actividad desarrollada.

De acuerdo a *Arce, E. (2008)* Es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras, constituye las recompensas de todo tipo que reciben los colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, etc.

De acuerdo a **Neves, J. (1995)**. Generalmente las remuneraciones o compensaciones, se otorgan a los colaboradores, por los servicios prestados, pudiendo ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que desarrolla un colaborador a favor de un empleador o patrón, en los contratos de trabajo se establecerán las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios.

a. Remuneración en dinero:

Modalidad remunerativa otorgada en metálico o signo que lo represente; efectivo, cheque, abono en cuenta.

b. Remuneración en especie:

Modalidad remunerativa otorgada mediante la entrega o el pago de bienes o servicios. Aquello que no constituye entrega de metálico directamente al trabajador.

Según, **Arce, E. (2008)**. El Derecho laboral considera a la remuneración como objeto de derecho y de obligaciones. Concretamente: como una prestación debida del trabajador subordinado por su empleador. El salario es ante todo la contraprestación del trabajo subordinado.

Para **De la Cueva, D. (2014)**. Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa.

Asimismo, **Campos, L. (1994)**. Es la obligación del empresario dar una cosa a otro; esta cosa que se da es el salario; pero lo definitorio del salario no es la cosa que se da y recibe, que puede ser muy diversa según la clase de salario, ni el acto de darla y recibirla, sino el título en virtud del cual se da y se recibe. El salario se da como contenido u objeto de la prestación del empresario en cumplimiento de su obligación básica de remunerar al trabajo, y se recibe por el trabajador como contraprestación de su trabajo.

Por otra parte, para **Chalcatana, J. (1999)**. Siendo que la relación de trabajo reviste carácter oneroso por la reciprocidad de las prestaciones, el

salario configura una ventaja patrimonial es ganancia para el trabajador. Para que el pago efectuado por el empleador constituya remuneración, debe consistir en un beneficio retributivo, que se recibe como contraprestación del trabajo prestado en relación de dependencia, o bien a raíz de la puesta a disposición del empleador de la energía laboral, aun cuando este no la utilice. Agrega el autor, que hay casos en los cuales, aun sin prestación de servicios o puesta a disposición del empleador, el trabajador puede percibir remuneraciones como sucede en algunas de las hipótesis de suspensión de los efectos del contrato de trabajo siendo enfermedad, vacaciones. No existe tal percepción, en cambio, cuando se trata de inasistencias injustificadas. Tampoco corresponde el pago de la remuneración en los casos en que la ausencia se debe a una circunstancia de fuerza mayor razones meteorológicas o de otra índole como enfermedad de un familiar, excepto que el hecho impeditivo estuviese previsto en un convenio colectivo o individual como causa que justifique no solo la ausencia, sino también la percepción de la remuneración.

A decir de **Cabanellas, M. (2006)**. La remuneración es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como producto del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario: el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel.

La remuneración tiene carácter prioritario, que es subvencionar las necesidades esenciales del trabajador y de su familia.

2.3.4. Objetivos de la remuneración.

De este modo **Campos, A. (2015)**. Los objetivos de la remuneración serían los siguientes:

a. Remunerar equitativamente: Cancelar a cada colaborador de acuerdo con el valor del cargo que ocupa.

b. Atraer a personal calificado: Las compensaciones económicas deben ser suficientemente altas y compensatorias para despertar interés y/o atraer postulantes.

c. Retener colaboradores actuales: Cuando los niveles remunerativos no son competitivos, el colaborador está buscando otra oportunidad de empleo, siendo esta generalmente en las organizaciones de la competencia, si esto sucede la tasa de rotación aumenta.

d. Garantizar la igualdad: La igualdad interna se refiere a que la compensación económica o remuneración guarde relación con el valor relativo de los puestos y/o cargos; la igualdad externa significa compensaciones análogas o promedios a las de otras organizaciones.

e. Alentar el desempeño adecuado: El pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de los esfuerzos y responsabilidades desarrollados. Es decir, recompensarlo adecuadamente por su desempeño y dedicación.

f. Controlar costos: Un programa racional de remuneraciones contribuye a que la organización obtenga y retenga el personal adecuado a los más bajos costos.

g. Cumplir con las disposiciones legales: El gobierno establece las remuneraciones mínimas.

2.3.5. Características de la remuneración

Para **Avalos, O. (2011)**. Las características de la remuneración son las siguientes:

a. Es una contraprestación: Es la reciprocidad al esfuerzo o servicios prestados mediante un contrato de trabajo en calidad de dependiente. Este elemento es utilizado como un criterio fundamental para decidir sobre la existencia o no del vínculo laboral.

b. Debe ser de libre disposición: Las asignaciones económicas pagadas al colaborador, debe ser utilizado libremente, en los gastos que él crea necesario, sin necesidad de consultar o informar a su empleador.

c. Debe ser cancelada en dinero: Las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se

puede pagar en especies, es decir en artículos o productos de primera necesidad, previa aceptación del colaborador.

d. Es intangible: La remuneración no puede ser cobrada por el empleador, ya que solo puede ser cobrado por el colaborador y excepcionalmente por su esposa, padres, o hijos, previa carta poder firmada legalmente.

e. Es inembargable: las deudas contraídas con terceros por el colaborador, no pueden originar medidas de embargo sobre ellas. La excepción a ésta regla es la pensión alimenticia autorizada con orden judicial.

f. Tiene carácter preferencial o prevalencia: En caso de quiebra o liquidación de la empresa, las remuneraciones, así como los beneficios sociales del colaborador, tienen preferencia frente a otras deudas del empleador.

2.3.6. Formas de pago de la remuneración.

De esta manera **Toyama, J. (2015)**. La forma de pago de las remuneraciones se efectuará de conformidad con los dispositivos legales vigentes y por procedimientos usuales de la empresa. Debiendo consignarse tal importe en el de planillas y boletas de pago.

Las remuneraciones deben abonarse luego de haberse efectuado la prestación de servicios y en los períodos convenidos pudiendo ser semanal, quincenal, mensual, semestral o anual, para ello deberá elaborarse las respectivas planillas y boletas de pago.

A. Formas de determinación de la remuneración. No obstante **Avalos, O. (2011)**. Fundamentalmente considera tres formas de determinar la compensación económica de los colaboradores, veamos:

1. Por tiempo: La remuneración se determina teniendo en cuenta el tiempo laborado, pudiendo ser diaria, semanal, quincenal o mensual; Es la

forma usual de remuneración, tiene la ventaja de asegurarle al colaborador un ingreso seguro y regular mientras dure la relación laboral.

2. Por Rendimiento o resultado: Para su determinación se tiene en cuenta la producción o resultado del trabajo realizado por el colaborador. Pudiendo ser remuneración por obra, destajo, o comisión.

3. Por Clase de colaborador: Aunque la legislación laboral actual ya no distingue entre colaboradores, obreros y empleados, sin embargo, en la práctica y en la doctrina se mantiene el nombre de sus remuneraciones que son: sueldos (empleados) y salarios.

2.3.7. Clases de remuneración.

a. Remuneración básica: Avalos, O. (2011). Constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios. Se entiende que esta remuneración en la mayoría de los casos es superior al salario mínimo y en otros se identifica con este y su fijación depende del pacto o convenio colectivo o bien de disposición legal, esta remuneración básica consecuentemente excluye las gratificaciones, bonificaciones y toda otra remuneración eventual o permanente, así como asignaciones por variaciones de precios o por negociación colectiva, y los anticipos de los aumentos por pactarse. Cuando la empresa no tiene establecida la política remunerativa y/o escala de remuneraciones, se opta por tomar la Remuneración Mínima Vital establecida por el estado como remuneración básica.

En cuanto **Vinatea, L. (2015)**. El trabajador por los servicios prestados o con ocasión de estos, percibe una serie de conceptos que califican como remuneración y que se originan especialmente en actos autónomos y legales. Se trata de conceptos que no forman parte de la remuneración básica y que no se derivan necesariamente de la prestación ordinaria de trabajo sino de otros factores relacionados con la prestación misma, la calidad personal del trabajador, circunstancias externas al trabajo o el resultado del negocio.

b. Remuneración mínima vital: Menciona Vinatea, *L. (2015)*. la remuneración mínima vital consiste en la retribución establecida por Ley y que no puede reducirse. Se pretende que, con relación a determinada actividad, durante un lapso normal de trabajo que es el máximo legal autorizado el trabajador no puede percibir una retribución inferior al establecido en la normatividad vigente.

Cuando por naturaleza del trabajo o convenio un trabajador labore menos de cuatro horas diarias o el promedio en la semana, tendrá derecho a percibir, como mínimo el equivalente a la parte proporcional de la remuneración mínima vital, tomándose como base el cálculo correspondiente a la jornada del centro de trabajo donde presta servicios.

EVOLUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

DISPOSITIVO	VIGENCIA		OBREROS	EMPLEADOS (mensual)
D.S Nº 003-92-TR	Del 09.02.1992	al 31.03.1994	S/. 2.40	S/. 72.00
D.U. Nº 10-94	Del 01.04.1994	al 30.09.1996	S/. 4.40	S/. 132.00
D.U. Nº 73-96	Del 01.10.1996	al 31.03.1997	S/. 7.17	S/. 215.00
D.U. Nº 27-97	Del 01.04.1997	al 30.04.1997	S/. 8.83	S/. 265.00
D.U. Nº 34-97	Del 01.05.1997	al 30.08.1997	S/. 10.00	S/. 300.00
D.U. Nº 74-97	Del 01.09.1997	al 09.03.2000	S/. 11.50	S/. 345.00
D.U. Nº 12-2000	Del 10.03.2000	al 14.09.2003	S/. 13.67	S/. 410.00
D.U. Nº 22-2003	Del 15.09.2003	al 31.12.2005	S/. 15.33	S/. 460.00
D.S Nº 016-2005-TR	Del 01.01.2006	al 30.09.2007	S/. 16.67	S/. 500.00
D.S Nº 022-2007-TR	Del 01.10.2007	al 31.12.2007	S/. 17.67	S/. 530.00
D.S Nº 022-2007-TR	Del 01.01.2008	al 30.11.2010	S/. 18.33	S/. 550.00
D.S Nº 011-2010-TR	Del 01.12.2010	al 31.01.2011	S/. 19.33	S/. 580.00
D.S Nº 011-2010-TR	Del 01.02.2011	al 14.08.2011	S/. 20.00	S/. 600.00
D.S Nº 011-2011-TR	Del 15.08.2011	al 31.05.2012	S/. 22.50	S/. 675.00
D.S. Nº 007-2012-TR	Del 01.06.2012	al 30.04.2016	S/. 25.00	S/. 750.00
D.S. Nº 005-2016-TR	Del 01.05.2016	al 31.03.2018	S/. 28.33	S/. 850.00
D.S. Nº 004-2018-TR	Del 01.04.2018 (Para microempresas a partir del 01-05-2018)	en adelante	S/. 31.00	S/. 930.00

Fuente: Colegio de Contadores de Arequipa.

c. Remuneración básica o fija: Según la *Revista Gaceta Jurídica (2015)*. Se entiende por remuneración básica es la remuneración principal fija a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que se desarrolla su prestación laboral, está constituida por lo que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios, la que determina en función a la unidad de cálculo pactada. Es la

base que representa la contraprestación directa e inmediata más estrechamente conexas con la prestación misma del trabajo prestado.

d. Remuneración complementaria: Según la *Revista Gaceta Jurídica (2015)*. Se trata de conceptos que no forman parte del básico y que no derivan necesariamente de la prestación ordinaria de trabajo sino de otros factores relacionados con la prestación misma, son de origen autónomo y convencional.

2.3.8. Determinación del depósito en el sistema financiero.

No obstante, *Vinatea, L. (2015)*. Desde el 16 de Abril del 2010, si las empresas optan por depositar los sueldos de sus trabajadores por medio de las entidades del sistema financiero, serán los trabajadores quienes podrán elegir la entidad financiera que estimen más conveniente. Para tal efecto, el empleador al inicio de la relación debe informar al trabajador sobre todas las formas de pago posibles este, derecho a elegir a la empresa a través de lo cual se efectuará el depósito si la empresa opta por pagar las remuneraciones a través del sistema financiero, de no comunicar dentro de los 10 días hábiles de iniciada la relación laboral el empleador podrá efectuar el depósito en cualquier empresa del sistema financiero en la que se ubique el centro de trabajo.

2.3.9. Cálculo del valor diario de la remuneración.

En efecto *Vinatea, L. (2015)*. El valor del día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida, según sea en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta.

2.3.10. Remuneraciones no computables para fines legales

Señala *Vinatea, L. (2015)*. No se consideran remuneraciones computables para todo efecto legal, siendo los siguientes conceptos:

- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador.
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de navidad o similares.
- El valor del transporte siempre que este supeditado a la asistencia.
- La asignación o bono por educación, entregadas ocasionalmente.
- Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores de su propia producción para el consumo directo y de su familia.
- Los montos por desempeño, vestuarios, viáticos, gastos de representación.
- El refrigerio que no constituya la alimentación principal.

2.3.11. Las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

Para **Toyama, J. (2016)**. Son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, y siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual.

Según **Neves, J. (2000)**. El campo de aplicación de las gratificaciones a se otorgan a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Comprenden por lo tanto a los que prestan propiamente para las empresas privadas como también a las del Estado, pero sujetos a dicho

régimen laboral. Se encuentran excluidos los trabajadores conocidos propiamente como públicos que son los sometidos al régimen del Decreto Legislativo 276 que reciben un beneficio diferente que se conoce como aguinaldo.

Para **Toyama, J. (2016)**. Los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, así como los contratos de trabajo sujetos a modalidad y los contratos de trabajo a tiempo parcial se encuentran dentro de los alcances del beneficio de pago de gratificaciones.

Comenta **Toyama, J. (2016)**. Las personas que prestan servicios al amparo de un contrato civil de locación de servicios o que están sujetas a convenios de modalidades formativas laborales, quedan excluidas de los alcances de la norma por la propia naturaleza de su vínculo jurídico.

Además, para **Toyama, J. (2016)**. La variedad que se da en estos contratos impide establecer una regla fija para el pago de las gratificaciones en cada ocasión. El tratamiento en algunos casos es parecido al de un trabajador con contrato indeterminado, mientras que en otros necesariamente tiene que ser diferente para el caso de los trabajadores intermitentes o de temporada. Estas situaciones serán resueltas aplicándose el principio de proporcionalidad.

a. Clasificación de las gratificaciones: Dentro de las gratificaciones que participan de la naturaleza remuneratoria, se cuentan las legales y las extraordinarias. Son legales las que se originan por mandato legal, y ordinarias aquellas nacidas por convenio o decisión del empleador, que voluntariamente o por su reiteración adquieren carácter obligatorio.

Las gratificaciones extraordinarias no tienen carácter de remuneración y se encuentran reguladas en el inciso a) del Art. 19 del TUO del Decreto Legislativo N° 650.

b. Requisitos para la gratificación: Según **Toyama, J. (2016)**. Para tener a derecho a las gratificaciones ordinarias es necesario que el trabajador se encuentre efectivamente trabajando en el mes en que corresponda percibir el beneficio, durante la quincena de julio y diciembre o

estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidentes de trabajo y en aquellos casos dispuestos por norma expresa, considerándose los supuestos de supuestos de suspensión de labores antes mencionados como días efectivos laborados. En el caso que el trabajador cuente con menos de seis meses laborados percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados, debiendo abonarse esta en la quincena de julio y diciembre que es la oportunidad en la que el trabajador debe percibir el beneficio.

c. Conceptos remunerativos para el cálculo de gratificaciones:

En cuanto **Avalos, O. (2011)**. El monto de cada una de las gratificaciones que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponda otorgar el beneficio, entendiéndose como tal, la vigente al 30 de Junio y 30 de Noviembre. Para este efecto, se considera como remuneración a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición.

d. Cálculo de gratificación en remuneración variable: En efecto **Toyama, J. (2016)**. Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos. Para el caso de los comisionistas, destajeros y personal con remuneración variable será de aplicación lo de establecido en el Art. 17° del D.S. 001-97-TR. En caso perciba una remuneración variable, hay dos posibilidades. Si la remuneración variable es principal ingresa el promedio del semestre sin tener en cuenta los meses en que se han percibido; en cambio si la remuneración variable es complementaria (horas extras), el concepto debe ser percibido como mínimo en tres meses diferentes para que luego se determine el promedio semestral.

e. Forma de pago de gratificaciones: Para **Toyama, J. (2016)**. Se debe pagar de manera íntegra (remuneración completa) o de manera proporcional, dependiendo de los meses laborados. Los trabajadores tendrán derecho al pago íntegro si es que estos se encuentran laborando a la fecha del

goce de este beneficio y si, además, cuentan con los seis meses anteriores efectivamente laborados.

f. Gratificación trunca: Por su parte *Toyama, J. (2016)*. Es la gratificación que percibe el trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio siempre que hubiera laborado como mínimo un mes íntegro en el semestre correspondiente. El monto se calcula de manera proporcional a los meses calendarios completos en el que se produzca el cese. Se paga conjuntamente con los beneficios sociales dentro de las 48 horas de extinguido el vínculo laboral.

g. Gratificación imprecisa: Para *Vinatea, L. (2016)*. Se calcula a partir del promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al quince de julio y diciembre según corresponda.

h. Afectación de las gratificaciones legales a las aportaciones, contribuciones u otros descuentos: Según *Toyama, J. (2016)*. En principio al tener naturaleza remunerativa se encuentran gravadas con las aportaciones y retenciones laborales como son Essalud o EPS, Senati, SCTR, AFP u ONP, Quinta Categoría. Respecto a los tres últimos el empleador actúa como un agente retenedor. Ahora bien, producto de la crisis económica y financiera y con la finalidad de que se incentivara el consumo interno es que el Gobierno dispuso la inafectación de las aportaciones y retenciones laborales respecto a las gratificaciones legales a los años 2009 y 2010, medida que posteriormente ha sido ampliada hasta el 2014 y a la fecha; a partir de esa ampliación el empleador no debe afectar las gratificaciones a las aportaciones y retenciones como es el Essalud o EPS, SCTR, Senati, AFP u ONP. Respecto al impuesto de renta de quinta categoría las gratificaciones si están afectas a este impuesto. Además, podrían efectuarse descuentos a estas gratificaciones, pero solo aquellos descuentos autorizados por el trabajador, así como aquellos dispuestos por sentencias judiciales.

i. Aporte del empleador a Essalud en las gratificaciones: Sin embargo, para *Vinatea, L. (2016)*. El empleador debe pagar esta cantidad al trabajador bajo el concepto de bonificación extraordinaria la cual equivale al

monto que correspondía pagar a Essalud es el 9%; esta bonificación debe pagarse junto con las gratificaciones estando solo afecta al impuesto de renta categoría. Además, esta bonificación no tiene naturaleza remunerativa, razón por la cual no es computable para el pago de los beneficios laborales de ley.

j. Bonificación de la gratificación para los trabajadores afiliados a una EPS: Asimismo *Toyama, J. (2016)*. En este caso la bonificación extraordinaria equivale al 6.75% del aporte a Essalud que hubiera correspondido efectuar al empleador por conceptos de gratificaciones legales.

k. La bonificación extraordinaria en la remuneración integral anual: Para *Toyama, J. (2016)*. Si corresponde en los casos de convenios de remuneración integral anual, la inafectación alcanza a la parte proporcional y que debe disgregarse en la planilla electrónica.

2.3.12. La Asignación Familiar.

a. Concepto de Asignación Familiar: En cuánto *Vinatea, L. (2016)*. Es un beneficio otorgado a los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, cualquiera fuera la fecha de ingreso teniendo como finalidad contribuir a la manutención de los hijos menores; asciende al 10% de la remuneración mínima vital en la oportunidad que corresponda al beneficio.

b. Requisitos para percibir la Asignación familiar: Para *Toyama, J. (2016)*. Tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años de edad y de manera excepcional aquellos que tengan hijos que al cumplir la mayoría de edad se encuentren efectuando estudios superiores extendiéndose hasta seis años más.

c. Plazo para el pago de la asignación familiar: Señala *Vinatea, L. (2016)*. La asignación familiar debe ser pagada por el empleador bajo la misma modalidad con que se efectúa la remuneración.

2.3.13. Bonificación por tiempo de servicios.

a. Concepto de bonificación por tiempo de servicios: Designa *Toyama, J. (2016)*. Es un complemento remunerativo que recompensa el mayor tiempo de servicios prestado, corresponde a los trabajadores de la actividad privada es decir el reconocimiento a la antigüedad laboral prestados para una sola empresa. A la fecha es un beneficio que ya no es otorgado pues corresponde para aquellos que hasta el 29 de Julio de 1995, cumplían 30 años de servicios para un solo empleador.

b. Monto de la bonificación por Tiempo de Servicios: Para *Toyama, J. (2016)*. Se adquiría el bono cuando el trabajador acreditaba 30 años de servicios prestados a un mismo empleador sea la forma continua o discontinua; equivalía al 30% de la remuneración mensual computable.

c. Tratamiento de la bonificación por tiempo de servicio para las mujeres: Por su parte *Toyama, J. (2016)*. En este caso se daba cuando cumplían 25 años de servicios para un mismo empleador y equivalía al 25% de la remuneración computable.

2.3.14. Compensación por tiempo de servicios.

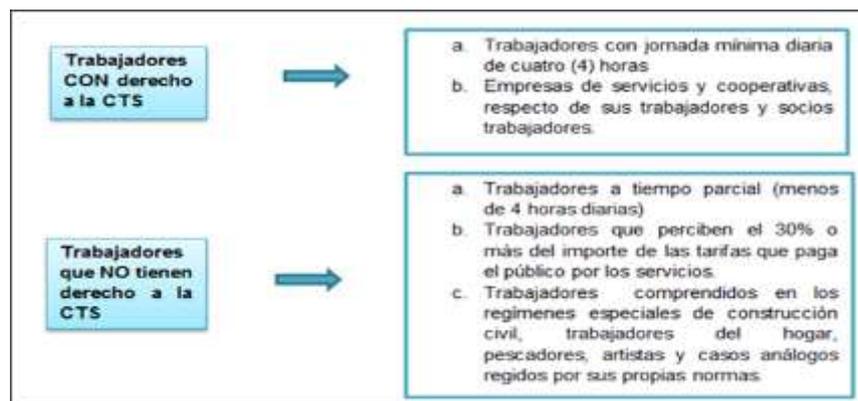
a. Concepto de la CTS: Mientras tanto *Toyama, J. (2016)*. La CTS es el beneficio característico del ordenamiento laboral; constituye un elemento de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo para el trabajador y su familia. Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad laboral privada, que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias. En los casos en que la jornada semanal del trabajador, dividida entre seis o cinco días según corresponda, resulte en promedio de no menos de cuatro horas diarias.

b. Objetivo y finalidad de la CTS: Tiene como finalidad, la de afrontar la desocupación frente al desempleo o despido arbitrario; afrontar la vejez, frente al avance de la edad; promocionar al trabajador y su familia y frente al infortunio, desamparo, afrontar el fallecimiento del trabajador.

c. Características la cts:

- Tiene efecto cancelatorio.
- Existe un desplazamiento de la tenencia del beneficio por empleador, hacia un tercero, que tiene la calidad de depositario.
- Existe una proporcionalidad entre el tiempo de la prestación del servicio y la compensación otorgada.

d. Trabajadores excluidos de la CTS: En efecto para *Toyama, J. (2016)*. Están excluidos aquellos trabajadores que perciben el treinta por ciento o más por el importe de la tarifa que paga el público por los servicios, teniendo en cuenta que no se considera tarifa a las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo. Además el trabajador a tiempo parcial.



Fuente: Revista Actualidad Empresarial (2015)

e. Tiempo computable para la CTS: Señala Toyama, *J. (2016)*. Son computables los días de trabajo efectivo realizado en el Perú; en consecuencia, los días de inasistencias injustificadas, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días. De manera excepcional se consideran días efectivos las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o enfermedades debidamente comprobadas en todos los casos hasta por sesenta días al año. Excepcionalmente también se computan los días de descanso pre y postnatal, los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador, los días de huelga siempre que no hayan sido declarados ilegal y los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de nulidad de despido. En caso de realizar la prestación en el extranjero se tomará en cuenta el tiempo prestado siempre y cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Cabe anotar que esta es la única norma vigente sobre la aplicación de las normas laborales en el espacio.

f. Tiempo de servicios: Es importante señalar que conforme al artículo 2º del TUO de la Ley de CTS, la obligación de abonar la CTS se genera cuando el trabajador cumple cuando menos un mes de labores, cumplido el requisito toda fracción se computa por treintavos. En ese sentido, son días computables para el otorgamiento de la CTS los días efectivamente laborados, y los días de inasistencias injustificadas serán deducidos del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días, en este supuesto se califica cuando el trabajador no comunica al empleador del motivo de su inasistencia al centro de labores. Con carácter excepcional, la norma ha establecido que determinados supuestos serán considerados como días de trabajo efectivos a efectos del cálculo de la CTS:

- a) Inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedades debidamente comprobadas hasta por 60 días. Se computan en cada período anual comprendido entre el 1 de noviembre de un año y el 31 de octubre del año siguiente.
- b) Días de descanso pre y post natal.
- c) Días de suspensión de labores con pago de remuneraciones.
- d) Días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- e) Días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

Fuente: Revista Actualidad Empresarial (2015)

g. Tiempo para percibir el derecho a la CTS: Por su parte Toyama, *J. (2016)*. Los trabajadores tienen derecho a la CTS una vez transcurrido un mes de prestación efectiva, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La CTS se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. En suma, los depósitos tienen efecto cancelatorio.

h. Comunicación del trabajador sobre la elección de la entidad financiera: Para *Toyama, J. (2016)*. El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar al empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del treinta de abril o treinta y uno de octubre, según fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. En caso no comunicará al empleador el depositario elegido, este efectuará el depósito en cualquiera de las entidades bancarias.

i. Oportunidad de depósito de la CTS: Como complemento para *Toyama, J. (2016)*. Los empleadores deben depositar en los meses de mayo y noviembre de cada año tanto dozavo de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses

completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción del mes se depositará por treintavos. Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año; si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

j. Oportunidad de pago de la CTS: Los empleadores tienen que considerar que hay un plazo legal establecido para el pago directo de la CTS o el depósito correspondiente, vencido el plazo y no habiéndose cumplido con pagar o depositar la CTS, la norma establece que el empleador queda automáticamente obligado al pago de los intereses que se hubiera generado, asimismo está obligado a asumir la diferencia de cambio, si el depósito hubiera sido solicitado en moneda extranjera. En esa línea, desarrollaremos las pautas que establecen las normas que regulan la Compensación por Tiempo de Servicios, respecto a los depósitos semestrales:

- Los pagos o depósitos deben efectuarse dentro de los quince (15) primeros días del mes de mayo o noviembre, según corresponda.
- Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.
- La compensación por tiempo de servicios se devenga al primer mes de iniciado el vínculo laboral, es decir, que cumplido un mes de labores el trabajador tiene derecho a que se le abone la CTS en el período correspondiente, y si labora un mes y días, dicha fracción se computará por treintavos.
- Si el empleador efectúa un depósito parcial de la CTS, tiene la obligación de reintegrar el monto restante, además del pago de los intereses que se hubiera generado sobre el saldo.
- La remuneración computable es la percibida en abril y octubre de cada mes, por lo tanto, ante un aumento de la remuneración básica la CTS se calculará sobre la remuneración percibida en los meses de abril y octubre.

- Para efectos laborales se entiende realizado el depósito en la fecha en la que el empleador lo lleva a cabo.

- Ante un incremento de remuneraciones que importe el abono de algún reintegro de la CTS, la norma señala que el empleador deberá depositar el correspondiente reintegro sin cargo a pagar intereses, siendo el plazo para abonar dentro de los quince (15) días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, o de la firma de la convención colectiva, o de la notificación del laudo arbitral, o de la fecha en que se hizo efectiva la decisión unilateral del empleador o de cualquier otra forma de conclusión de la negociación colectiva.

k. Pago en especie de la CTS: Según Toyama, *J. (2016)*. el empleador puede pagar la CTS en especie ante la falta de liquidez, siempre que exista acuerdo entre las partes, y la valorización asignada no afecte los derechos de los trabajadores.

l. Formalidades al realizar el depósito de CTS: Para *Toyama, J. (2016)*. El empleador debe entregar a cada trabajador con cargo y dentro de los 5 días hábiles de efectuado el depósito una liquidación debidamente firmada que contenga la siguiente información:

- Fecha del depósito
- Razón social y domicilio del empleador.
- Nombre completo del trabajador.
- Información detallada de la remuneración computable.
- Periodo de servicios que se cancela.
- Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

m. Caso del trabajador que labora menos de 06 meses: Señala Toyama, *J. (2016)*. En este caso la CTS debe ser pagada directamente por el empleador dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.

n. Remuneración computable de la CTS: Sin embargo, *Toyama, J. (2016)*. Se considera la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé; siempre y cuando sea de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada por el empleador, directamente o por medio de terceros, con o sin rendición de cuentas y se excluye la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios o cuando se derive de mandato legal.

o. Concepto de alimentación principal: Describe *Toyama, J. (2016)*. Indistintamente el desayuno, almuerzo o refrigerio de medio día cuando lo sustituya y la cena o comida. Por otro lado, tratándose de alimentación otorgada en especie o a través de concesionarios u otras formas que no impliquen pago en efectivo, se considerará el valor que tenga en el último día laborable del mes anterior a aquel en que se efectúa el depósito correspondiente. El valor mensual se establecerá a partir del mes del respectivo semestre en que el trabajador acumuló mayor número de días de goce de este beneficio, debiendo figurar en el libro de planillas y boletas de pago.

p. Concepto de remuneración regular para el cálculo de CTS: En efecto para *Toyama, J. (2016)*. Es considerada la que se percibe habitualmente por el trabajador. Por excepción tratándose de remuneraciones complementarias de naturaleza variable e imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad cuando se percibe cuando menos 3 meses en cada periodo de 6 meses para efectos de depósitos semestrales.

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	
Remuneración COMPUTABLE	Concepto – Ejemplos
Remuneración básica o jornal	Es el monto diario, semanal o mensual que se abona al trabajador por la prestación de sus servicios.
Asignación familiar	Es el 10% de la Remuneración mínima mensual, que conforme al artículo 3° del Decreto Supremo N° 035-90-TR.
Movilidad de libre disponibilidad	Montos que se otorgan para generar un incremento remunerativo al trabajador, de tal forma que el destino del dinero entregado es de libre decisión del trabajador.
Alimentación principal	Sea el desayuno, almuerzo o cena, en dinero o especie. En este concepto comprende a la prestación alimentaria por Suministro Directo (Ley N° 28051).
Gratificaciones de julio y diciembre	Serán computables a razón de un sexto, siempre que los hayan percibidos durante el período computable. Entran al cómputo sean gratificaciones completas o proporcionales.
Horas extras	Aquellos montos que se abonan como sobretasa por las jornadas adicionales laboradas respecto a la jornada máxima de trabajo.
Comisiones	Son los que se otorgan en virtud del cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la empresa.
Destajo	Es el monto que se otorga de acuerdo a la producción del trabajador.
Bonificación por 25 ó 30 años de servicios	Es un monto permanente y de libre disponibilidad. Será computable lo percibido al 30 de abril o 31 de octubre, según corresponda.
Bonificación por riesgo de caja	Es el monto otorgado por el manejo de fondos, es decir, una compensación por el riesgo propio de la labor que desempeña el trabajador.
Bonificación por trabajo nocturno	Se refiere a la que se percibe por laborar de forma permanente en turno nocturno.
Incremento AFP 3%	Es computable conforme a la Quinta Disposición Final Transitorio del Decreto Supremo N° 054-97-EF.
Gratificaciones regulares, ordinarias	Aquellas que se otorgan regularmente, sean anuales, semestrales, trimestrales.

Fuente: Revista Actualidad Empresarial (2015).

q. **Base de cálculo para destajeros y comisionistas:** Según Toyama, *J.* (2016). Cuando perciben remuneración principal e imprecisa, la remuneración computable se establece sobre la base del promedio de las comisiones, destajo percibido en el semestre. Si el periodo a liquidarse fuera inferior a 6 meses la remuneración computable se establecerá a partir del promedio diario de lo percibido durante dicho periodo.

r. Incorporación a la base de cálculo de la CTS remuneraciones percibidas periódicamente: En cuanto a *Toyama, J. (2016)*. Aquellas remuneraciones de periodicidad semestral se incorporarán a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo. Se incluyen en este concepto las gratificaciones de fiestas patrias y navidad. Las remuneraciones que se abonen por un periodo mayor se incorporan a la remuneración computable a razón de un dozavo de lo percibido en el semestre respectivo. Las remuneraciones que se abonen en periodos superiores a un año no son computables

s. Disponibilidad de la CTS: Por otra parte, *Toyama, J. (2016)*. El trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disponibilidad con cargo a su depósito de la CTS e intereses acumulados, siempre que tenga como mínimo intangible hasta el cese. En caso de tener 6 remuneraciones mensuales (mínimo intangible hasta el cese). En caso de tener seis remuneraciones mensuales depositadas en la entidad financiera, podrá retirar hasta el 70% del exceso de estas seis remuneraciones mensuales. En ningún caso los retiros a que se refiere el párrafo podrán exceder del tope de 70% del exceso de 6 remuneraciones mensuales.

t. Determinación de las 6 remuneraciones intangibles de la CTS: Para *Toyama, J. (2016)*. Cuando un trabajador solicite su retiro parcial de la CTS antes del cese, las entidades bancarias deberán verificar que el monto total que mantienen los trabajadores en sus cuentas individuales de depósito de CTS supere las 6 remuneraciones mensuales brutas establecidas. Los depositarios harán el cálculo del monto intangible, tomando en cuenta la información proporcionada por el empleador.

u. Intangibilidad de la CTS y los intereses: Señala *Toyama, J. (2016)*. Los depósitos de CTS y los intereses son intangibles salvo por alimentos y hasta por el 50%. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho. Por ende, en caso de juicio por alimentos el empleador debe informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado y los depósitos que efectúe, así como cualquier

cambio de depositario. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario.

v. **Remuneraciones no computables para la CTS:** El artículo 19º del TUO de la Ley de CTS detalla los conceptos que no serán considerados remuneración computable. Asimismo, se tiene que tener en consideración que la bonificación extraordinaria otorgada por mandato de la Ley N° 29351, Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad, no será remuneración computable para el cálculo de la CTS.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS	
Remuneración NO computable	Concepto – Ejemplos
Gratificaciones extraordinarias	Que se otorgan ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador, o en virtud de una negociación colectiva. Se incluye la bonificación por cierre de pliego.
Participación en utilidades	Toda participación del trabajador en la distribución de utilidades de la empresa.
Condición de trabajo	Montos que se otorgan para el cabal de desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones.
Canasta de navidad o similares	Son los obsequios que se otorgan a los trabajadores con ocasión de las fiestas.
Valor de transporte	Se otorga para que el trabajador se traslade de su domicilio al centro de labores y viceversa, en un monto razonable, que cubra efectivamente el traslado.
Asignación o bonificación por educación	Debe ser por un monto razonable y debidamente sustentada.
Asignación o bonificación de carácter personal	Son aquellos que se otorgan por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y similares.
Bienes que otorga la empresa	Son bienes que la empresa produce, que deben ser otorgados en cantidad razonable y para el consumo directo del trabajador y su familia.
Montos que se otorgan para el cabal desempeño	Tales como viáticos, movilidad, gastos de representación, vestuario, siempre que no constituya ventaja patrimonial para el trabajador.
Alimentación como condición de trabajo	Alimentación que se otorga por ser indispensable para la prestación de los servicios. Adicionalmente, no es computable los vales o cupones de alimentos.
Bonificación por cierre de pliego	Por ser sumas que tienen carácter extraordinario.
Incremento AFP 10.23%	No es computable conforme a la Quinta Disposición Final Transitorio del Decreto Supremo N° 054-97-EF.
Refrigerio	Cuando no constituye alimentación principal.

Fuente: Revista Actualidad empresarial (2015)

w. Regímenes especiales

El otorgamiento de la compensación por tiempo de servicios en los regímenes especiales, llámese construcción civil, agraria, pequeña empresa, entre otros se regulan por sus propias normas especiales, en tanto obedecen a situaciones distintas al del régimen general, de ahí la necesidad de desarrollar el siguiente cuadro:

Compensación por Tiempo de Servicios			
Régimen Laboral Especial	Monto	Remuneración Computable	Base Legal
Trabajadora del hogar	Equivale a 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio o la parte proporcional por la fracción de un año.	La remuneración del mes de diciembre del año correspondiente.	Artículo 9° de la Ley N°27986
Microempresa	La norma especial no otorga el derecho a la CTS.	--	Decreto Supremo N° 007-2008-TR Decreto Supremo N° 008-2008-TR
Pequeña empresa	Equivale a 15 remuneraciones diarias por cada año de servicio	La remuneración que perciba en la oportunidad de otorgar el beneficio.	Artículo 41° del Decreto Supremo N° 007-2008-TR
Construcción civil	Equivale al 15% del total de jornal básico	El jornal básico vigente.	Decreto supremo del 23 de octubre de 1942
Agrario	Equivale a la remuneración diaria, incluye la CTS.	La remuneración diaria establecida por la norma, que actualmente es S/. 29.27.	Artículo 7° de la Ley N° 27360
Pesquero	Equivale al 8.33% de la remuneración que perciba el trabajador.	Todo lo que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados.	Artículo 2° del Decreto Supremo N° 014-2004-TR
Portuario	Equivale al 8.33% de la remuneración diaria percibida por el trabajador.	La remuneración diaria pactada por jornada o destajo.	Artículo 24° del Decreto Supremo N° 013-2004-TR

Fuente: Revista Actualidad empresarial (2015)

2.3.15. Vacaciones.

Vinatea, L. (2015). Según la Legislación peruana, el descanso vacacional es un derecho laboral que en nuestro sistema jurídico tiene cargo constitucional. Nuestra Constitución Política dispone en su artículo 25° que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerados. Disponiéndose que se disfrute y goce se regulen por ley y por convenio. Entendemos que, en materia de vacaciones, como de manera general en cualquier materia laboral, deberá aplicarse la norma vigente más favorable al colaborador de origen estatal o de origen autónomo (Convenio Colectivo), debiendo aplicarse al convenio colectivo de carácter mejorativo por encima de lo que disponga la ley correspondiente.

a. Remuneración Vacacional: Según **Vinatea, L. (2015)**. Es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma.

b. Protección del derecho: Conforme **Vinatea, L. (2015)**. El trabajador tiene derecho a treinta 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, cuando labore una jornada ordinaria mínima de cuatro 4 horas y siempre que haya cumplido dentro del año de servicios el récord correspondiente.

c. Requisitos para gozar del descanso vacacional remunerado.

- **Año completo de servicios:** **Vinatea, L. (2015)**. El trabajador debe tener un año completo de servicios, el cual se computa desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador.

- También puede computarse desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente (artículo 11° del Decreto Legislativo N° 713).

- Esto significa que si el empleador es quien determina la fecha de inicio del cómputo del año de servicios, para efecto del descanso vacacional,

deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión (artículo 13º del Decreto Supremo N° 012-92-TR).

d. Récord vacacional: *Vinatea, L. (2015.)* Para gozar del derecho a las vacaciones remuneradas, el trabajador debe laborar un número de días mínimos durante el año completo de servicios, es decir, no solo debe permanecer un año desarrollando su labor dentro de la empresa, sino que también debe hacerle en un número determinado de días. En consecuencia, el trabajador no debe sobrepasar determinados límites de inasistencia porque de lo contrario no podrá disfrutar de sus vacaciones remuneradas. El artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713 precisa que este derecho está condicionado al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

- Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

- En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

e. Jornada mínima de servicios: Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios

f. Cómputo de días efectivos de trabajo: Para efectos del récord vacacional, según el artículo 12º del Decreto Legislativo N° 713, se considera como días efectivos de trabajo los siguientes:

- La jornada ordinaria mínima de cuatro horas.
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado.
- Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere 60 días al año.
- El descanso previo y posterior al parto.
- El permiso sindical.
- Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.
- El período vacacional correspondiente al año anterior.
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

g. Duración del descanso vacacional remunerado: La duración del descanso vacacional remunerado es de 30 días calendario por cada año completo de servicios, este puede ser fraccionado, acumulado o reducido.

h. Fraccionamiento de las vacaciones: El artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713 permitía que, a solicitud escrita del trabajador, anteriormente el empleador podía autorizar el goce vacacional en períodos inferiores a 7 días naturales; actualmente puede ser posible fraccionar en periodos inferiores a 7 días deberá ser por escrito.

i. Acumulación de vacaciones: El artículo 18º del Decreto Legislativo N° 713 establece que el trabajador puede convenir por escrito con su empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que

después de un año de servicios continuo disfrute por lo menos de un descanso de siete días naturales. Estos días son deducibles del total de días de descanso vacacional acumulado. Tratándose de trabajadores contratados en el extranjero, podrán convenir por escrito la acumulación de períodos vacacionales por dos o más años.

j. Reducción de vacaciones: El artículo 19º del Decreto Legislativo N° 713 establece que el descanso vacacional puede reducirse de treinta a quince días. Esos quince días deben abonarse independientemente de la remuneración vacacional correspondiente. El acuerdo de reducción debe constar por escrito.

Para **Obregón; T. (2008)**. Sobre la reducción del descanso vacacional, explica que el dispositivo se refiere a la reducción de las vacaciones de treinta a quince días: consideramos que éste es un límite máximo y que, por lo tanto, no existiría inconveniente en que la reducción del descanso vacacional sea de menos días.

k. Oportunidad para otorgar el descanso vacacional al trabajador: El artículo 14º del Decreto Legislativo N° 713 precisa que la oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz. Sin embargo, existen algunos casos en los cuales esta facultad del empleador no se aplica:

- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones. Así lo establece el artículo 14º del Decreto Supremo N° 012-92-TR.

- La madre gestante tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal. Tal voluntad la deberá

comunicar al empleador con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional. Así lo establece el artículo 4º de la Ley N° 26644

- El trabajador solicitante de una adopción tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, siempre que haya gozado de la misma.

- Para efectos de gozar el descanso vacacional remunerado, el trabajador deberá de comunicar al empleador de su decisión de gozar del descanso vacacional con una anticipación no menor de 15 días calendario al inicio del goce vacacional. Así lo establecen los artículos 1º y 6º de la Ley N° 27409; Ley que otorga licencia laboral por adopción.

- Durante la sanción por cierre de un establecimiento impuesto por la SUNAT debido a la comisión de algunas de las infracciones detalladas en el Código Tributario, el empleador no podrá otorgar vacaciones a los trabajadores, salvo las programadas con anticipación. Así lo establece el artículo 183º del Decreto Supremo N° 135-99-EF.

Finalmente, el artículo 15º del Decreto Supremo N° 012-92-TR expresa que La oportunidad del descanso vacacional de los profesores de los centros educativos particulares, en general, se regula por sus propias normas. Supletoriamente se aplican el Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento- Decreto Supremo N° 135-99-EF. Esto es así porque en el artículo 31 de Reglamento de las Instituciones Privadas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva, Decreto Supremo N° 009-2006-ED, se explica que “el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo, que presta servicios en la Institución Educativa bajo relación de dependencia, para efectos de su régimen laboral, jornada ordinaria y horario de trabajo, derechos y obligaciones, régimen disciplinario, faltas y sanciones, remuneraciones y beneficios, se rigen exclusivamente por las normas del régimen laboral de la actividad privada.

I. Remuneración durante el goce del descanso vacacional: En el segundo párrafo del artículo 25º de la Constitución Política del Perú se prescribe que los trabajadores tienen derecho a “descanso anual” remunerado. Esta remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando (artículo 15º del Decreto Legislativo N° 713). Se considera remuneración a este efecto, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, con excepción, por su propia naturaleza, de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18º del Decreto Supremo N° 001-97-TR (artículo 16º del Decreto Supremo N° 012-92-TR). La remuneración que se pagará a los trabajadores que perciben remuneraciones distintas a la ordinaria o pertenecientes a regímenes especiales es la siguiente:

- **Para comisionistas:** La remuneración vacacional de los comisionistas se establece sobre la base del promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre (Artículo 17 del Decreto Supremo N° 012-92-TR).

- **Para agentes exclusivos de seguros:** A la remuneración vacacional de los agentes exclusivos de seguros, debe añadirse el promedio de las comisiones provenientes de la renovación de pólizas obtenidas durante el semestre anterior al descanso vacacional (Artículo 17 del Decreto Supremo N° 012-92-TR).

- **Para trabajadores destajeros:** Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro 04 semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional (Artículo 18 del Decreto Supremo N° 012-92-TR).

- **Para trabajadores que laboran en forma discontinua o de temporada:** En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo

de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional (Artículo 21 del Decreto Legislativo N° 713). En estos casos, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago previsto en el Artículo 21 del Decreto Legislativo 713.

- **Para trabajadores a domicilio:** Este trabajador tiene derecho a percibir por vacaciones el equivalente al 8.33 % del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador (Artículo 94° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

m. Oportunidad de Pago de las vacaciones: El artículo 16° del Decreto legislativo N° 713 establece que la remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso. Lo complementa el artículo 19° del Decreto Supremo N° 012-92-TR que prescribe que este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que deben abonarse las aportaciones al Essalud ni de la prima del Seguro de Vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual.

Asimismo, el trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso, los incrementos que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones (artículo 20° del Decreto Supremo N° 012-92-TR).

n. Registro de vacaciones: El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional, y el pago de la remuneración correspondiente (artículo 20° del Decreto Legislativo N° 713).

o. Trabajadores que no gozan del descanso vacacional: Algunas veces el trabajador no llega a disfrutar de su descanso vacacional. Es decir, el trabajador cumple con el récord vacacional pero no goza del descanso que le corresponde. Para este caso, el artículo 23° del Decreto legislativo N° 713

establece que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- Una remuneración por el trabajo realizado.
- Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado.
- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo. Para este caso de indemnización, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- No alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que tengan la posibilidad de decidir la oportunidad del goce del descanso vacacional, y que hayan decidido no hacer uso de este descanso (artículo 24 del Decreto Supremo N° 012-92-TR).

- Se paga obligatoriamente cuando el trabajador no goza de las vacaciones en el periodo que le corresponde. Asimismo, el empleador no se libera de pagar esta indemnización si concede el descanso físico a sus trabajadores fuera del plazo que le correspondía gozar de sus vacaciones. Así lo establece la Sentencia Casatoria N° 3170-2003, publicada el 15 de mayo de 2005.

- El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

- En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios a que se refiere el Decreto Legislativo N° 688.

p. Terminación del vínculo laboral: *Vinatea, L. (2015)*. Cuando el trabajador cesa puede presentarse diversas situaciones respecto al goce

descanso vacacional que le corresponde por derecho. Estos casos, que pueden presentarse conjuntamente o por separado, son los siguientes:

- Que el trabajador haya cumplido el récord vacacional y no haya disfrutado de su descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en que adquirió el derecho y ya haya acumulado otro récord vacacional. En este caso, tendrá derecho a una remuneración por el trabajo realizado; a otra remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y a una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso (artículo 23º del Decreto Legislativo N° 713).

- Que el trabajador haya cumplido un año de servicios, el correspondiente récord y esté dentro del año en que le corresponde gozar de sus vacaciones. En este caso, tendrá derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional (artículo 22º del Decreto Legislativo N° 713).

- Que el trabajador aún no haya cumplido el récord vacacional. En este caso, recibirá, por concepto de récord trunco vacacional, sean dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado respectivamente (artículo 22º del Decreto Legislativo N° 713). Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de los dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente (artículo 23º del Decreto Supremo N° 012-92-TR).

2.3.16. Las Horas Extras.

Para *Vinatea, L. (2015)*. Se entiende por la remuneración otorgada por el trabajo realizado en forma extraordinaria fuera de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo. Se debe entender que la remuneración extraordinaria es una cantidad suplementaria o sobretasa que se adiciona al valor de hora normal. El sobre-tiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas, Toda labor realizada más allá de la jornada de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por

convenio, pacto o contrato se establezca, siendo su monto mínimo un 25% más del valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria.

El trabajo en calidad de sobretiempo es voluntario para el colaborador y el empleador, su otorgamiento y realización son voluntarios no se puede exigir al empleador otorgarlas ni laborarlas.

No tiene la calidad de sobretiempo, pero sí de prestación obligatoria la labor extraordinaria que resulte indispensable por razones de accidentes o fuerza mayor o para evitar un peligro inminente a las personas, la seguridad o los bienes del centro de trabajo, igualmente se considera como excepción las que se dediquen oportunamente a la confección de balances trimestrales, semestrales y anuales.

Toda labor realizada más allá de la jornada de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio pacto o contrato se establezca, siendo su monto mínimo de acuerdo a ley las tasas de 25% si se labora en días ordinarios y 100% si se trabaja en día domingo o feriado.

No siempre existirá derecho a percibir la remuneración extraordinaria, pues el empleador puede compensar el trabajo prestado fuera de la jornada ordinaria, con el otorgamiento de permisos o períodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado.

2.3.17. El Seguro de vida

a. Concepto de póliza de seguro de vida: Para *Vinatea, L. (2016)*. Usualmente se le llama seguro de vida, es una obligación económica que contrae el empleador en favor a los beneficiarios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos. En este sentido no es un concepto remunerativo porque indemniza a los familiares directos del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez permanente y total.

b. Plazo para contratar una póliza de seguro de vida: Sin embargo, para *Toyama, J. (2016)*. Está obligado a contratar cuando el trabajador cumpla los 4 años de servicio del trabajador. Por lo que, el

empleador puede contratar un seguro de vida a partir del tercer mes o puede ser inmediata.

c. Formalidades para contratar una póliza de seguro de vida: Según *Toyama, J. (2016)*. Sus beneficiarios son el cónyuge o conviviente y los descendientes del trabajador y solo a falta de estos corresponden a los ascendientes y hermanos menores de 18 años de edad. El trabajador deberá entregar una declaración jurada al empleador con firma legalizada notarialmente o por Juez de Paz a falta de Notario, dando a conocer a los beneficiarios.

d. Obligaciones del empleador al contratar la póliza de seguro de vida: Es relevante para *Toyama, J. (2016)*. Está obligado a pagar primas mensuales correspondientes a la compañía de seguros que vea por conveniente. Si el empleador no cumpliera con esta obligación y falleciera el trabajador o sufriera una enfermedad que lo invalide permanentemente, deberá pagar a sus beneficiarios el monto respectivo por la indemnización.

e. Monto de la prima del seguro de vida: Cabe señalar para *Vinatea, L. (2016)*. La prima es única y renovable mensualmente su monto equivale a un porcentaje de la remuneración del trabajador comprendida por lo que el trabajador percibe de manera habitual, con excepción a las gratificaciones, participación, compensación vacacional u otras que no se abonen mensualmente. El valor de la prima responde a lo que convengan las partes en cada oportunidad. Las compañías de seguro establecerán el valor que corresponda en función al número de trabajadores, actividad económica, índice de siniestralidad, actividad laboral específica, etc.

f. Prima de seguro de vida en los casos de suspensión de la relación laboral: Señala *Toyama, Jorge (2016)*. Los empleadores si están obligados en los casos de invalidez temporal, de enfermedad, accidente comprobado, maternidad, descanso pre y post natal, descanso vacacional, licencia para desempeñar cargo cívico, servicio militar, permiso para cargos sindicales, por sanción disciplinaria, por ejercicio de huelga, la detención del trabajador salvo el caso de condena privativa de libertad, permisos concedidos

por el empleador, el caso fortuito o fuerza mayor, y otros establecidos por norma expresa a excepción de la inhabilitación administrativa o judicial por un periodo que no exceda a los tres meses; debiendo estar obligado el empleador a seguir pagando a las compañías de seguro.

g. Obligaciones del asegurador: De acuerdo a *Toyama, J. (2016)*. Como la empresa aseguradora es elegida libremente por el empleador, se obliga a pagar dentro de las 72 horas de producida la contingencia, la cantidad convenida al producirse el riesgo a cambio de la percepción de las primas. En caso de incumplimiento debe abonar los intereses legales; las pólizas se sujetan estrictamente a lo establecido en la Ley, ya que toda cláusula que estipule mayores obligaciones a cargo del empleador, trabajador o beneficiarios no previstas en la Ley se considera por no puestas, porque es una norma imperativa que no admite pacto en contrario.

h. Cuantía del seguro de vida: Para *Toyama, J. (2016)*. Solo hay tres posibilidades para que proceda el pago del seguro de vida la invalidez total y permanente del trabajador derivada de un accidente se le otorgará treinta y dos remuneraciones mensuales de aquellas percibidas por él en la fecha anterior a la ocurrencia del accidente; por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente recibirán los beneficiarios treinta y dos remuneraciones mensuales; y por fallecimiento natural del trabajador se abonará a los beneficiarios dieciséis remuneraciones, basándose en el promedio percibido en el último trimestre previo al fallecimiento. En el caso sea comisionista o destajero se promediará lo percibido en el último trimestre.

i. Obligación del empleador cuando el trabajador fallece: Por otra parte, para *Toyama, J. (2016)*. El empleador está obligado a entregar dentro de las 48 horas de producido el hecho la declaración jurada con la relación de los beneficiarios que le entregó el trabajador.

j. Procedimiento de la aseguradora en los casos de fallecimiento: Según *Toyama, J. (2016)*. Una vez recibida la declaración jurada la compañía de seguros procederá a entregar sin más trámite el monto al asegurado a los beneficiarios que aparezcan en la declaración jurada o en el

testamento por escritura pública si este es posterior a la declaración jurada. La entrega se efectuará sin ninguna responsabilidad para la compañía de seguros en caso aparecieran posteriormente beneficiarios con derechos. En caso se presente el testamento antes indicado tendrán derecho al seguro de vida el cónyuge o conviviente, descendientes y solo a falta de estos corresponde a los ascendentes y hermanos menores de 18 años. En el caso de menores de edad el monto que corresponde se entregará al padre sobreviviente, el tutor o apoderado que administrará el monto que corresponde conforme al Código Civil. Los beneficiarios que cobren la póliza conforme a lo antes mencionado serán responsables solidariamente entre sí por el pago de la alícuota en caso aparezcan otros beneficiarios.

k. Procedimiento en caso de convivencia: Por su parte para **Toyama, J. (2016)**. En los casos de uniones de hecho la compañía de seguros consignará ante el Juzgado de paz Letrado el importe del capital asegurado que pueda corresponder al conviviente que figure en la declaración o testamento por escritura pública. El Juzgado será el que resuelva la procedencia de su pago, notificando al consignatario para que dentro del tercer día manifieste lo conveniente. Con la contestación expresa y previa publicación en el diario el Peruano de una síntesis del pedido de entrega del monto consignado; si este se produce se recibirá el incidente a prueba conforme a las reglas para determinar la cuantía. Contra la resolución de primera instancia procede recurso de apelación formulado dentro del tercer día elevándose los autos al superior jerárquico en turno, quien sin más trámite y en mérito de lo actuado, resolverá en segunda y última instancia. En caso sea denegatoria tal situación no impedirá que el interesado reitere su pedido al Juzgado, siempre y cuando lo recaude con nuevos medios probatorios; en este caso, se seguirá el procedimiento previsto en este artículo.

I. Contingencias del empleador que no contrata el seguro de vida: Para tal efecto **Toyama, Jorge (2016)**; en el caso el empleador no hubiese cumplido con esta obligación los montos son:

- Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios 16 remuneraciones que se establecen a partir del promedio del último trimestre percibido.

- Por fallecimiento del trabajador a causa de un accidente se abonará a los beneficiarios 32 remuneraciones mensuales percibidas por aquel en la fecha previa al accidente.

- Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará 32 remuneraciones mensuales percibidas por el en la fecha previa del accidente. En este caso dicho capital será abonado directamente al trabajador o por impedimento de el a su cónyuge, curador o apoderado especial.

m. Caso en que el empleador cobra la póliza de seguro de vida:

Sin embargo, **Toyama, J. (2016)**. Puede cobrar dicho derecho si el trabajador ha fallecido y vencido el plazo de un año de ocurrida dicha contingencia, ninguno de los beneficiarios previstos para este beneficio hubiera ejercido su derecho.

n. Informes del empleador al registro obligatorio de seguro de vida: Para **Toyama, J. (2016)**. Se debe informar sobre la contratación del seguro de vida al MTPE, dentro de los 30 días siguientes a la firma de un contrato de seguro que comprende lo siguiente:

- Datos de la póliza del seguro, compañía y número de póliza.
- Datos del empleador como ruc, razón social y dirección.
- Datos del trabajador, documento de identidad, fecha de nacimiento y sexo.
- Datos del contrato laboral, fecha de ingreso o reingreso, remuneración asegurable, tipo de moneda.
- Datos de los beneficiarios, declaración jurada y grado de parentesco.

o. El seguro de vida y el trabajador que cesa: Señala *Toyama, J. (2016)*. En caso de que la persona decida mantener su seguro vigente, el trabajador debe asumir por su propia cuenta el pago de la prima que se abonará a partir de la última remuneración percibida y siempre que lo solicite dentro de los 30 días calendario posteriores al término de la relación laboral. Esta póliza se mantendrá vigente en tanto el asegurado no haya adquirido otra póliza del seguro de vida de Ley al ser contratado por un nuevo empleado, se pierde este derecho si se incumple con la cancelación de la prima establecida.

2.3.18. La Participación de Utilidades.

a. Concepto de participación de las utilidades: Según *Vinatea, L. (2016)*; es un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente, el estado reconoce este derecho que tiene por objeto acceder a las utilidades netas que percibe el empleador como consecuencia de su gestión empresarial en función a la actividad empresarial.

b. Forma de reparto de utilidades: Para *Vinatea, L. (2016)*; las empresas que cuenten con más de 20 trabajadores deben repartir utilidades dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado de la declaración jurada anual del impuesto a la renta. Se calcula sobre el saldo de la renta neta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de otros ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas tributarias. El porcentaje a distribuir depende del giro de negocio 50% en proporción a las remuneraciones percibidas en el año por cada trabajador y el otro 50% en función a los días laborados. En ambos casos se evaluará en contraste a la totalidad acumulada por los trabajadores de la empresa en general. El límite de pago es de 18 remuneraciones por cada trabajador. Los ex trabajadores también tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda por el ejercicio laborado, este derecho se mantiene vigente

durante 4 años como máximo desde el momento en que se debió efectuarse la distribución.

c. Empleadores obligados a repartir utilidades: Igualmente, *Vinatea, L. (2016)*. Están obligados los empleadores que cuenten con más de 20 trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría siempre que produzcan una renta anual antes de impuestos, sobre la cual se determinan las utilidades laborales. No están obligadas al reparto de utilidades las empresas autogestionarias, cooperativas y comunales, las empresas individuales, las sociedades civiles.

d. Procedimiento general y el porcentaje a repartir: Señala *Vinatea, L. (2016)*. Los empleadores deben repartir utilidades a los trabajadores, solo sobre el saldo de la renta imponible, que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que esta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades. En caso de existir pérdidas de hasta cuatro años anteriores. Se calcula sobre la renta imponible del ejercicio gravable que resulte luego de haber compensado las pérdidas de ejercicios anteriores. Además, depende de la actividad que desarrolla la empresa:

- Empresas pesqueras 10%
- Empresas de telecomunicaciones 10%
- Empresas industriales 10%
- Empresas mineras 8%
- Empresas de comercio y restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%
- En caso la empresa realice más de una actividad se considerará como actividad principal aquella que generó mayores ingresos brutos en el ejercicio respectivo.

e. **Forma para determinar la actividad que desarrolla el empleador:** Para *Vinatea, L. (2016)*. Se tomará en cuenta la clasificación internacional industrial uniforme de las Naciones Unidas.

f. **Procedimiento de la distribución de utilidades:** Sin embargo, para *Vinatea, L. (2016)*. Los empleadores deben repartir de la siguiente forma:

- El primer 50% se calcula dividiendo el 50% de las utilidades que se obtengan de acuerdo a los porcentajes señalados anteriormente, entre la suma de los días efectivamente laborados por todos los trabajadores de la empresa en el año; este resultado se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador durante el ejercicio.

- En caso de trabajadores que cumplan la jornada ordinaria en la empresa, se considera días laborados a aquellos real y efectivamente trabajados, incluyendo dentro de estos a los días que por excepción se entienden trabajados, para todo efecto, por mandato legal expreso.

- En principio, solamente serían los días de suspensión imperfecta con pago de la remuneración, por licencia sindical, cierre de la Sunat, reposición por una sentencia estimatoria ante una demanda por despido nulo y los días de incapacidad producto de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional debidamente sustentados. Los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida en la empresa participarán en forma proporcional.

- En el caso de trabajadores a tiempo parcial se sumarán el número de horas laboradas de acuerdo a su jornada hasta completar la jornada ordinaria en la empresa.

g. **Información de la hoja de liquidación de utilidades:** Para *Vinatea, L. (2016)*. El empleador debe consignar como mínimo la siguiente información:

- Nombre y razón social del empleador.
- Nombre completo del trabajador.

- Renta anual de la empresa antes de los impuestos.
- Número de días laborados por el trabajador.
- Remuneración del trabajador considerada para el cálculo.
- Número total de los días laborados por todos los trabajadores del empleador con derecho a percibir las utilidades.
- Remuneración total pagada a todos los trabajadores del empleador.
- Monto del remanente generado por el trabajador de ser el caso.

h. Plazo para el pago de utilidades: Describe *Vinatea, L. (2016)*.

El pago de las utilidades a los trabajadores y el abono remanente deberá efectuarse dentro de los 30 días de vencido el plazo para la presentación de la declaración jurada anual del impuesto a la renta.

i. Empresas excluidas del reparto de utilidades: Las empresas que están excluidas del reparto de utilidades, según el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 677 son las siguientes:

- Las cooperativas
- Las empresas autogestionarias.
- Sociedades civiles.
- Empresas que no excedan de veinte 20 trabajadores.

Asimismo, los trabajadores de las microempresas trabajadoras del hogar, personas que están que se encuentren comprendidas en la ley N° 28518, Ley sobre Modalidad Formativa Laboral, las personas contratadas mediante contrato de locación de servicios ya que están no tienen carácter laboral si no civil.

j. Distribución de las utilidades: *Vinatea, L. (2015)* Para establecer cuanto le corresponde a cada trabajador por derecho a las utilidades que debe repartir la empresa, se toman como criterios de determinación los

días efectivamente laborados, asimismo las remuneraciones percibidas durante el ejercicio anterior a la repartición de utilidades.

La participación que pueda corresponder a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a dieciocho 18 remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

Por ejemplo, si un trabajador tiene como remuneración mensual S/. 7,500.00 nuevos soles, solamente podrá percibir utilidades hasta S/. 135,000.00 nuevos soles, si le corresponde un monto mayor, el exceso se considera remanente.

k. Distribución en función a los días laborados: *Vinatea, L. (2015)*. Determinado el monto de la participación, el 50 % de ella se divide entre el número total de días laborados por todos los trabajadores, tomando en cuenta a los trabajadores vigentes y cesantes del ejercicio anterior, el valor obtenido se considera un factor que se multiplicara por los días efectivamente laborados por cada uno de los trabajadores, se consideran días efectivamente laborados aquellos los cuales el trabajador a realizado su labor en forma real y efectiva, es decir cumpliendo la jornada laboral señalada por la empresa, sin embargo hay días que por mandato de ley son considerados para el cálculo de las utilidades y son los siguientes:

- Inasistencias por cierre dispuesto por Sunat.
- Licencias sindicales.
- Días de inasistencias por despido nulo.
- Hora de lactancia materna.
- Días por suspensión por situación de fuerza mayor o caso fortuito.

Días no considerados para el cálculo de utilidades, son los siguientes:

- Descanso vacacional.
- Permiso o descanso con goce de haberes.
- Descanso medico por enfermedad, accidente).

- Descanso semanal obligatorio, días de descanso en jornada atípica.
- Feriados, días no laborables.
- Incapacidad por accidente o enfermedad.
- Licencia por paternidad, por adopción.
- Trabajo en sobretiempo u hora extra.

Tratándose de trabajadores que laboran a tiempo parcial, se sumará el número de horas laboradas de acuerdo a su jornada, hasta completar la jornada ordinaria de la empresa, por ejemplo, si un trabajador cumple un horario de cuatro 4 horas diarias de trabajo tendrá que acumular dos días para completar una jornada ordinaria de trabajo.

En el caso de personal no sujeto al cumplimiento de un horario o a control de ingreso y salida, mediante un registro de control diario de ingreso y la salida de la empresa o marcar la tarjeta de control o el empleo de un sistema de control biométrico, deberá considerarse como días efectivos de trabajo, todos los laborables en la empresa, salvo prueba en contrario.

I. Distribución en función a las remuneraciones: El otro 50 % de la participación, se distribuirá de la siguiente manera en proporción a las remuneraciones de cada trabajador, se divide dicho monto entre la suma total de las remuneraciones de todos los trabajadores durante el ejercicio anterior, luego de obtener un factor se multiplicará por la remuneración obtenida por cada trabajador en el ejercicio anterior.

Ahora debemos determinar cuáles son los conceptos remunerativos que se deben tomar en cuenta para la participación de utilidades, teniendo en cuenta que es lo que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, no importando su forma o denominación que se le otorgue, siempre que sean de libre disposición

m. Destino de remanente de utilidades Si, existiese un exceso respecto a las remuneraciones como límite para percibir las utilidades por cada trabajador, su destino se determinaba así, desde el año 1997 según lo

señalado en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 892, modificado por la Ley N° 27564, señalaba lo siguiente:

De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite a las dieciocho 18 remuneraciones se aplicara en la capacitación de trabajadores y la promoción del empleo a través de la creación de un Fondo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el reglamento, los recursos del fondo serán destinados exclusivamente a las regiones donde se haya generado el remanente, excepto de Lima y Callao.

A partir del año 2005 con la dación de la Ley N° 28464 del 13 de enero del 2005, modifica el artículo anteriormente mencionado y estableció lo siguiente: De existir un remanente entre el porcentaje que corresponde a la actividad de la empresa y el límite de las remuneraciones se aplicara en la capacitación de trabajadores y la promoción del empleo a través de la creación de un Fondo, de acuerdo a los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos que se establezcan en el reglamento, así como a obras de infraestructura vial.

Los recursos del fondo serán destinados exclusivamente a las regiones donde se haya generado el remanente, excepto de Lima y Callao. Como podemos apreciar la modificación consistió en destinar el remanente también para obras de infraestructura vial.

Asimismo, el artículo 8 del Decreto Supremo N° 009-98- TR (Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generan las empresas donde presten servicios) señala el destino del remanente, aplicándose de la siguiente manera:

- El remanente será destinado al Fondo de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO), hasta los 2200 U.I.T.
- Para las obras de infraestructura vial, en el caso que en una región genere remanentes superiores a las dos mil doscientos Unidades impositivas Tributarias 2200 UIT, debiendo destinarse el exceso

exclusivamente al financiamiento de obras de infraestructura vial de alcance Regional dentro de la región que genero el recurso, que cuenten con estudios de factibilidad aprobados de acuerdo al Sistema Nacional inversión Pública.

El aporte del remanente al fondo y a la región que se generó será efectuado al vencimiento del plazo de los treinta 30 días de haber presentado la declaración anual del Impuesto a la Renta. Los aportes serán de responsabilidad de las empresas que generaron las utilidades. Podrán efectuarse adelantos de los aportes a decisión de la empresa generadora del remanente.

El remanente que correspondan a la Capacitación de los Trabajadores y Promoción del Empleo, serán transferidos a FONDOEMPLEO, mientras que los recursos que corresponden a la infraestructura vial serán transferidos al Gobierno Regional.

Las utilidades percibidas por el trabajador están afectas a la renta de quinta categoría según el artículo 40 del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, el Decreto Supremo N° 136- 2011 -EF, en su artículo 10.

2.3.19. Bono de Producción.

Según *Vinatea, L. (2015)*. Es una remuneración adicional por un esfuerzo productivo también adicional, supone una meta productiva también adicional, tomando en cuenta las peculiaridades del respectivo centro de trabajo.

Esta meta de producción debe estar garantizada por la parte patronal, suministrando los equipos y materias primas necesarios al buen funcionamiento del sistema productivo; y por la parte laboral, mediante un esfuerzo productivo normal y una asistencia regular a la fuente de trabajo. Se establece el principio de proporcionalidad para el pago del bono de producción, o sea que éste debe ser remunerado porcentualmente sobre el sueldo o salario en la misma medida en que la producción rebase la meta establecida. Por ejemplo: si la producción supera la meta en un 10 por ciento éste será el porcentaje del bono de producción calculado sobre la base del sueldo o salario.

El pago del Bono de Producción es obligatorio. Su pago es un derecho irrenunciable una vez que se han superado las metas productivas concertadas, en base a metas y categorías que se pactan llevar adelante. A este efecto es importante comprender que los volúmenes productivos deben ser concertados entre el Sindicato y cuando no lo hubiere entre las trabajadoras y los trabajadores con la empresa, evitando establecer metas o volúmenes muy altos imposibles de cumplir o muy bajos generando perjuicio a la empresa.

En ese sentido, la concertación de las metas productivas debe apuntar a ser justa y real, posible de alcanzar a fin de motivar a las trabajadoras y trabajadores a comprometer un esfuerzo adicional para lograr un bono de producción satisfactorio y que compense el esfuerzo realizado.

a. Concepto bono de producción: *Vinatea, L. (2015)* Los bonos sobre producción son incentivos pagados a los empleados por haber excedido determinado nivel de producción. Generalmente se emplean con un ingreso básico fijo. Además de la compensación que estipula su contrato y que generalmente determina la ley, el trabajador percibe una suma adicional por cada unidad de trabajo que efectúe después de alcanzar determinado estándar. Una variante de este sistema incentiva al empleado por sus ahorros de tiempo. Por ejemplo, si el tiempo estándar para reemplazar un sistema de transmisión de un automóvil es de cuatro horas y el mecánico consigue hacerlo en tres horas, recibe una compensación similar a la que habría recibido si hubiera trabajado las cuatro horas. Una variante adicional combina los incentivos sobre unidades de producción con los bonos sobre la producción, mejorando la compensación que reciben los trabajadores por hora, más un incentivo por cada unidad producida. En algunos casos, el empleado puede recibir una compensación más alta una vez que alcanza determinado número de unidades

2.3.20. Los Derechos laborales.

Para **Ramírez, G. (2000)**. Define el derecho laboral como una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral siendo trabajadores, empleadores, sindicatos, Estado.

Se encarga por tanto de normar la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.

El trabajo humano es toda actividad realizada por el hombre, sea a través de esfuerzo físico o intelectual, y dirigida a la producción, modificación o transformación de materias en bienes y servicios.

Para **Villavicencio, A. (2000)**. Es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un ser humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia, en una actividad cuyos frutos son atribuidos directamente a un tercero.

El trabajo remunerado genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, el empleador y el empleado. Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a poner límites a la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte.

Para **Bustamante, C. (2000)**. Los **derechos laborales** son considerados como derechos fundamentales de la persona y de la sociedad, siendo los principales estos varían según el régimen:

- La estabilidad laboral.

- La jornada de trabajo.
- El descanso remunerado.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- Seguro complementario de trabajo de riesgo.
- El aporte previsional.
- Los exámenes médicos.
- La capacitación.
- Derecho a la sindicalización.

Del mismo modo **Sánchez, M. (2014)**. Define los derechos laborales como.

Los derechos humanos laborales son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como para la defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

Finalmente, **Ermida, O. (1993)**. Da un concepto sobre los derechos laborales y es el siguiente.

Los derechos laborales son el conjunto de normas recogidas en los tratados internacionales de derechos humanos y consagrados en los textos constitucionales, que resultan indispensables para el respeto de la dignidad humana dentro de las relaciones laborales y que aseguran la satisfacción de las necesidades básicas dentro del mundo del trabajo.

2.3.21. Principios generales del Derecho Laboral.

De acuerdo con **De la Villa, L. (2011)**. Los principios del derecho laboral son los siguientes:

a. **Principio protectorio:** para impedir abusos por el empleador, sobre el trabajador. Se concreta en tres fórmulas: "in dubio pro operario" por la cual si las circunstancias son dudosas, la resolución judicial debe beneficiar al empleado; la de la norma más favorable, que consiste en aplicar cuando haya

más de una norma jurídica que regule el asunto, la que sea más propicia al trabajador; y la de la condición más beneficiosa, que importa permitir pactar en los contratos mejores condiciones laborales que las que la ley contempla, pero no más perjudiciales.

b.Principio de irrenunciabilidad: Todo contrato individual que menoscabe los derechos otorgados al trabajador, los estatutos especiales o los convenios colectivos de trabajo, será nulo en cuanto a las cláusulas que nieguen esos derechos.

c.Principio de continuidad de la relación laboral: Si existieran dudas sobre la continuación o extinción del contrato de trabajo, se optará por la continuidad. Una aplicación de este principio está dada en los contratos a plazo fijo, cuando el empleador omite la notificación del vencimiento, y se convierte en un contrato por tiempo indeterminado.

d.Principio de primacía de la realidad: Se debe tratar de desentrañar la verdadera relación entre las partes, independientemente de las formas o nombres con que traten de hacerla aparecer. Por ejemplo, un profesional independiente que presta servicios a la orden de un empresario, cumpliendo horarios, y disponiendo para él habitualmente su fuerza de trabajo será considerada trabajador dependiente, a pesar de que no perciba salario, ni haya celebrado contrato de trabajo, sino que cobre a través de facturación de honorarios, como trabajador independiente.

e.Principio de la buena fe: La buena fe en la celebración del contrato laboral y en su ejecución, es requerida a ambas partes. Esto implica deber de colaboración, respeto, solidaridad, fidelidad, honestidad y confianza.

f. Principio de justicia social: Imponiendo a cada parte, derechos y deberes para que cada uno obtenga lo que le corresponda.

g.Principio de equidad: Por este principio, el Juez puede decidir una situación de acuerdo a lo que considera justo de acuerdo al caso, si las normas no lo prevén.

h. **Principio de prohibición de hacer discriminaciones:** ninguna causal justifica discriminar entre los empleados, ya sea por sexo, edad, estado civil, de salud, raza, religión, ideas políticas, etcétera.

i. **Principio de gratuidad de los procedimientos:** Los procesos laborales son gratuitos para el trabajador, para no obstar su defensa por imposibilidad económica.

2.3.22. Concepto de estabilidad laboral.

Ahora bien para **Ermida, O. (1993)**. La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, toda persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta. Históricamente se ha considerado que el contrato de trabajo, es un contrato de tracto sucesivo, que hay prestaciones que cumplir tanto del trabajador como del empleador, uno de prestar los servicios en el tiempo, en una jornada, por su parte la otra parte de cumplir con el pago de esa jornada de trabajo, es decir hay un principio de continuidad de la labor del trabajador subordinado.

Para **Ermida, O. (1993)**. Nos indica sobre el tema es del principio de continuidad de donde dimana el concepto de la estabilidad que opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación con la llamada estabilidad de entrada y en el despido con la llamada estabilidad de salida. Es todo nos conlleva que en inicio un trabajador debe primero adquirir la

estabilidad, la estabilidad de entrada y esta la adquiere superando el periodo de prueba que en el Perú es de tres meses, en el régimen laboral privado. Es decir, no es suficiente que uno labore continuamente para adquirir la estabilidad, es necesario cumplir los requisitos legales para ello, más aún cuando la legislación laboral peruana y comparada lo permite, el periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Las partes pueden pactar un término mayor en caso las labores requieran de un período de capacitación o de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar perjudicada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección.

En si la norma laboral indicada, permite que el periodo de prueba pueda prorrogarse por acuerdo de las partes, trabajador y empleador, cuando así se consideren más que todo en trabajadores calificados. En casos de que se le prescinda sus servicios a un trabajador que se encuentra dentro del periodo de prueba, que labore mínimamente cuatro horas, tiene derecho a que se le abone el pago de su compensación por tiempo de servicios y vacaciones truncas.

2.3.23. La estabilidad laboral y la O.I.T.

Para **Chalcatana, J. (1999)**. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que desde el año 1919, ha sido el ente rector de la regulación de los temas laborales en el mundo. Y el tema de la estabilidad laboral, no lo ha sido ajeno y ella fue contemplada en el convenio de la OIT. Número 158 la misma que no fue ratificada por el Perú, el Convenio 158 de la OIT, se refiere sobre la Terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, que data de junio del año de 1982, la misma que es complementaria a la Recomendación 119, de la OIT. Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, del año 1963. Es decir, en ambos casos solo se aborda la estabilidad

de salida, la misma que está relacionada al despido, sin embargo, la estabilidad de entrada, no fue contemplada por la OIT.

Ahora en que se vive en un mundo competitivo, globalizado, en donde ni siquiera las empresas llegan ser estables, surge el tema de que la estabilidad, resulte ser un asunto secundario, por cuanto ahora la mayoría de los jóvenes peruanos desean trabajar y es común de que pasen de una empresa a otra, y es tan alta la demanda laboral que el mercado laboral peruano no llega abastecer y si obtienen trabajo dependiente en muchos casos la remuneración es insuficiente para cubrir la canasta básica familiar; ello ha generado que los jóvenes peruanos en muchos casos emigren al exterior, en búsqueda de empleo.

2.3.24. La estabilidad laboral en el Perú.

Para **Toyama, J. (2015)**. La estabilidad laboral en el Perú La Constitución Política de 1993 sobre la regulación del tema de la estabilidad laboral, es muy diferente a la Constitución de 1979. En la Constitución de 1979, se reconoce el derecho a la estabilidad laboral, así se tiene en el artículo 49 lo siguiente: El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada. Es decir, la constitución de 1979, no sólo contempla la estabilidad de salida, sino también comprende la estabilidad de entrada, es decir su regulación es completa. Por su parte la actual Constitución de 1993, expresa en su artículo 27, la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Conforme se aprecia, el constituyente del año 1993, sólo considero importante regular constitucionalmente la estabilidad de salida, dejando desprotegida la estabilidad de entrada, eso no significa que la ley no la regule, si lo hace, lo que pasa es que prevalecerá más un contrato de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado.

2.3.25. Jornada de Trabajo

Según *Vinatea, L. (2015)*. Señala lo siguiente.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado para el empleador.

a. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Señala *Vinatea, L. (2015)*. Las empresas se encuentran dividido en empresas públicas, privadas y mixtas; se debe tener en cuenta que la aplicación de la legislación sobre jornada de trabajo, es de aplicación a los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral privado, regulados por el Decreto Legislativo Nº 728 hoy D.S. Nº 003-97-TR T.U.O. Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indistintamente cual fuera el capital de las empresas y la actividad a la que se dediquen. También habría que tener en cuenta, que existen instituciones públicas cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral privado, como SUNAT, SUNARP, entre otros; también debemos dejar en claro que, los trabajadores del sector público cuyo régimen laboral se encuentra regulado por el Decreto Legislativo Nº 276 y su Reglamento el D.S. 005-90-PCM, se regulan por normas propias del sector público.

Las Normas Nacionales no determinan el ámbito de aplicación de la Jornada de Trabajo sin embargo el Convenio N°1 en su Artículo 1, considera como empresas industriales: Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; de igual modo las industrias manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la ventas, la construcción de buques, la industrias de demolición, las empresas que producen transformen o transmitan energía eléctricas; que se dedican a la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, o demolición de edificios y construcciones de toda clase, los ferrocarriles, puertos, muelles, canales, instalaciones para navegación, caminos, túneles, puentes, instalaciones telefónicas, eléctricas, entre otros; también comprende el transporte de personas con mercancías por carreteras, ferrocarriles o vías de

aguas marítimas que comprenden la manipulación de mercancía en los muelles, embarcaderos y almacenes con excepción de transporte a manos.

De otro lado, el Convenio N° 30, señala que el ámbito de aplicación de la jornada de Derecho Laboral Individual de trabajo, también es aplicables a los establecimientos comerciales, establecimientos de y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina, aquellos que revisten un carácter comercial industrial.

El convenio N° 1, deja abierta la posibilidad de que cada país, pueda determine la línea demarcatoria entre lo que son empresas industriales y las de comercio y agrícolas; en el Perú, no se ha legislado sobre la jornada de trabajo en sector agrario, por lo que es de aplicación la jornada de trabajo que regula para todos de manera general.

b. Clases de jornadas de trabajo.

- **Jornada máxima legal u ordinaria o típica o contractual:** La jornada de trabajo, es máxima legal porque esta pre establecido por la norma de mayor nivel, esto es la Constitución Política, de igual modo lo establece la norma especial que regula la jornada de trabajo, el Decreto Supremo 007-2002-TR y su reglamento el D.S 008-2002-TR; así como lo establece el Convenio N°1 y todas coinciden en que el quantum de la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, siendo de aplicación común para todo los trabajadores sujetos al régimen laboral privado.

La jornada es ordinaria, cuando de común se aplica a todos los trabajadores de un centro de trabajo, sin excepción de cargos, niveles o categorías, y sin tener en cuenta si ésta es una jornada de 08 horas diarias o de 48 horas semanales distribuidas en indistintos números de horas por día; en éste caso es indistinto el número de horas trabajadas, pero debemos tener en cuenta que no debe exceder del límite legal establecido.

Una jornada se convierte en típica, porque tiene una regularidad en la unidad del tiempo de labores, también es regular los días de trabajo, en el inicio

y término de la jornada, así como en el descanso semanal, que pueden ser cíclicos y es la que se cumple habitualmente en el centro de trabajo.

La jornada es contractual, cuando nace del acuerdo de la voluntad de las partes, sin exceder de los límites legales y puede ser individual, cuando se pacta mediante el contrato de trabajo, o por acuerdo del empleador y la organización sindical, por convenio colectivo.

c. Trabajadores exonerados de la jornada ordinaria.

Existen trabajadores que por las características propias y especiales de la labor que desarrollan están excluidos de la jornada máxima legal o contractual.

- **Trabajadores de dirección:** Son aquellos que tienen la representación general y/o especial del empleador y lo ejercen ante otros trabajadores o terceros, lo sustituyen o comparten con aquellos las funciones de administración o control y de cuya actividad o grado de responsabilidad, depende el resultado de la actividad empresarial Artículo 43°, del D.S. 003-97-TR.

- **Trabajadores de confianza:** *Vinatea, L. (2015)* Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador cuando se trata de persona natural o con el personal de dirección, cuando son personas jurídicas; estos trabajadores pueden tener acceso directo a secretos industriales, comerciales o profesionales, y de manera general a toda información de carácter reservado, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al persona de dirección y que contribuyen a tomar decisiones empresariales señalado en el Artículo 43, del D.S. 003-97-TR.

No obstante, los trabajadores de confianza, están considerados como exceptuados de la jornada ordinaria y que pueden realizar una jornada mayor a ésta, sin embargo, se encuentran exceptuados de dicha jornada y sometidos a la jornada ordinaria, aquellos trabajadores de confianza que si se encuentran sujetos a control efectivo del tiempo de trabajo.

- **Trabajadores que prestan servicio intermitente:** *Vinatea, L. (2015)*. Son aquellos trabajadores que prestan un servicio de espera, vigilancia o custodia, y aquellos que cumplen sus obligaciones de manera alterna con lapsos de tiempo de inactividad, por ejemplo, de guardianes, porteros, mayordomos, siempre que su trabajo sea intermitente o discontinuo.

- **Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata:** *Vinatea, L. (2015)*. Son aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata de sus superiores o empleadores; también lo son, aquellos que realizan labores fuera del centro de trabajo y que solamente acuden a él para dar cuenta del resultado de su trabajo y/o realizar coordinaciones, entre ellos tenemos a los vendedores comisionistas.

d. Jornada convencional

Detalla *Vinatea, L. (2015)*. Es aquella jornada que se adquiere por convenio colectivo suscrito entre la organización sindical o representante de los trabajadores, y el empleador o sus representantes; generalmente el número de horas de trabajo tiende a ser menor a la jornada máxima legal, y tiende a convertirse en la nueva jornada ordinaria del centro de trabajo, lo que no necesariamente origina una reducción en las remuneraciones, salvo que exista pactos en contrario.

e. Jornada extraordinaria o trabajo en sobretiempo.

Para *Vinatea, L. (2015)*. La jornada extraordinaria es aquella que excede a la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, ya sea la máxima legal o la ordinaria establecida, aun cuando se trate de una jornada reducida convencionalmente. El trabajo en sobre tiempo es voluntario tanto en su otorgamiento por parte del empleador, como en su prestación por el trabajador.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, excepto en casos justificados que en la labor resulte indispensables a consecuencia de casos fortuitos o fuerza mayor, que ponga en peligro inminente a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva en el

centro de trabajo, accidente o grave peligro de accidente en el que se ponga en riesgo la operatividad de la empresa o la salud de los trabajadores.

La jornada extraordinaria obligatoria solamente será por el tiempo indispensable para evitar la paralización o deterioro del centro de trabajo. Dicha jornada puede realizarse antes del inicio o después de concluida la jornada ordinaria del centro de trabajo, cuando se trate de una jornada continua o corrida; también puede ser en el intermedio de la jornada a tiempo partido, cuando el tiempo entre cada lapso de jornada es superior a la requerida para el refrigerio.

f. Jornada acumulativa o compensatoria

Según *Vinatea, L. (2015)*. La jornada extraordinaria se compensa con periodos equivalente de descanso que debe realizarse dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se efectuó dicha jornada.

La jornada legal de ocho horas diarias o la ordinaria, puede exceder del número de horas, siempre que estas sean para compensar la jornada correspondiente la reducción de la jornada correspondiente al día sábado o en su defecto, acumular horas de trabajo adicional para ampliar los días de descanso.

g. Remuneración de jornada extraordinaria.

Así como señala *Vinatea, L. (2015)*. Cuando el sobre tiempo no se compensa con descansos, la jornada extraordinaria se compensa con una sobretasa de del 25% del valor de la jornada ordinaria, a las dos primeras horas y con el 35% la tercera y siguientes horas.

Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso o si permanece en el centro de trabajo después de la hora de salida. La presencia del trabajador en el centro de trabajo, presume la aceptación y disposición del empleador de la jornada extraordinaria, por el lapso de tiempo en que el trabajador permanece en el centro de trabajo, salvo prueba en contrario (Artículo 7 o del Decreto Supremo Nº 004-2006-TR, modificado por el D.S. 011- 2006TR).

h. Jornada nocturna.

Asimismo, *Vinatea, L. (2015)*. La jornada nocturna es aquella que se desarrolla entre las 10.00 p.m. y las 6.00 a.m.; si la jornada nocturna se realiza de manera permanente en las noches la remuneración mínima nocturna semanal, quincenal o mensual, debe ser equivalente a la remuneración mínima vital (RMV) más la sobre tasa del 35%; y, si la jornada se realiza en turnos rotativos, entre diurnos y nocturno, la sobretasa del 35% debe aplicarse en forma proporcional y equivalente al tiempo laborado en la noche. Es recomendable que la jornada de trabajo nocturno, deba ser rotativa.

i. Jornada a tiempo parcial.

Para *Vinatea, L. (2015)* Es aquella, cuya unidad de tiempo, es menor a las cuatro horas diarias o 24 horas semanales; la contratación para dicha jornada, puede ser a plazo determinado o indeterminado.

j. Jornada atípica.

Señala *Vinatea, L. (2015)* A diferencia de una jornada típica que se caracteriza por la regularidad de la jornada, del horario y los días trabajados, así como de los días de descanso, la jornada atípica es aquella que no tiene regularidad en el número de horas de trabajo, en su inicio ni en su término de la jornada, ni el número de días de trabajo ni en el día de descanso.

k. Horario de trabajo.

Como señala *Vinatea, L. (2015)* Por horario de trabajo, se entiende al establecimiento o adecuación de la jornada de trabajo a los requerimientos del empleador y constituye el señalamiento del inicio y el término de dicha jornada.

Señala que, con el objeto de facilitar la aplicación de la jornada de trabajo, se debe dar a conocer el horario de trabajo, mediante carteles colocados en lugares visibles del centro de trabajo, en éste mismo cartel, se deberá de señalar los horarios del refrigerio o los descansos que no se consideran como horas de trabajo Si la jornada de trabajo se realiza por turnos, el cartel del

horario de trabajo, deberá de establecerse el inicio y término de cada uno de ellos.

I. Derecho a refrigerio.

Nos comenta *Vinatea, L. (2015)*. El refrigerio es el derecho que tiene el trabajador, del tiempo para la ingesta de sus alimentos principales, cuando coincida con el desayuno, el almuerzo y la cena, el tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser menor a 45 minutos diarios y que no es considerado como jornada de trabajo, por tanto, no implica un incremento de la jornada de trabajo. Sólo por contrato individual o convenio colectivo, se puede acordar que el refrigerio constituye parte de la jornada de trabajo.

2.3.26. El descanso remunerado.

La **Constitución Política** del Estado en su Artículo 25° consagra el derecho de los colaboradores: al descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas, con la necesidad de preservar la salud del colaborador mediante el descanso físico, de los colaboradores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sin pérdida de la remuneración habitual a fin de recuperar las energías gastadas durante el tiempo de prestación de servicios a la empresa.

a. Descanso semanal obligatorio

- **Regla general:** El colaborador tiene derecho a 24 horas de descanso continuo semanalmente.

- **Oportunidad para el Goce:** La norma señala que puede ser cualquier día de la semana y de preferencia el domingo, siendo la remuneración de ese día equivalente a una jornada ordinaria y en el caso de los colaboradores a destajo, se calculará el salario del día no laborado en base a un promedio del salario semanal o quincenal entre los días efectivamente laborados.

- **Excepciones:** Para efectos del pago del descanso semanal se computan los días efectivamente laborados de donde se infiere que quién no

realiza un trabajo efectivo no genera su derecho a un día de descanso remunerado.

Hay días no laborados que por excepción y sólo para el pago del día de descanso semanal se computan como días efectivamente trabajados, estos son:

- Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas hasta que la seguridad social asuma la cobertura de tales contingencias.

- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneraciones por el empleador.

- Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.

- Los días que devengan remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

b. Remuneración por el de descanso semanal obligatorio y del día feriado.

Según *Vinatea, L. (2015)*. La remuneración por el día de descanso semanal y del día feriado será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma proporcional al número de días efectivamente trabajados; anteriormente, por la Ley N° 10908 el obrero perdía su dominical por inasistencia o por tardanza, y el empleado no tenía que cumplir con ningún requisito. Para tal efecto, se consideran también como días efectivamente laborados:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedad común o debidamente comprobadas.

- Los días de suspensión con goce de remuneración.

- Los días de huelga no declarada ilegal o improcedente.

- Los días que devenguen remuneración en los procedimientos de impugnación de despido nulo.

Por otro lado, debemos hacer una diferencia a partir de la periodicidad de los pagos:

- La remuneración de los colaboradores remunerados semanalmente, es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho período. De tal manera que si el obrero falta un día durante la semana perderá un sexto de la remuneración por el día de descanso o por el día feriado (con excepción del día de trabajo).

- La remuneración de los colaboradores remunerados mensualmente empleados, en caso de inasistencia de los colaboradores, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes entre 30 días. El resultado es el valor del día. El descuento proporcional es igual a un treintavo de dicho valor día, es decir, perderá un treintavo de la remuneración mensual.

c. Remuneración por el día de trabajo, en este caso debemos atender a lo siguiente:

La remuneración por ese día se percibirá sin condición alguna, es decir, sin importar el número de días efectivamente laborados.

Si el 1° de Mayo coincide con el día de descanso semanal obligatorio se debe pagar al colaborador un día por citado feriado independientemente de la remuneración por el día de descanso semanal, este doble pago sólo se efectuará cuando el feriado que coincide con el descanso semanal obligatorio sea por el día del trabajo.

d. Trabajo en día de descanso semanal obligatorio y en día feriado

En caso que los colaboradores laboren en su día de descanso semanal obligatorio o durante un día feriado sin sustituirlo por otro día en la misma semana tendrán derecho a:

- La remuneración correspondiente al día de descanso.
- La retribución correspondiente a la labor efectuada con una sobretasa del 100%. La retribución será proporcional a las horas trabajadas respecto a la jornada ordinaria o convencional de trabajo

Por excepción, ni el descanso sustitutorio ni el pago por descanso semanal obligatorio no gozado son exigibles en los casos realizados por:

- Los miembros de una misma familia.
- Los colaboradores que intervienen en labores exclusivamente de dirección o inspección.
- Los colaboradores que laboren sin fiscalización o control superior inmediato.
- Los colaboradores que perciban el treinta por ciento o más del importe de la tarifa de los servicios que cobra el establecimiento o negocio de su empleador

En el caso de laborar en día feriado sin día de descanso sustitutorio se debe tomar en cuenta que:

No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable cuando el turno de trabajo se incide en día laborable y concluya en el feriado no laborable.

Si se labora un 1 de Mayo que coincida con el descanso semanal obligatorio, el trabajador deberá recibir:

- La remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio.
- La remuneración correspondiente al 1° de Mayo.

- La retribución correspondiente al trabajo realizado con una sobretasa del 100%. La retribución será proporcional a las horas trabajadas respecto a la jornada ordinaria o convencional del trabajo.

2.3.27. Seguridad social.

a. Definición: Para **Sarzo, L. (2000)**. La Seguridad Social viene a ser un derecho humano elemental y un instrumento esencial para crear un vínculo social, y de ese modo contribuye a respaldar la paz e integración social. Forma parte indispensable de la política social de los gobiernos y un elemento básico para evitar y aliviar la pobreza.

La seguridad social es el derecho que tienen todas las personas a protegerse integralmente contra los riesgos que afectan sus condiciones de vida en especial las que menoscaban la salud y la capacidad económica, con el fin de lograr el bienestar individual y el de la comunidad.

b. Contexto actual de la seguridad social: Para la **Revista Actualidad Empresarial (2015)**. El sistema de Seguridad Social en el Perú se basa en la Constitución política que, en sus artículos 10 a 12, establece el derecho universal de toda persona a la Seguridad Social y el libre acceso de las personas a las prestaciones de salud y pensiones en entidades públicas, privadas o mixtas.

El sistema de seguridad social en el Perú responde a un modelo mixto porque cuenta, en materia de pensiones, con un régimen contributivo de reparto y un régimen de capitalización individual. En el caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el régimen es de naturaleza contributiva.

c. El ESSALUD.

Para la **Revista Actualidad Empresarial (2015)**. Es un organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, cuya finalidad es dar cobertura a los asegurados a sus derechohabientes a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción,

recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, en un marco de equidad, solidaridad, eficiencia y facilidad de acceso a los servicios de salud. Essalud otorga a los asegurados y a sus derechohabientes las siguientes prestaciones:

- **Prestaciones de prevención y promoción de la salud:** Comprende la educación para la salud, evaluación y control de riesgos e inmunizaciones, prestaciones de recuperación de la salud: Comprende la atención médica, medicinas e insumos médicos, prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles y servicios de rehabilitación.

- **Prestaciones de bienestar y promoción social:** Comprende actividades de proyección, ayuda social y de rehabilitación para el trabajo.

- **Prestaciones económicas (Solo en caso de titulares):** Comprende los subsidios por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y prestaciones por sepelio.

- **Prestaciones de maternidad:** Consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto, extendiéndose al periodo del puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido.

En este caso es el empleador quien afilia a sus trabajadores en este sistema. La empresa asume totalmente el pago del 9% por el seguro regular de todos los trabajadores que se encuentran en planilla y hayan optado por este servicio.

El seguro independiente puede ser solicitado por una persona sola o con su familia (hijos hasta los 18 años de edad y a los hijos mayores con incapacidad física).

- **Son asegurados del seguro regular:** Los trabajadores activos que laboran bajo una relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores, los trabajadores del hogar, así como los pensionistas que perciben pensión de jubilación, incapacidad o sobrevivencia.

También son asegurados regulares los trabajadores pescadores, procesadores pesqueros artesanales y trabajadores agrarios dependientes e independientes, existiendo una normatividad especial por cada sector.

En el caso de las microempresas, los trabajadores y conductores (persona natural propietaria de la unidad económica) están comprendidos como asegurados regulares.

Los familiares de los trabajadores llamados derechohabientes comprenden al cónyuge (esposo, esposa) o concubino(a). (Artículo 326 del Código Civil), los hijos menores de edad o mayores de edad incapacitados en forma total y permanente para el trabajo, siempre que no sean afiliados obligatorios.

d. Empresas prestadoras de salud.

Según la *Revista Actualidad Empresarial (2015)*. Una EPS es una empresa pública, privada o mixta, distinta a ESSALUD, que brinda servicios de atención para la salud, con infraestructura propia y de terceros, sujetándose a la regulación de la Superintendencia de Entidades Prestadoras de Salud (SEPS).

Pueden afiliarse a una EPS trabajadores dependientes o independientes. Para que un trabajador dependiente sea cubierto por una EPS es preciso que primero los trabajadores de su centro laboral lo soliciten, de acuerdo a las normas sobre el procedimiento de elección de EPS.

Para que un trabajador independiente goce de las ventajas de un plan de salud potestativo debe solicitar el plan de salud potestativo que desee y comprometerse a pagarlo de forma independiente.

En el Perú existen actualmente las siguientes EPS, ellas son: Pacífico Salud y Rímac Internacional, Mapfre.

e. Superintendencia de EPS.

Es un organismo público descentralizado del sector salud que supervisa el cumplimiento de los planes de salud ofrecidos al trabajador y vigila la

solvencia patrimonial, económica-financiera y de infraestructura de las EPS, así como la calidad de los servicios brindados. Fue creada para autorizar, regular y supervisar el funcionamiento de las EPS y el uso correcto de los fondos administrados por éstas.

2.3.28. Seguro Complementario de trabajo de riesgo.

a. Definición del SCTR.

Para la *Revista Actualidad Empresarial (2015)*. Es el seguro para las personas que realizan empleos en los que pueden sufrir accidentes o desarrollar alguna enfermedad. Las actividades de alto riesgo que cuentan con la cobertura del Protección Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo se encuentran detalladas en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de La Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA. Podrán afiliarse como trabajador independiente o como trabajador de alguna Entidad Empleadora, Cooperativa de Trabajadores, Empresa de Servicios, Contratista, Sub Contratistas o cualquier Institución de intermediación o provisión de mano de obra que realicen actividades de riesgo.

b. Condiciones para adquirir el SCTR.

Las entidades que puede afiliar a sus trabajadores son las siguientes:

- Entidad empleadora que realice trabajos de riesgo.
- Cooperativa de Trabajadores que realice trabajos de riesgo.
- Empresa de Servicios que realice trabajos de riesgo.
- Contratista o Sub Contratista que realice trabajos de riesgo.
- Institución, intermediario o provisión de mano de obra que destaque trabajadores a lugares donde hagan trabajo de riesgo.

c. Aportes al SCTR.

Los aportes son los pagos mensuales para estar cubierto ante cualquier accidente. La cantidad del aporte y el responsable de este dependerán si eres un trabajador dependiente o independiente.

d. Para trabajadores dependientes:

Los pagos estarán a cargo de tu empleador y este dependerá del nivel de riesgo de la actividad que realice y de su remuneración mensual.

- **Nivel de riesgo I:** Comprendido por actividades de limpieza de edificios, servicios sociales de salud, eliminación de desperdicios y aguas residuales. El aporte será de 0.63 % de tu remuneración mensual.

- **Nivel de riesgo II:** Comprendido por industrias manufactureras, suministros de electricidad, gas y agua, Transporte, almacenamiento y comunicaciones. El aporte será de 1.23 % de tu remuneración mensual.

- **Nivel de riesgo III:** Comprendido por extracción de madera, pesca, construcción. El aporte será de 1.53 % de tu remuneración mensual.

- **Nivel de riesgo IV:** Comprendida por explotación de minas y canteras. El aporte será de 1.83 % de tu remuneración mensual.

e. Para trabajadores independientes

Si eres trabajador independiente, deberás hacer tus propios pagos y estos dependerán del nivel de riesgo de la actividad que realices y del valor de la UIT vigente.

- **El Nivel de riesgo I:** Comprendido por actividades de limpieza de edificios, servicios sociales de salud, eliminación de desperdicios y aguas residuales. El aporte será de 0.63 % de ½ UIT.

- **Nivel de riesgo II:** Comprendido por industrias manufactureras, suministros de electricidad, gas y agua, Transporte, almacenamiento y comunicaciones. El aporte será de 1.23 % de ½ UIT.

- **Nivel de riesgo III:** Comprendido por extracción de madera, pesca, construcción. El aporte será de 1.53 % de ½ UIT.

- **Nivel de riesgo IV:** comprendida por explotación de minas y canteras. El aporte será de 1.83 % de $\frac{1}{2}$ UIT.

f. Cobertura del SCTR.

Este seguro ofrece cobertura hasta la total recuperación y rehabilitación del asegurado en:

- Asistencia y asesoramiento preventivo en salud del trabajo para empleador y los asegurados.
- Atención médica, farmacológica, hospitalaria y quirúrgica, cualquiera que fuere el nivel de complejidad, hasta su total recuperación o declaración de invalidez o muerte.
- Rehabilitación y readaptación laboral del asegurado inválido bajo este seguro.
- Aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios.

2.3.29. Aporte previsional.

Asimismo, la **Revista Actualidad Empresarial (2015)**. En materia de previsión social, existen el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP).

El establecimiento de un sistema de pensiones de la seguridad social representa una política pública que se relaciona directamente con la estrategia de desarrollo del país, en cuanto a logro de objetivos de bienestar, como de política económica y fiscal. Los sistemas de pensiones existentes en nuestro país deben articularse para que el Estado cumpla con el artículo 10 de la Constitución que reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la Seguridad Social.

La administración de los fondos del Sistema Nacional de Pensiones (sistema público), régimen del Decreto Ley No. 19990 o SNP; hasta 1993 estaba a cargo del IPSS, a partir de ese año se transfieren a la Oficina de

Normalización Previsional (ONP). La ONP es una institución pública descentralizada del Ministerio de Economía y Finanzas, tiene fondos y patrimonio propios, autonomía funcional, administrativa, técnica, económica y financiera, constituyendo un pliego presupuestal. Las prestaciones que otorga el SNP son cinco: jubilación, invalidez, viudez, orfandad, ascendencia.

A su vez, en 1992 y a través del Decreto-Ley 25897, se crea el Sistema Privado de Administración del Fondo de Pensiones, estructurado a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs).

Como alternativa a los regímenes previsionales administrados por el Estado. El SPP, a diferencia del Sistema Público de Pensiones, es un régimen de capitalización individual, donde los aportes que realiza el trabajador se depositan en su cuenta personal, denominada Cuenta Individual de Capitalización (CIC), la misma que se incrementa mes a mes con los nuevos aportes y la rentabilidad generada por las inversiones del fondo acumulado. En una coyuntura de inminente quiebra de los sistemas de pensiones administrados por el Estado, con la creación del SPP se buscó establecer un modelo provisional autofinanciado que asegure el bienestar de los trabajadores y sus familias, cuando éstos alcanzaran la edad de jubilación o en la eventualidad de un siniestro como la invalidez o el fallecimiento.

Por lo que respecta al Sistema Nacional de Pensiones, la principal fuente de financiación de las prestaciones comprendidas en el Sistema de Pensiones la constituyen las aportaciones de los trabajadores (13% de la remuneración asegurable), a las que hay que añadir otras de menor importancia -que de algún modo inciden en la recaudación de las AFPs- como son los rendimientos de intereses o los capitales de reserva.

El Sistema Privado de Pensiones, al igual que el Sistema Nacional de Pensiones, y conforme a su método de financiación (capitalización) obtiene sus fuentes de financiación por los ingresos de las aportaciones de los afiliados y el rendimiento del capital de las inversiones realizadas. Las aportaciones de los afiliados equivalen al 8% de la remuneración, más un porcentaje por comisión que cobra cada AFP. Una de las fuentes más importantes de financiamiento de

las pensiones en el SPP es la rentabilidad. Los aportes mensuales efectuados por los trabajadores afiliados forman parte del fondo que administra cada AFP, y el cual es invertido en valores e instrumentos financieros en los mercados de capitales local y del exterior.

Al 31 de mayo del 2010 un total de 4.526473 millones de peruanos se encuentran afiliados a las Administradoras de Fondo de Pensiones (Horizonte, Integra, Prima, Profuturo): 2.920814 millones de hombres (65 %) y 1.605659 millones de mujeres (35%). De estos, 89,445 mil afiliados activos tienen entre 61 y 65 años, es decir, se encuentran a punto de jubilarse.

Uno de cada cuatro peruanos mayores de 65 años no recibe pensión. Muchos trabajadores no participan en los sistemas de jubilación o previsionales (privado o público). Hoy no hay una garantía de un ingreso mínimo para todas las personas de tercera edad. Solo están garantizados aquellos que han logrado cotizar un número de años, en trabajos formales y, en nuestro país predomina ampliamente la informalidad, el 85% del empleo creado es informal, sin cobertura de los sistemas pensionarios.

Las prestaciones que se otorgan por el Sistema Nacional de Pensiones son: Jubilación, Invalidez, Supervivencia y Gastos de sepelio. No otorga ni prestaciones de salud, ni por riesgos de accidentes de trabajo.

Detalla **Valverde, F. (2010)**. En el Perú existen aproximadamente 2 millones de adultos/as mayores 65 años, de los cuales cerca de 500 mil reciben una pensión de vejez, o invalidez o sobrevivencia, lo que arroja una cobertura efectiva de adultos mayores del 23%, aproximadamente. El nivel relativo de desprotección de las adultas mayores es muy superior que el de los hombres: 90% de mujeres adultas mayores no reciben pensión, en comparación con 65% de hombres excluidos. Es muy notable, asimismo, la disparidad urbana/rural en la cobertura de acceso a pensiones por parte de los adultos mayores: mientras que en el área urbana un 33% de las personas de 65 y más años acceden a una pensión, en el área rural este índice apenas alcanza el 4%.

Frente a esta realidad es necesario que establecer políticas para la puesta en marcha de un programa de pensiones no contributivas, que den cobertura a los adultos/as mayores vulnerables, tal y como funcionan en otros países.

2.4. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

a. Remuneración: La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo.

b. Derecho laboral: conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores

c. Beneficio social: Son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador.

d. Planilla electrónica: es la aplicación informática que permite almacenar datos alfanuméricos y ejecutar operaciones con la información incluida en una hoja de cálculo o plantilla de cálculo.

e. Boleta de pago: Es el medio por el cual se acredita el cumplimiento de la prestación en una relación laboral. Es decir, la boleta de pago confirma que el trabajador ha sido remunerado como contraprestación por la labor que ha realizado.

f. Trabajador: toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

g. Empleador: El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

h. Prevención: Planes y programas orientados a informar y capacitar sobre un tema.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos.

3.1.1. Elaboración del cuestionario de preguntas.

Para analizar la siguiente herramienta se utilizó la Técnica del cuestionario, que cuenta con 24 preguntas cerradas y se aplicó a la población de manera no probabilística a los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada DCR Minería y Construcción S.A.C. de la ciudad de Arequipa.

Tabla N°1

La estabilidad laboral es un derecho fundamental del trabajador.

ALTERNATIVA	F	%
Sí	269	98.53%
No	4	1.47%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Carga Pesada Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de transporte de carga pesada, 269 trabajadores señalaron que sí es la estabilidad laboral un derecho fundamental, mientras que 4 trabajadores indicaron que no es un derecho fundamental.

Como se podrá observar de la encuesta realizada a las personas, la mayoría de los encuestados con el 98.53% indicaron que la estabilidad laboral es un derecho fundamental porque permite el desarrollo de subsistencia del ser humano. Mientras que un 1.47% no considera que la estabilidad es un derecho fundamental; analizando sería debido que en la actualidad existen las modalidades de contratación viéndose vulnerado el derecho a la estabilidad laboral.

Gráfico Nº 1

La estabilidad laboral es un derecho fundamental del trabajador.

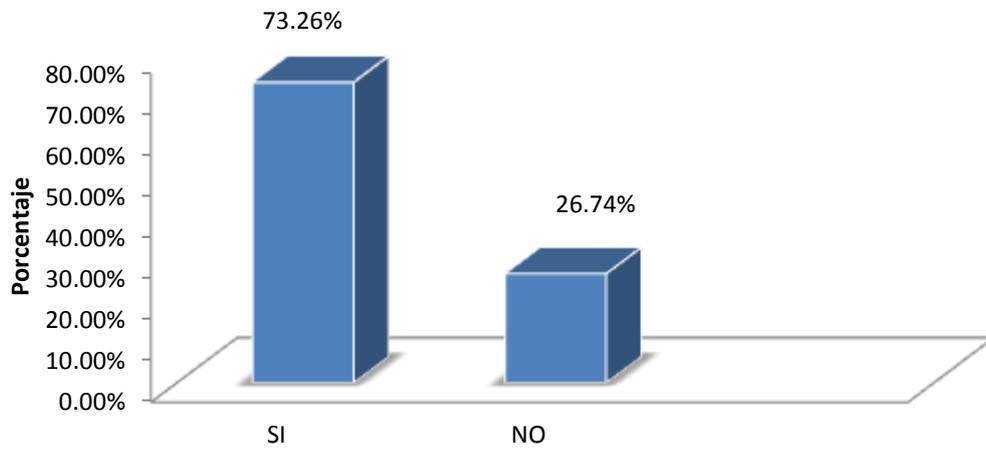


Tabla N° 2

Se cumple la jornada de trabajo establecida por Ley en su empresa.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	125	45.79%
No	148	54.21%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Carga Pesada Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transporte de carga pesada de Arequipa, 125 trabajadores indicaron que si se respeta la jornada de trabajo; mientras que 148 trabajadores señalaron que no se cumplían con la jornada establecida por Ley.

En la encuesta realizada a los trabajadores de carga pesada Arequipa, la mayoría de los encuestados con el 54.21% no se cumple con la jornada establecida por Ley, generando horas extras. Las horas extras deben ser consentidas por el trabajador además de ser consideradas en sus boletas de pago con la sobretasa correcta y no figurando como un bono. Mientras que un 45.79% señalaron que si se cumple con la jornada establecida por Ley.

Gráfico N° 2
Se cumple la jornada de trabajo establecida por Ley
en su empresa

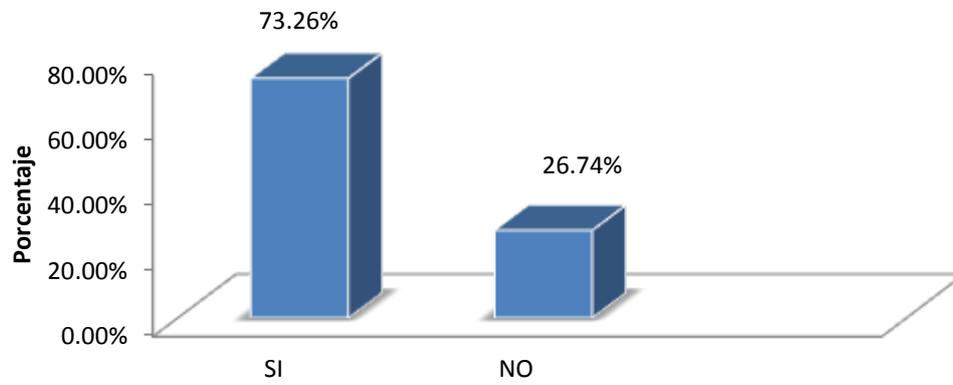


Tabla N°3

Se cumple con el descanso semanal obligatorio establecido por Ley en su empresa.

ALTERNATIVA	f	%
SI	156	57.14%
NO	117	42.86%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Carga Pesada De Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto sobre si se cumple con el descanso semanal obligatorio establecido por Ley, 156 trabajadores señalaron que se cumple con el descanso semanal. Por último 117 trabajadores indicaron que no se respeta el descanso semanal obligatorio causando malestar en los trabajadores.

Como se puede notar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, sobre el descanso semanal que debe ser de forma obligatoria detallaremos que con un 57.14% se demuestra que, si cumplen con el horario establecido por la empresa, y con 42.86% tenemos que no cumplen con la jornada establecida; la encuesta se aplicó a trabajadores que en su mayoría no requieren supervisión directa.

Gráfico Nº 3

Se cumple con el descanso semanal obligatorio establecido por Ley en su empresa.

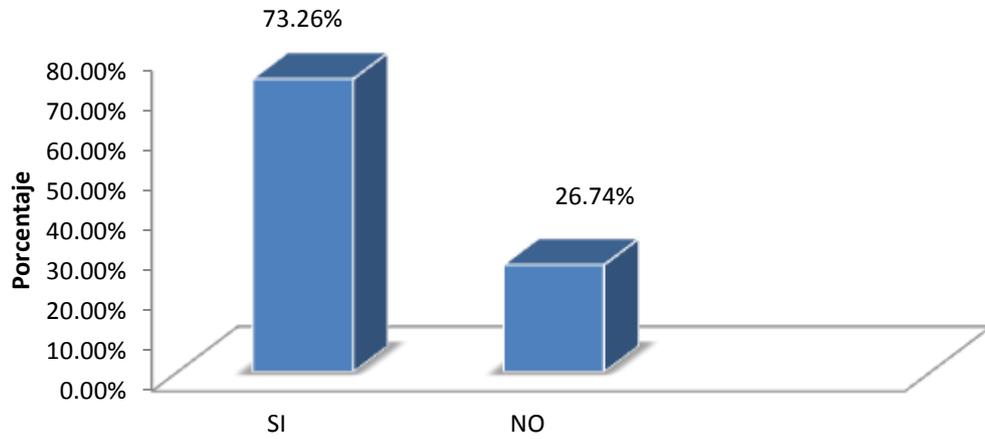


Tabla N° 4

El empleador perjudica al estado al no declarar en Planilla el 9% a Essalud por la totalidad de los ingresos del trabajador.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	250	91.58%
No	23	8.42%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores De Transporte de Carga Pesada De Arequipa. (2017).

De las 273 de personas encuestadas de la empresa de Transporte de Carga Pesada, 250 trabajadores señalaron que al no declarar el 9% a Essalud por el total de ingresos que percibe el trabajador se perjudica el estado mientras que 23 trabajadores contestaron que no se afecta el estado el no declarar el íntegro por Essalud.

Hemos apreciado en la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, sobre el aporte a Essalud por el total de ingresos que percibe el trabajador detallaremos que con un 91.58% se demuestra que si se afecta al estado al no declarar lo que corresponde en planilla, y con 8.42% tenemos que no se afecta al estado el no declarar el total de los ingresos del trabajador. El estado se afecta a que el porcentaje que debe ser declarado a Essalud solo es por el monto del que aparece en la boleta pago y no por el total; al contribuir de forma correcta tendría el Estado mayor recaudación y por ende un mejor servicio.

Gráfico N° 4

El empleador perjudica al estado al no declarar en Planilla el 9% a Essalud por la totalidad de los ingresos del trabajador.

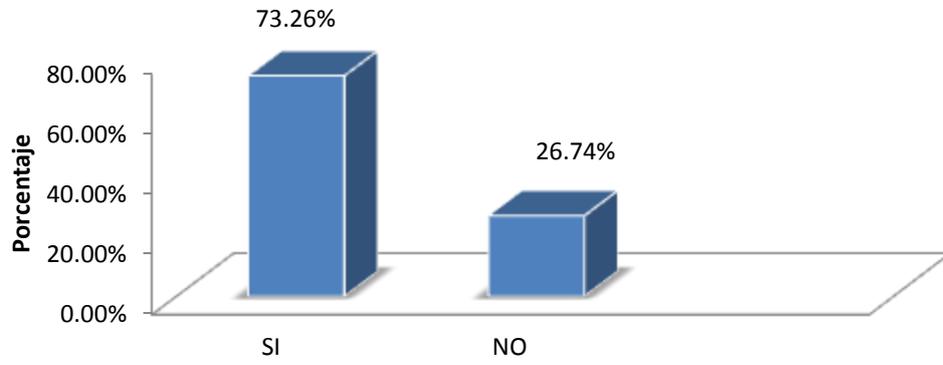


Tabla N° 5

Se perjudica al trabajador al no declarar el porcentaje establecido por norma de SCTR – Salud por la totalidad de sus ingresos.

ALTERNATIVA	F	%
SI	200	73.26%
NO	73	26.74%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesada De Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de Transporte de carga pesada Arequipa, 200 trabajadores señalaron que si es un perjuicio para el trabajador al no declarar por la totalidad de sus ingresos el SCTR- Salud; por ultimo 73 trabajadores no consideran que se afecten al no declarar por la totalidad de ingresos del trabajador.

Como se podrá observar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa en que porcentaje se afecta al trabajador; detallaremos que con un 73.26% se demuestra que si se afecta al trabajador al no declarar lo que corresponde en planilla el SCTR Salud y con 26.74% tenemos que no se el trabajador al declarar el total de los ingresos. El SCTR salud sirve para las atenciones en clínicas o el Essalud según sea el contrato al declararse solo lo que aparece en boleta y no por los ingresos que percibe en planilla se ven perjudicados en la atención de ser el caso el tipo de accidente.

Gráfico N° 5
Se perjudica al trabajador al no declarar el porcentaje establecido por norma de SCTR – Salud por la totalidad de sus ingresos

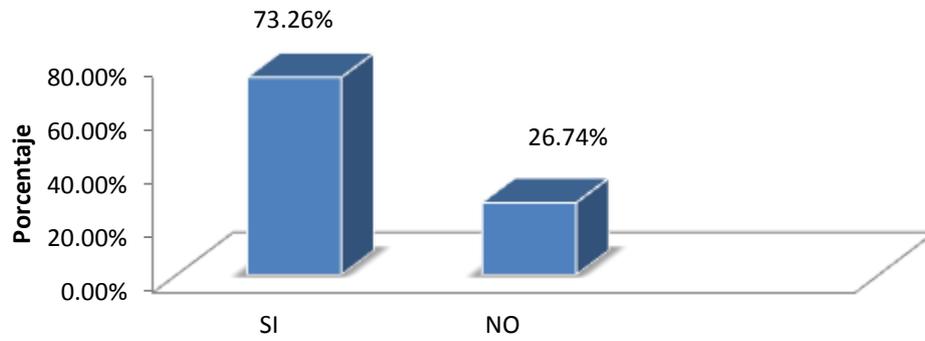


Tabla N°6

La empresa perjudica a los deudos del trabajador al no declarar el porcentaje de SCTR – Pensión por la totalidad de sus ingresos.

ALTERNATIVA	f	%
SI	198	72.53%
NO	75	27.47%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de la Empresa De Transporte De Carga Pesada Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de Transporte de Carga pesada de Arequipa, 198 trabajadores consideran que si se perjudican los deudos de los trabajadores al no declararse por el total de los ingresos el porcentaje de SCTR-Pensión, mientras que solo 75 trabajadores señalan que no se afectan los deudos del trabajador.

Es observable en la encuesta realizada a las personas de la empresa de transporte de carga pesada, la mayoría de los encuestados con un 72.53% los encuestados señalaron que si se afectan al no declarar por el total de ingresos el SCTR-Pensión. Mientras que un 27.47% de los trabajadores encuestados señalaron que no se afectan al no declarar el total de SCTR – Pensión en razón de que se suscitara cualquier accidente fatal del trabajador este se vería afectado en su pensión debiendo ser calculado de lo que figura en planilla. Los deudos del trabajador se ven perjudicado ya que el seguro de vida otorga 32 sueldos es decir si el trabajador percibe S/1000.00 en su boleta recibirán S/32,000.00 pero como es el caso de la investigación no solo perciben ingresos en sus boletas sino fuera de planilla; este último no será reconocido por la aseguradora.

Gráfico N° 6

La empresa perjudica a los deudos del trabajador al no declarar el porcentaje de SCTR – Pensión por la totalidad de sus ingresos.

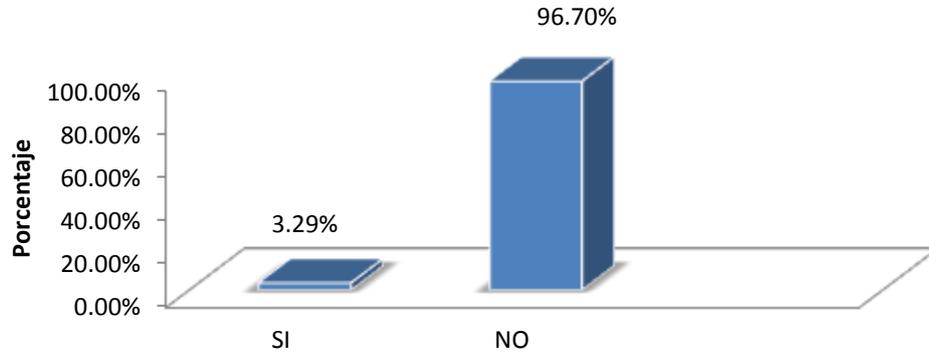


Tabla N° 7

El aporte previsional sea por AFP u ONP, deben ser considerandos en su totalidad por los ingresos que percibe el trabajador.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	238	87.18%
No	35	12.82%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores De La Empresa De Transporte De Carga Pesada. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al aporte previsional sea por AFP u ONP 238 trabajadores señalaron que el aporte debe ser por todos los ingresos que percibe el trabajador. Por último 35 trabajadores indicaron que no les afecta si el aporte por la AFP u ONP sea por el total de sus ingresos.

Cabe notar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 87.18% se demuestra que el aporte por la AFP u ONP debe ser por el total de los ingresos del trabajador para no afectarlo en percibir su pensión futura. Y con 12.82% tenemos que no les es importante que su aporte previsional sea por el total de los ingresos que percibe el trabajador. Definitivamente el aporte previsional sirve al trabajador para una pensión digna en este caso son los más afectados los que aportan a la AFP ya que mientras sea mayor el aporte mayor pensión en razón de que no les consideran todos sus ingresos en planilla.

Gráfico N° 7

El aporte previsional sea por AFP u ONP, deben ser considerados en su totalidad por los ingresos que percibe el trabajador.

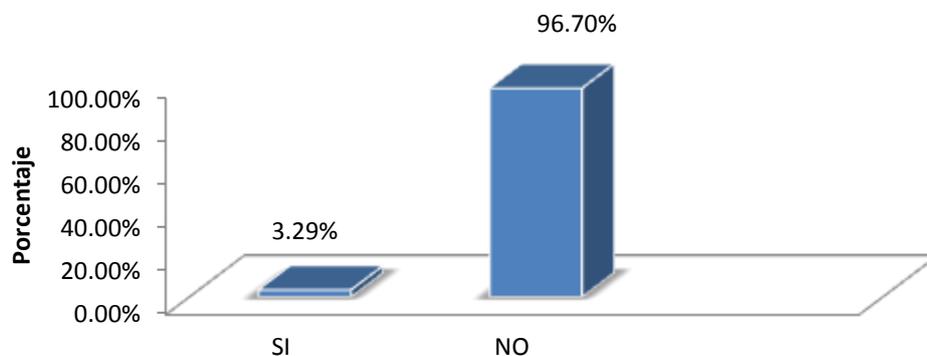


Tabla N° 8

El empleador perjudica al trabajador al no declarar en Planilla el 13% de ONP por la totalidad de los ingresos del trabajador.

ALTERNATIVA	F	%
SI	250	91.58%
NO	23	8.42%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores De Transporte De Carga Pesada De Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al aporte previsional del 13% de ONP; 250 trabajadores señalaron que el empleador lo perjudica al no declarar a la ONP por la totalidad de los ingresos que percibe el Trabajador. Mientras que 23 Trabajadores indicaron que no les afecta si el aporte por ONP sea por el total de sus ingresos.

En la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 91.58% se demuestra que al no considerar en total de ingresos del trabajador a la ONP se ve afectado el trabajador. Y con 8.42% tenemos que no les es importante que su aporte previsional de ONP sea por el total de los ingresos que percibe el trabajador, en este al considerarse solo lo que aparece en la boleta el monto por jubilación y la distribución correspondiente será menor ya que el Estado se verá limitado en la distribución.

Gráfico N° 8

El empleador perjudica al trabajador al no declarar en Planilla el 13% de ONP por la totalidad de los ingresos del trabajador.

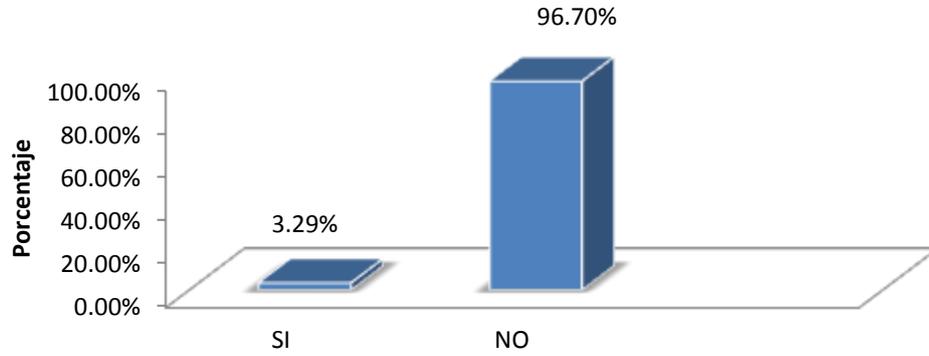


Tabla N° 9

El empleador perjudica al trabajador al no declarar en Planilla el porcentaje correspondiente de AFP por la totalidad de los ingresos del trabajador.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	251	91.94%
No	22	8.06%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores De La Empresa De Transporte De Carga Pesada Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al aporte previsional del 13% de ONP; 251 trabajadores señalaron que el empleador lo perjudica al no declarar a la AFP por la totalidad de los ingresos que percibe el Trabajador. Mientras que 22 Trabajadores indicaron que no les afecta si el aporte por AFP sea por el total de sus ingresos.

Como se podrá observar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 91.94% se demuestra que al no aportar por el total de ingresos del trabajador a la AFP se ve afectado el trabajador en su pensión de Jubilación. Y con 8.06% considera que no les es importante que su aporte previsional de AFP sea por el total de los ingresos que percibe el trabajador, que por el contrario percibía mayor ingreso en dinero. El aporte previsional es importante en razón de ayudará al trabajador mantenerse obteniendo una pensión digna no es lo mismo que se calcule una pensión con un sueldo mínimo de S/850.00 que con uno de S/2000.00.

Gráfico N° 9

El empleador perjudica al trabajador al no declarar en Planilla el porcentaje correspondiente de AFP por la totalidad de los ingresos del trabajador.

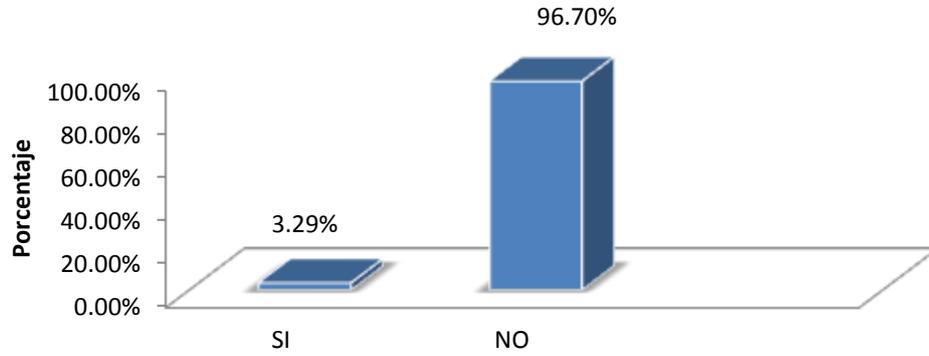


Tabla N° 10

Cuándo recibe su boleta de pago solo figura su remuneración básica.

ALTERNATIVA	F	%
Sí	252	92.31%
No	21	7.69%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de la Empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto a la entrega de sus boletas de pago; 252 trabajadores señalaron que en su boleta de pago solo figura su remuneración básica. Mientras que 21 Trabajadores indicaron que en su boleta de pago figura la remuneración básica y otros ingresos adicionales.

Como se podrá observar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 92.31% se demuestra que cuando les entregan sus boletas de pago se puede denotar que solo figura su básico y no los otros ingresos afectándolos en sus beneficios sociales. Y con 7.69% considera que si figura la remuneración básica y adicionalmente otros ingresos. Al solo figurar la remuneración básica pese a que perciben otros ingresos como bonos es perjudicial para la subsistencia del trabajador en el pago de los beneficios sociales.

Gráfico N° 10
Cuándo recibe su boleta de pago solo figura su remuneración básica.

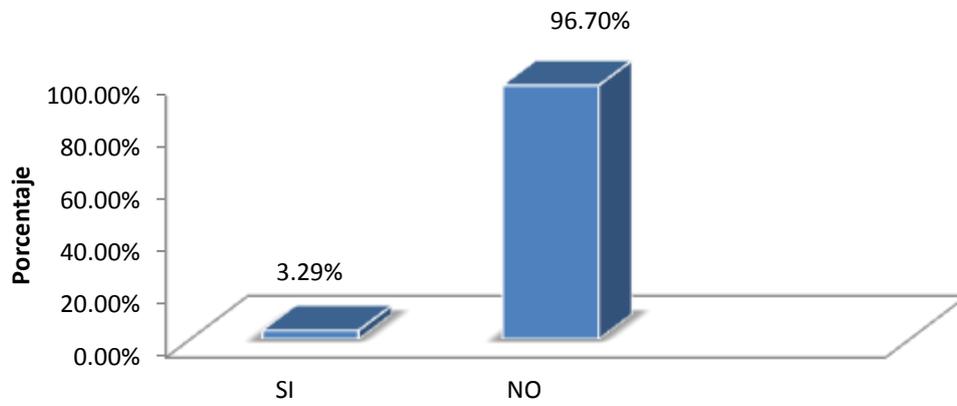


Tabla N° 11

Considera que en su boleta de pago de remuneraciones debe figurar todos los conceptos que le pagan.

ALTERNATIVAS	f	%
SI	250	91.58%
NO	23	8.42%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de la Empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto a la entrega de sus boleta de pago; 250 trabajadores señalaron que debe figurar todos los ingresos que percibe el trabajador. Mientras que 23 Trabajadores indicaron que en su boleta no deben figurar otros ingresos adicionales.

Podemos apreciar que de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 91.58% se demuestra que en sus boletas de pago deben figurar todos los ingresos que percibe el trabajador. Y que un 8.42% considera que no deben figurar todos sus ingresos que percibe el trabajador. Los conceptos remunerativos deben ser considerados en planilla porque ayudarán como medio de subsistencia del trabajador y su familia.

Gráfico N° 11

Considera que en su boleta de pago de remuneraciones debe figurar todos los conceptos que le pagan.

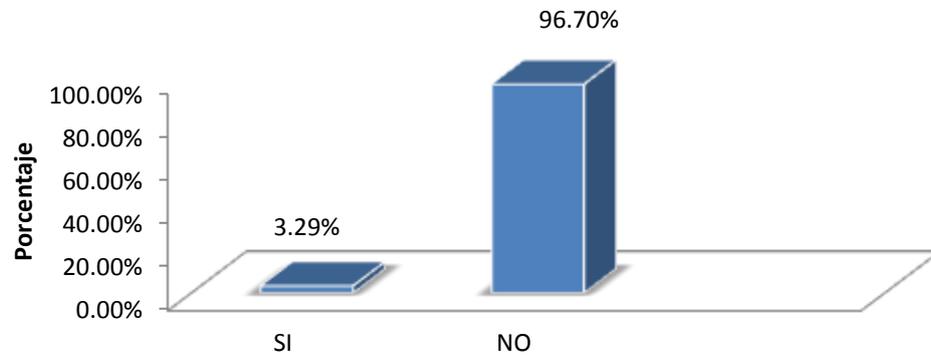


Tabla N° 12

Cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	10	3.66%
No	263	96.34%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de la Empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago de horas extras; 263 trabajadores señalaron que no figura en su boleta de pago las horas extras que percibe el trabajador. Mientras que el 10 Trabajadores indicaron que en su boleta si figura el pago de horas extras.

Es notable que, de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 96.34% se demuestra que en sus boletas de pago de los trabajadores no figuran el pago de horas extras. Y un 3.66% considera que si figura el pago de sus horas extras. Las horas extras deben ser consideradas con su sobretasa del 25% y 35% pero no les están pagando de forma regular muy por el contrario le consideran un bono inferior al monto calculado por horas extras.

Gráfico N° 12

Cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras.

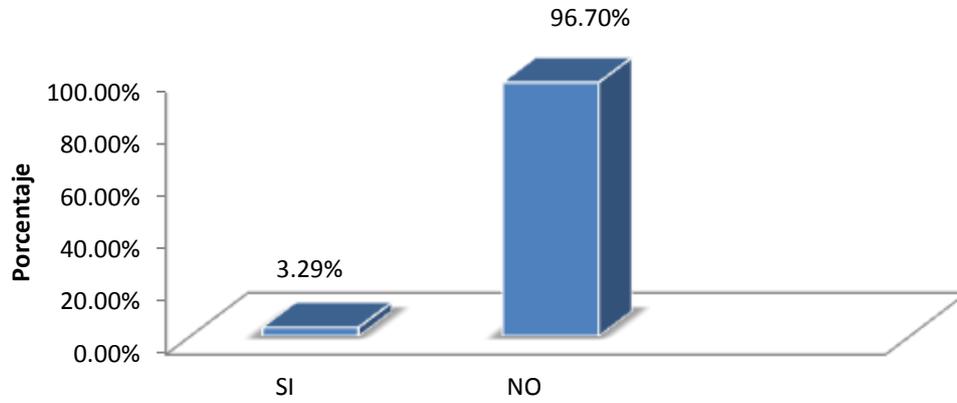


Tabla N° 13

Cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de bono de producción.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	9	3.30%
No	264	96.70%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al bono de producción; 264 trabajadores señalaron que no figura en su boleta de pago por bono de producción que percibe el trabajador. Mientras que 9 Trabajadores indicaron que en su boleta si figura el pago por bonos.

Observamos en la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 96.70% se demuestra que en sus boletas de pago de los trabajadores no figuran el pago por bono de producción. Y un 3.30% se considera que si figura el pago de bonos. Algunos trabajadores perciben como bono de producción, pero fuera de planilla algunos perciben en efectivo mientras otros en sus cuentas como viáticos.

Gráfico N° 13

Cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de bono de producción

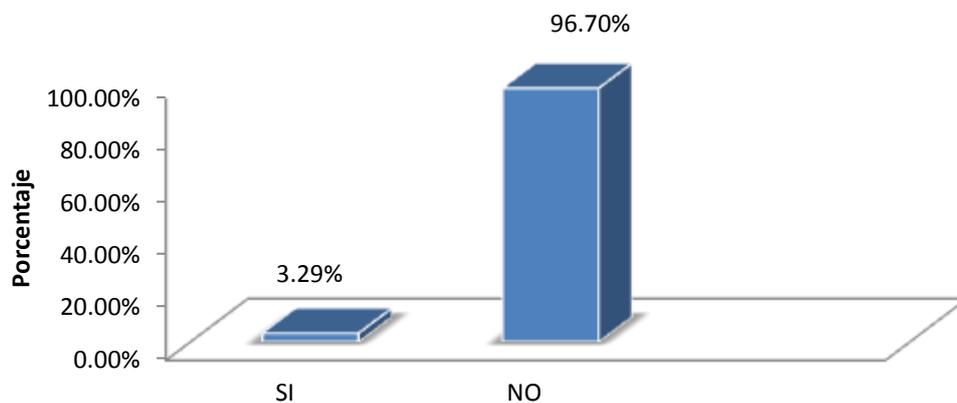


Tabla N° 14

Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad.

ALTERNATIVAS	f	%
SI	255	93.41%
NO	18	6.59%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago de gratificaciones por fiestas patrias y Navidad; 255 trabajadores señalaron que todo concepto computable que percibe el trabajador debe ser calculado en sus Gratificaciones. Mientras que 18 Trabajadores indicaron que no era necesario que figuren todos los conceptos remunerativos en sus gratificaciones.

Notamos en la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 93.41% se demuestra que todo cálculo para gratificaciones se debe considerar los conceptos computables. Y un 6.59% no considera que es necesario. Como bien se explicó las gratificaciones deben ser calculadas en base a todos los ingresos que percibe el trabajador y no solo lo que aparece en boleta ya que se podría iniciar una acción solicitando el reintegro.

Gráfico N° 14

Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad

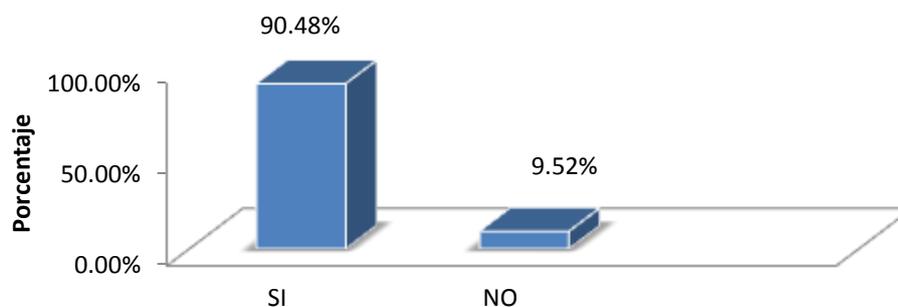


Tabla N° 15

Cuándo recibe su boleta de pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad figura el promedio de bono de producción.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	18	6.59%
No	255	93.41%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Empresas de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago promedio de bonos de producción en las gratificaciones por fiestas patrias y Navidad; 18 trabajadores señalaron que en sus boletas de pago de gratificaciones si figuran los bonos de producción. Mientras que 255 Trabajadores indicaron que no figura los bonos de producción en sus boletas de pago de Gratificaciones.

Como se podrá observar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 6.59% se demuestra que si figura en su boleta de pago de gratificaciones si figura el bono de producción. Y un 93.41% señala que no figura el promedio de bono de producción en sus boletas de pago. El bono de producción es mensual por el número de viajes o repartos; pero este es obviado en el pago de gratificaciones.

Gráfico Nº 15

Cuándo recibe su boleta de pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad figura el promedio de bono de producción.

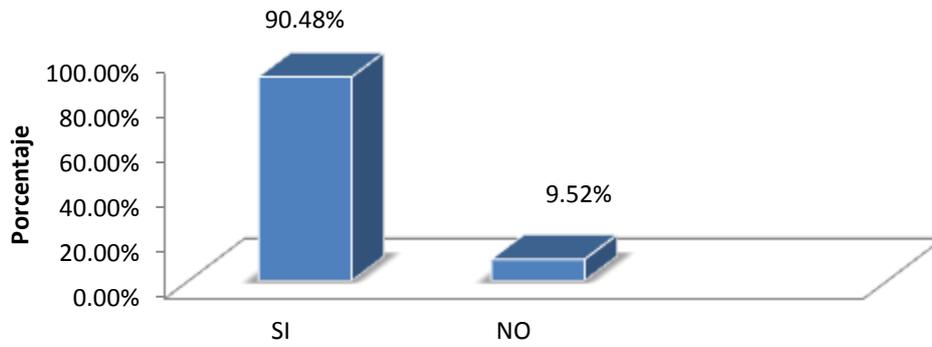


Tabla N° 16

Cuándo recibe su boleta de pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad figura el promedio de horas extras.

ALTERNATIVA	f	%
SI	18	6.51%
NO	255	93.41%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de la Empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago promedio de horas extras en las gratificaciones por fiestas patrias y Navidad; 18 trabajadores señalaron que en sus boletas de pago de gratificaciones si figuran las horas extras. Mientras que 255 Trabajadores indicaron que no figura el promedio de horas extras en sus boletas de pago de Gratificaciones.

Se puede apreciar en la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 6.59% se demuestra que si figura en su boleta de pago de gratificaciones si figura el promedio de horas extras. Y un 93.41% señala que no figura el promedio de horas extras en sus boletas de pago de gratificaciones.

Gráfico N° 16

Cuándo recibe su boleta de pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad figura el promedio de horas extras.

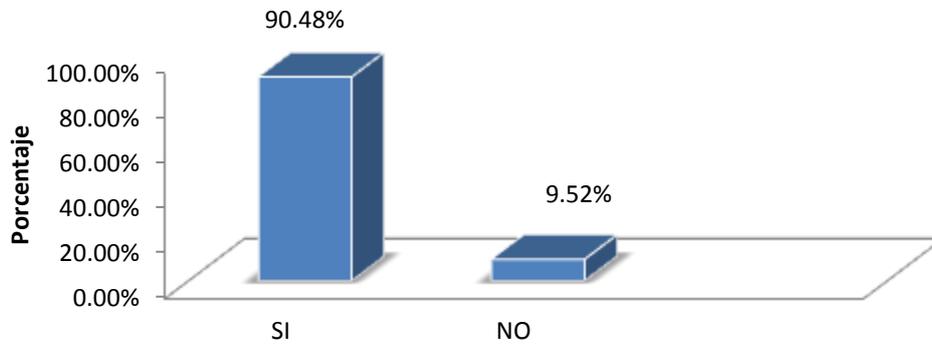


Tabla N° 17

La asignación familiar debe ser considerada en planilla.

ALTERNATIVA	f	%
SI	250	91.58%
NO	3	1.09%
DESCONOCE	20	7.33%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Arequipa. (2016).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto a la asignación familiar; 250 trabajadores señalaron que en sus boletas de pago debe ser considerada en planilla. Mientras que 3 Trabajadores indicaron que no debe figurar la asignación familiar en Planilla. Y 20 desconoce sobre el pago de Asignación Familiar.

Como se podrá observar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 91.58% se demuestra que la asignación familiar debe ser considerada en planilla. Con un 1.09% señala que no debe considerarse la asignación familiar en planilla. Y un 7.33% desconoce sobre el pago de Asignación Familiar. La asignación familiar es un derecho laboral, pero debe ser acredita con el documento respectivo para que se pagado.

Gráfico N° 17

La asignación familiar debe ser considerada en planilla.

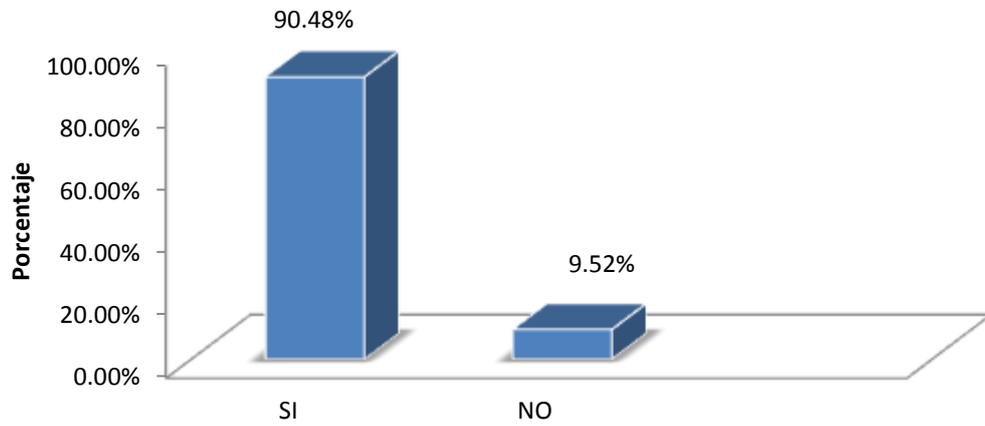


Tabla N° 18

Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de CTS.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	252	92.31%
No	21	7.69%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago computable de CTS; 252 trabajadores señalaron que los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador deberán ser considerados en su totalidad para el pago de CTS. Mientras que 21 Trabajadores indicaron que no todos los conceptos remunerativos deben figurar para el cálculo de CTS.

En la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 92.31% se demuestra que todos los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador deberán ser considerados en su totalidad para el pago de CTS. Y un 7.69% señala que no todos los conceptos para el cálculo de CTS deben ser considerados en planilla.

Gráfico N° 18

Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de CTS.

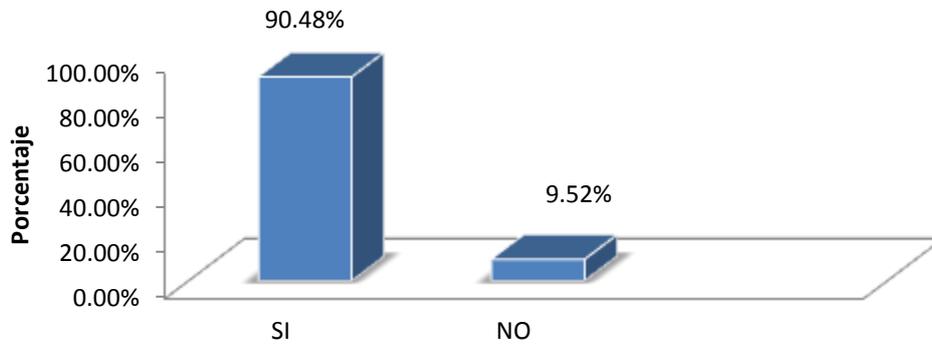


Tabla N° 19

Cuándo recibe su boleta de pago de CTS figura el promedio por bono de producción.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	25	9.16%
No	248	90.84%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago promedio de bonos de producción en la boleta de pago de CTS; 25 trabajadores señalaron que en sus boletas de pago de CTS si figuran los bonos de producción. Mientras que 248 Trabajadores indicaron que no figura los bonos de producción en sus boletas de pago de CTS.

Como se podrá observar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 9.16% se demuestra que si figura en su boleta de CTS el promedio de bono de producción. Y un 90.84% señala que no figura el promedio de bono de producción en sus boletas de CTS. El bono de producción cuando es permanente y de forma mensual por más de tres meses debe ser considerado en el cálculo de la CTS.

Gráfico N° 19

Cuándo recibe su boleta de pago de CTS figura el promedio por bono de producción.

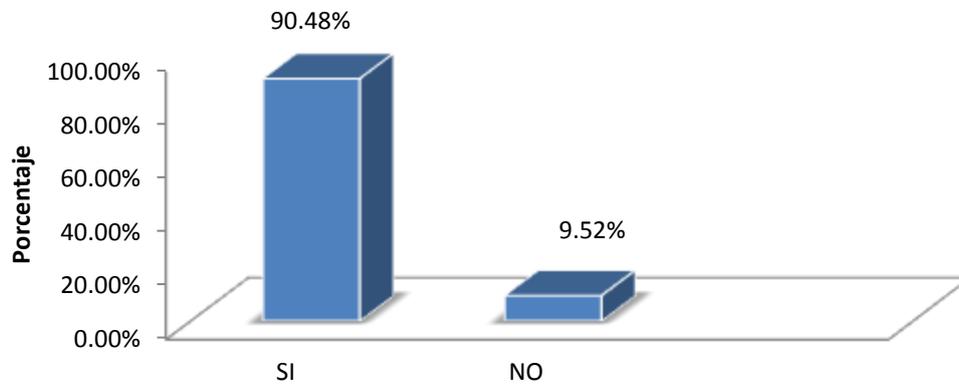


Tabla N° 20

Cuándo recibe su boleta de CTS figura el promedio de Horas Extras.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	25	9.16%
No	248	90.84%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago promedio de horas extras en el pago de CTS; 25 trabajadores señalaron que en sus boletas de pago de CTS si figura el promedio de pago de horas extras. Mientras que 248 Trabajadores indicaron que no figura el promedio de horas extras en sus boletas de pago de CTS.

Como se puede notar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 9.16% se demuestra que si figura en su boleta de CTS si figura el promedio de horas extras. Y un 90.84% señala que no figura el promedio de horas extras en el pago de la CTS.

Gráfico N° 20

Cuándo recibe su boleta de CTS figura el promedio de Horas Extras.

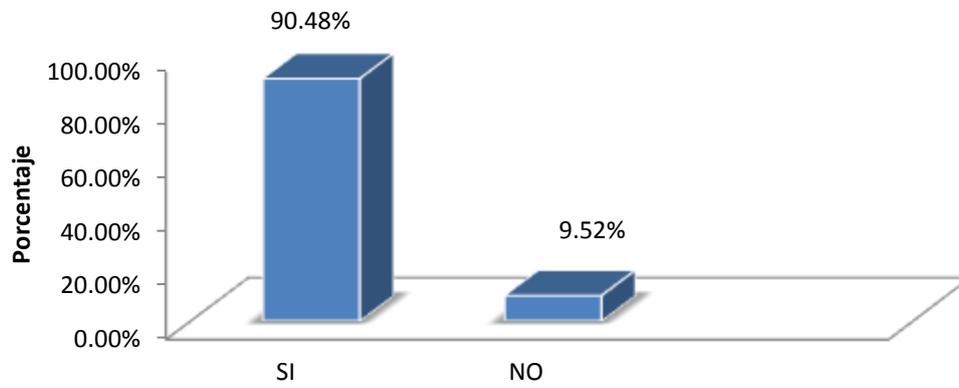


Tabla N° 21

Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de vacaciones.

ALTERNATIVA	f	%
SI	249	91.21%
NO	24	8.79%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesada Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago de las vacaciones; 249 trabajadores señalaron que todos los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de vacaciones. Mientras que 24 Trabajadores indicaron que no deben ser considerados en su totalidad.

Podemos apreciar de la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 91.21% se demuestra que si debe considerarse para efectos de cálculo de vacaciones todos los conceptos remunerativos computables. Y un 8.79% señala que no debe figurar todos los conceptos remunerativos para el pago de vacaciones.

Gráfico N° 21

Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de vacaciones.

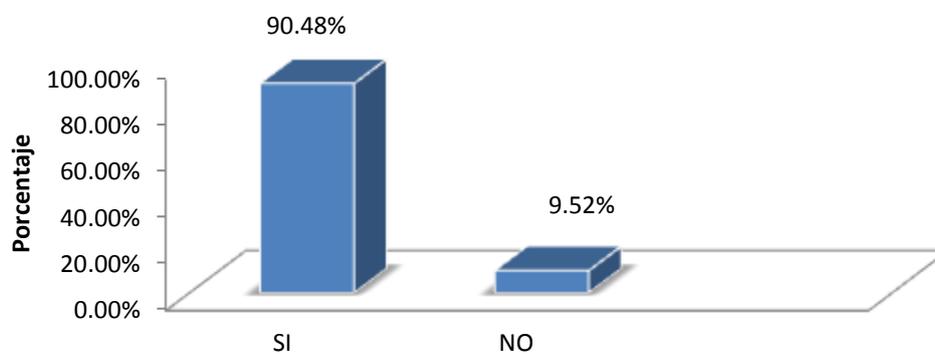


Tabla N° 22

Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de Utilidades.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	256	93.77%
No	17	6.23%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al pago de las utilidades; 256 trabajadores señalaron que todos los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de utilidades. Mientras que 16 Trabajadores indicaron que no deben ser considerados en su totalidad.

En la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 93.77% se demuestra que si debe considerarse para efectos de cálculo de utilidades todos los conceptos remunerativos computables para no ser afectados. Y un 6.23% señala que no es necesario considerarse todos los conceptos remunerativos. Es necesario considerar todos los ingresos en las utilidades para que el trabajador goce de mayor bienestar con su familia.

Gráfico N° 22

Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de Utilidades.

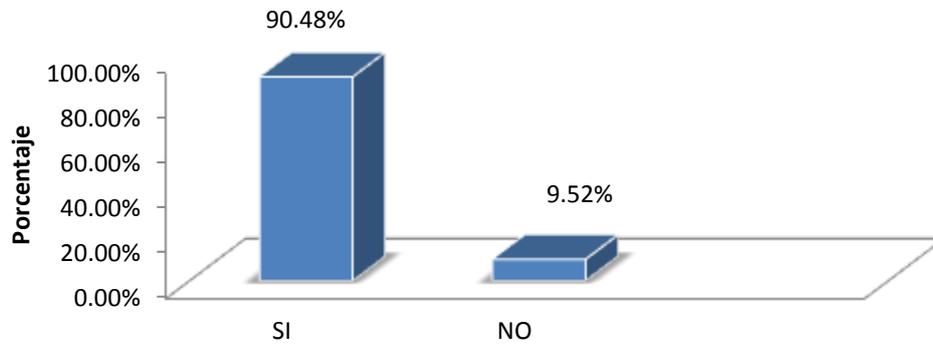


Tabla N° 23

Se perjudica el trabajador al no aportar el porcentaje correspondiente por el Seguro de Vida por la totalidad de sus ingresos en planilla.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	245	89.74%
No	28	10.26%
Total	273	100%

Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesad de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al Seguro Vida; 245 trabajadores señalaron se perjudican al no aportar el porcentaje correspondiente por el Seguro de Vida considerando la totalidad de los ingresos de trabajador. Mientras que 28 Trabajadores indicaron que no se consideran afectados.

Observamos en la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 89.74% se demuestra que se afecta a los trabajadores al no aportar el porcentaje correspondiente por el Seguro Vida Y un 10.26% señala que no se considera afectado. Es considerable que el seguro de Vida sea por el total de los ingresos del trabajador porque al sufrir un accidente de trabajo por invalidez no percibiría el cálculo total de sus ingresos.

Gráfico Nº 23

Se perjudica el trabajador al no aportar el porcentaje correspondiente por el Seguro de Vida por la totalidad de sus ingresos en planilla.

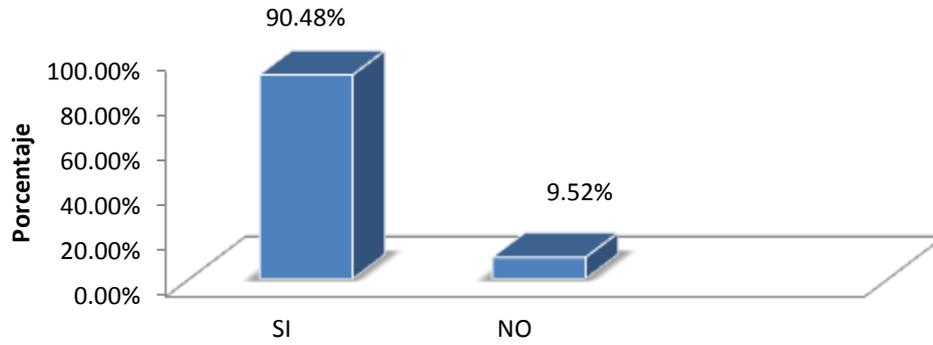


Tabla N° 24

Se perjudica los deudos del trabajador al no aportar el porcentaje correspondiente del Seguro de Vida por la totalidad de los ingresos del trabajador en planilla.

ALTERNATIVA	f	%
Sí	247	90.48%
No	26	9.52%
Total	273	100%

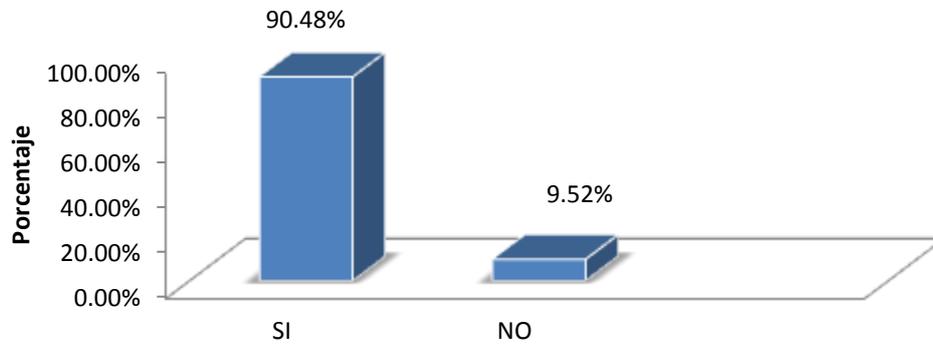
Fuente: Cuestionario De Preguntas Para Trabajadores de Transporte de Carga Pesada de Arequipa. (2017).

De las 273 personas encuestadas de la empresa de transportes de carga pesada de Arequipa, con respecto al Seguro Vida; 247 trabajadores señalaron que sus deudos se perjudican al no aportar el porcentaje correspondiente por el Seguro de Vida considerando la totalidad de los ingresos de trabajador. Mientras que 26 Trabajadores indicaron que no se consideran afectados.

Cabe señalar que en la encuesta realizada a las personas de la empresa de Transporte de Carga Pesada de Arequipa, detallaremos que con un 90.84% se demuestra que se afecta a los deudos de los trabajadores al no aportar el porcentaje correspondiente por el Seguro Vida. Y un 9.52% señala que no se considera afectado. Como es el caso de percibir el sueldo por los 32 sueldos no es lo mismo percibir por S/1000.00 que sumar todos los ingresos de S/2000.00 la diferencia afecta a los deudos del trabajador.

Gráfico N° 24

Se perjudica los deudos del trabajador al no aportar el porcentaje correspondiente al Seguro de Vida por la totalidad de los ingresos del trabajador en planilla.



3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como resultado de nuestra investigación, sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla, permitirá saber si en la empresa de Transporte de carga pesada de Arequipa se afectan los derechos de los trabajadores; considerando que la remuneración es una herramienta de bienestar espiritual y material; además se ha considerado y resaltado algunos aspectos importantes que nos ayudaran a comprobar nuestra hipótesis y respaldar las conclusiones y recomendaciones.

Asimismo en relación a la estabilidad laboral es considerado como un derecho fundamental de la persona, esto ***nos da a conocer que en el Perú la estabilidad laboral de trabajador permitirá un mejor desempeño en su organización y dará mayor sustento a su familia***, señalado en la **tabla y grafico N° 1**. Permitirá al trabajador desempeñarse de mejor manera.

Podemos señalar respecto a la jornada de trabajo, se aprecia que ***los trabajadores de transporte de carga pesada no se cumplen con una jornada establecida, y ésta es determinada por el empleador***. Debido a su función de conductores en la mayoría que trabajan desplazándose de un lugar a otro; demostrándose que no se cumple con la jornada establecida por la empresa; pero estos trabajos no se encuentran supeditados a una fiscalización directa, señalado en la **tabla y gráfico N° 2**.

Asimismo, podemos señalar que ***los trabajadores de carga pesada en su mayoría se les respeta su descanso semanal obligatorio***; como se puede observar en la **tabla y gráfico N°3**, donde se puede analizar que su empleador hace cumplir con el descanso obligatorio.

Con respecto a ***la contribución del 9% a Essalud***, el Estado se ve perjudicado al no declarar por el total de ingresos del trabajador, se ve perjudicado en el aporte porque no es lo mismo contribuir con el 9% de un sueldo de S/1000.00 que por uno de S/2000.00; como lo demuestra la **tabla y gráfico N°4**.

Ahora bien, sobre el aporte correspondiente de SCTR-Salud **tabla y gráfico N° 5. La mayoría los trabajadores se afectan en su atención médica al no declarar por la totalidad de sus ingresos el SCTR-Salud.** Debido que a que los empleadores no declaran los que le corresponden tan solo hacen figurar lo que aparece en la boleta más no lo que les pagan fuera.

Con respecto al aporte del SCTR-Pensión, **cuando el empleador no considera el porcentaje que corresponde por todos los ingresos que percibe el trabajador para cumplir con el SCTR-Pensión; los deudos de los trabajadores se ven afectados en percibir una pensión que pueda ayudar a la subsistencia de su familia.** Como se aprecia en la **tabla y gráfico N° 6.**

Ahora bien, sobre los aportes previsionales, **cuando se trata del aporte a la AFP u ONP todo trabajador se ve perjudicado, en razón de que solo será computable por la totalidad de sus ingresos que percibe ya sean horas extras, bonos de producción u otros.**

Como se aprecia en la **tabla y gráfico N° 7.**

Asimismo, con respecto al aporte de la ONP, como se observa en la **tabla y gráfico N° 8, los empleadores perjudican al trabajador al no aportar el 13% por el total de los ingresos que percibe el trabajador y solo tomarían el básico que aparece en sus boletas de pago y por lo que que les pagan fuera de planilla no es considerado.**

Con respecto al aporte de la AFP. **El empleador perjudica al trabajador al no declarar el porcentaje que corresponde a la AFP por la totalidad de los ingresos del trabajador,** como se observa en la **tabla y gráfico N° 9.** El trabajador al tramitar su pensión de jubilación se verá perjudicado por que se le hará el cálculo solo por el básico y no se le considerará los bonos de producción y horas extras por ende su pensión de jubilación será baja.

Ahora bien, sobre la remuneración básica o fija, **los trabajadores indicaron que solo figuraba la remuneración básica en su boleta de pago,**

indicando que tenían otros ingresos adicionales como son los bonos de producción, horas extras entre otros. Se aprecia en la **tabla y gráfico N° 10**.

Podemos señalar sobre los otros ingresos que percibe el trabajador **tabla y gráfico N° 11, señalaron que los ingresos adicionales que perciben deberían estar en planilla**, siendo necesario porque tendrían mejores beneficios al contar con una boleta con mayores ingresos.

Por otra parte, sobre **si en sus boletas figuraba el pago de horas extras**, como se observa en la **tabla y gráfico N° 12**, los trabajadores en su mayoría indicaron que no; y que si trabajaban horas extras están son consideradas no por el cálculo con sobretasa de ley.

Asimismo, sobre los bonos de producción en las boletas de pago, **los trabajadores también señalaron que contaban con un bono de producción mensual y este no era considerado en su planilla**, esto debido una mala práctica en la empresa que laboran y que necesidad económica se tenía que aceptar. Como se puede observar en la **tabla y gráfico N°13**.

Por otra parte, sobre los pagos de gratificaciones por fiestas patrias y navidad como se demuestra en la **tabla y gráfico N°14, los trabajadores consideran que todo concepto remunerativo computable debe ser incluido en sus gratificaciones**, porque es necesario ya que al percibir mayores ingresos el trabajador podrá elevar su desempeño.

Por otra parte sobre **cuando los trabajadores perciben sus gratificaciones por fiestas patrias y navidad no se les promedia el cálculo de su bono de producción, afectándolos** en sus ingresos como se observa en la **tabla y gráfico N°15**.

Con referencia a las horas extras y el pago de gratificaciones en la **tabla y gráfico N°16, se demuestra que a los trabajadores no se les promedia el cálculo de horas extras en el pago de sus gratificaciones por fiestas patrias y navidad**, considerando que al laborar más de su jornada les corresponde además que estas horas extras las realizan de forma mensual.

Asimismo, sobre la asignación familiar **es de obligación pagar la asignación familiar y esta debe ser considerada en planilla como se observa en la tabla y gráfico N°17**. Pero debe ser acreditada por el trabajador para adquirir este derecho.

Ahora bien, sobre **los conceptos remunerativos computables para el cálculo de la CTS deben ser reconocidos por la totalidad que percibe el trabajador**, como podemos observar en la **tabla y gráfico N° 18**, al no considerarlo se ve perjudicado el trabajador y no se estaría cumpliendo con la finalidad de la CTS.

De este modo **el bono de producción debe ser computable para el cálculo de la CTS** el trabajador que percibe su bono de producción de forma mensual se ve perjudicado al no contar con su CTS correcta. Como se demuestra en la **tabla y gráfico N° 19**.

Entonces. Como se observa en la **tabla y gráfico N° 20**. Que **a los trabajadores que no se le considera el promedio de horas para el cálculo de la CTS se ven perjudicados en su pago de CTS** además en algunos casos les han considerado, pero no aplicando la sobretasa.

Con referencia a **los conceptos remunerativos computables que percibe el trabajador deben ser considerados en el pago de sus vacaciones**, se demuestra que en la realidad no se les considera el bono de producción y las horas extras. Podemos observar en la **tabla y gráfico N° 21**.

Podemos señalar que en **el pago de las utilidades que se calculan por el monto de la remuneración que percibe el trabajador; debe calcularse considerándose todos los ingresos que percibe el trabajador**, como se puede señalar en la **tabla y gráfico N° 22**. Debe considerarse el bono de producción y las horas extras.

Con respecto al **seguro de Vida el trabajador se perjudica al no aportar el monto que corresponde por todos los ingresos que recibe** como muestra la **tabla y el gráfico N° 23**.

Podemos señalar que ***se afectan los deudos del trabajador al no aportar el monto correspondiente por el seguro de Vida como*** se puede observar en la **tabla y gráfico N°24**. Esto debido a que si trabajador fallece sus deudos solo podrán recibir el cálculo sobre los ingresos que figuran en planilla más no los adicionales pudiendo ser horas extras y bonos de producción.

Finalmente, los resultados son totalmente beneficiosos para lo que hemos planteado como hipótesis, ya que según los resultados que se encuentran plasmados en la presente tesis sobre que en la ciudad de Arequipa existen empresas que vulneran los derechos y beneficios sociales de los trabajadores al no considerar todos los ingresos en sus boletas de pago que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

3.3. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se analizó que la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24° Inc. 3 y 4 resulta insuficiente al considerarse solo como una infracción grave; observándose que el pago de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla afectan los derechos laborales de los trabajadores, comprobándose que los trabajadores de transporte de carga pesada no solo perciben una remuneración básica que figura en su boleta de pago; sino que adicionalmente perciben bonos de producción, horas extras que no son declarados en la planilla.

SEGUNDA: Se analizó que la sanción Administrativa contemplada en el Art. 24 Inc. 3 y 4 del D.S. 019-2006-TR; concluyendo que en el caso que el empleador pague la remuneración y beneficios sociales fuera de planilla se considera como una falta que atenta contra los derechos laborales siendo el aporte al seguro social, el SCTR, y el aporte previsional; así como para el cálculo de pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, CTS, Vacaciones, Utilidades, Seguro de Vida , Bonos de producción y horas extras; afectando el bienestar material del trabajador y su familia; en consecuencia la sanción considerada como grave es insuficiente.

TERCERA: Se analizó los derechos laborales de los trabajadores vulnerados por el empleador al no considerar las remuneraciones y beneficios sociales declarados en planilla; vulnerándose el derecho de percibir una remuneración justa y equitativa; puesto que no reciben los pagos y beneficios completos como son las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, CTS, Vacaciones, Utilidades, Seguro de Vida, Bonos de Producción y horas extras.

CUARTA: Se determinó que la relación existente entre el pago de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla atentan contra los derechos laborales, estableciéndose una relación de dependencia puesto que se afecta el bienestar material del trabajador y su familia; perjudicándolo en sus ingresos, en caso de préstamos personales ante una entidad financiera, pagos de póliza en caso de muerte o invalidez.

3.4. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Ministerio de Trabajo, la modificatoria de la Sanción Administrativa contemplada en el Art. 24 Inc. 3 y 4 del D.S. 019-2006-TR en el sentido que no debe considerarse como una infracción grave el pago de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla; por el contrario, la sanción deberá ser considerada como muy grave de acuerdo al número de trabajadores afectados.

SEGUNDA: Se sugiere al Ministerio de Trabajo que con la finalidad de garantizar el bienestar material del trabajador y su familia; y el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores como son el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad, vacaciones, CTS, Utilidades y el cumplimiento de los aportes como son el Essalud, AFP, ONP; la sanción establecida en dicho articulado debe ser considerada como muy grave; lo que implica el incremento de la multa por cada trabajador afectado.

TERCERA: Se recomienda a la Sunafil y a la Gerencia Regional de Trabajo coordinar con la Sunat; para que se realicen auditorias de las planillas de personal, para evitar que se vulneren los derechos laborales de los trabajadores.

CUARTA: Se recomienda a la Sunafil y a la Gerencia Regional de Trabajo realice mayor número de inspecciones en el rubro de transportes, se incremente el número de inspectores especialistas puesto que debe existir un programa mensual, anual de fiscalizaciones debiendo ser evaluadas periódicamente.

3.5. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Adams, David John,**
(1965). Teoría de la Equidad.
<https://prezi.com/tzhbe0e2qh-7/teoria-de-la-equidad-de-john-stacey-adams/>.
- Álvarez, Jose,**
(2000). Teoría del Arrendamiento, Compra Venta, Relación del Trabajo
<http://derecholaboral1urbe.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-relacion-de-trabajo.html>.
- Avalos, Oxal,**
(2011). La Remuneración.
<http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/02/que-es-la-remuneracion.html>
- Arce, Elmer,**
(2008) La Remuneración.
Derecho individual del Trabajo en el Perú,
Lima: Editorial Palestra.
- Cabanellas, Manuel,**
(2000). Objetivos de La Remuneración
<http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/02/que-es-la-remuneracion.html>.
- Chalcatana, Juan.**
(1999) La Remuneración.
Los costos laborales en el Perú,
Lima: Editorial Victor Tokman y Daniel Martinez.
- De la Cueva, David,**
(2014). La Retribución.
<http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2011/02/que-es-la-remuneracion.html>.
- Instituto del Pacífico,**
(2013). La Seguridad Social.
Actualidad Empresarial, 8(13), 1-61.
- Instituto del Pacífico,**
(2013). El Sistema de Seguridad Social.
Actualidad Empresarial, Las Entidades Prestadoras de Salud, 8(13), 1-49.
- Instituto del Pacífico,**
(2013). Los Aportes Previsionales.
Actualidad Empresarial, Sistema Nacional de Pensiones y AFP, 8(10), 1-24.

- Ermida, Oscar,**
(1983) Los Derechos Laborales.
 La estabilidad del trabajador en las empresas,
 Montevideo: Editorial Acali.
- Neves, Javier.**
(2003) La Remuneración.
 Introducción al Derecho Laboral,
 Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, Javier.**
(2003) Los Derechos Laborales.
 La Estabilidad Laboral en la Constitución de a1993,
 Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, Javier.**
(2003) Los Beneficios Sociales.
 Balances de la Reforma Laboral,
 Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ricardo, David,**
(1817). Teoría de la Subsistencia.
<http://clasicaunicauca.blogspot.com/2016/09/teoria-de-la-distribucion-de-david.html>
- Scelle, Georges,**
(1992). Teoría de la Relación del Trabajo.
<http://derecholaboral1urbe.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-relacion-de-trabajo.html>
- Toyama, Jorge.**
(2016) La Remuneración.
 El derecho individual del trabajo en el Perú, Editorial el búho, Lima:
 Editorial el Búho.
- Toyama, Jorge.**
(2016) La Remuneración.
 Formas de Pago, El Derecho Individual del Trabajo, Pág. 60-453. Lima:
 Editorial el Búho.
- Toyama, Jorge.**
(2016) Beneficios Sociales.
 Las Gratificaciones, Guia Laboral, Pág. 163-180.
 Lima: Editorial el Búho.
- Toyama, Jorge.**
(2016) Beneficios Sociales.
 La CTS, Guia Laboral, Pág. 181-196.

Lima: Editorial el Búho.

Vinatea, Luis,
(2016) Beneficios Sociales.
Remuneración Vacacional, Guía Laboral, Pág. 176-196.
Lima: Editorial el Búho.

Vroom, Victor,
(1964). Teoría de la Expectativa.
<https://erandiramirez.wordpress.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

El Problema de Investigación	Delimitación del Problema	Objetivos de la Investigación	Formulación de la Hipótesis	Método y Diseño de Investigación	Población	Técnicas e Instrumentos
<p>Fundamentación del Problema.</p> <p>Formulación del Problema.</p> <ul style="list-style-type: none"> Problema principal: <p>¿Cuáles son las sanciones administrativas del D.S. 019-2007-TR Art. 24° sobre el pago de las remuneraciones y beneficios considerados fuera de planilla?</p> <p>¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada afectados? -</p> <p>¿Cuál es la relación sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Espacial El presente trabajo se desarrollará en las empresas del rubro de transporte de carga pesada de la ciudad de Arequipa. Temporal El presente trabajo de investigación se realizó desde el 11 de enero del 2017 hasta el 30 de noviembre del 2017. Social Dicha investigación socialmente comprende la empresa de transportes de carga pesada. Debido a que se está optando esta mala práctica en pagar a los 	<ul style="list-style-type: none"> Objetivo General Analizar porque resulta insuficiente la sanción Administrativa del D.S. 019-2007-TR Art. 24°; ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, afectando los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Objetivos Específico Analizar las sanciones administrativas del D.S. 019-2007-TR Art. 24 sobre el pago 	<ul style="list-style-type: none"> Hipótesis General Es probable que la modificación de las sanciones administrativas del D.S. 019-2007-TR Artículo 24°, ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, se protejan los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada. Hipótesis secundaria Es probable que con la modificación de las sanciones administrativas del D.S. 019-2007-TR Art. 24 no se paguen las remuneraciones y beneficios considerados fuera 	<p>Método de Investigación</p> <p>El método de investigación es explicativo porque se establecerá y detallará, como se afectan los derechos laborales de los trabajadores sobre el pago de remuneraciones fuera de planilla.</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>El diseño es No experimental, es decir que en este trabajo no se pondrá en práctica las variables de estudio.</p>	<p>La población de este trabajo de investigación estará constituida por 273 trabajadores de la empresa transporte de carga pesada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Técnica En el presente trabajo de investigación se utilizará la técnica de la encuesta. <p>Instrumentos</p> <p>La modalidad del instrumento que se ha empleado es el cuestionario que consta de 24 preguntas cerradas y se realizó de forma escrita, que nos ha brindado la operacionalización de las variables. Dichas preguntas se han</p>

<p>y los derechos laborales de los trabajadores?</p> <p>¿Cuál es la relación sobre el pago de remuneraciones y sociales y los derechos laborales de los trabajadores?</p> <p>¿Cuál es la relación sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales y los derechos laborales de los trabajadores?</p>	<p>trabajadores los bonos de producción y horas extras fuera de planilla afectando los derechos laborales de los trabajadores.</p> <p>• Conceptual:</p> <p>Desde el punto de vista conceptual, se definirán las variables de la siguiente manera: Remuneración y beneficios sociales. Derechos laborales de los trabajadores.</p>	<p>de las remuneraciones y beneficios considerados fuera de planilla. Enumerar los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga afectados.</p> <p>Revisar la relación sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales y los derechos laborales de los trabajadores.</p> <p>Revisar la relación sobre el pago de remuneraciones y beneficios sociales lo Derechos laborales de los trabajadores.</p> <p>Enumerar los derechos laborales de los</p>	<p>de planilla.</p> <p>Es probable que los derechos de los trabajadores de transporte de carga pesada se vean afectados.</p> <p>Es probable que exista la relación sobre el pago de remuneraciones, beneficios sociales y los derechos laborales de los trabajadores</p> <p>Variables de la investigación</p> <p>• Variable Independiente.</p> <p>Derechos laborales de los trabajadores.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral. • Jornada de trabajo. • Descanso 			<p>dirigido a los 273 trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada.</p>
---	--	--	--	--	--	---

		trabajadores de transporte de carga afectados.	<p>remunerado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad Social. • SCTR • Aporte previsional. <p>• Variable Dependiente</p> <p>Pago de remuneraciones y beneficios sociales.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración básica. • Remuneración complementaria. • Horas extras. • Bono de Producción. • Gratificaciones por fiestas patrias y navidad. • Asignación familiar. • CTS • Vacaciones • Utilidades. • Seguro vida. 			
--	--	--	---	--	--	--

**ANEXO 2
CUESTIONARIO**

**UNIVERSIDAD PRIVADA “ALAS
PERUANAS”**

FILIAL AREQUIPA

ENCUESTA SOBRE

**REMUNERACIONES Y BBSS FUERA DE
PLANILLA**

Instrucciones: La presente encuesta se ha elaborado con el fin de establecer el análisis de los pagos de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, que afectan los derechos laborales de los trabajadores.

1. ¿La estabilidad laboral es un derecho fundamental del trabajador?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

2. ¿Se cumple la jornada de trabajo establecida por Ley en su empresa?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

3. ¿Se cumple con el descanso semanal obligatorio establecido por Ley en su empresa?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

4. ¿El empleador perjudica al estado al no declarar en Planilla el 9% a Essalud por la totalidad de los ingresos del trabajador?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

5. ¿Se perjudica al trabajador al no declarar el porcentaje establecido por norma de SCTR – Salud por la totalidad de sus ingresos?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

6. ¿La empresa perjudica a los deudos del trabajador al no declarar el porcentaje de SCTR – Pensión por la totalidad de sus ingresos?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

7. ¿El aporte previsional sea por AFP u ONP, deben ser considerandos en su totalidad por los ingresos que percibe el trabajador?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

8. ¿El empleador perjudica al trabajador al no declarar en Planilla

el 13% de ONP por la totalidad de los ingresos del trabajador?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

9. ¿El empleador perjudica al trabajador al no declarar en Planilla el porcentaje correspondiente de AFP por la totalidad de los ingresos del trabajador?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

10. ¿Cuándo recibe su boleta de pago solo figura su remuneración básica?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

11. ¿Considera que en su boleta de pago de remuneraciones debe figurar todos los conceptos que le pagan?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

12. ¿Cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de horas extras?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

13. ¿Cuándo recibe su boleta de pago figura el pago por concepto de bono de producción?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

14. ¿Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de gratificaciones por fiestas patrias y navidad?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

15. ¿Cuándo recibe su boleta de pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad figura el promedio de bono de producción?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

16. ¿Cuándo recibe su boleta de pago de gratificaciones de fiestas patrias y navidad figura el promedio de horas extras?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

17. ¿La asignación familiar debe ser considerada en planilla?

SI			
-----------	--	--	--

NO			
Desconoce			

18. ¿Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de CTS?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

19. ¿Cuándo recibe su boleta de pago de CTS figura el promedio por bono de producción?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

20. ¿Cuándo recibe su boleta de CTS figura el promedio de Horas Extras?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

21. ¿Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de vacaciones?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

22. ¿Los conceptos remunerativos computables percibidos por el trabajador, deberán ser considerados en su totalidad para el pago de Utilidades?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

23. ¿Se perjudica el trabajador al no aportar el porcentaje correspondiente por el Seguro de Vida por la totalidad de sus ingresos en planilla?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

24. ¿Se perjudica los deudos del trabajador al no aportar el porcentaje correspondiente al Seguro de Vida por la totalidad de los ingresos del trabajador en planilla?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

ANEXO 3
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVAS
I. DATOS GENERALES.

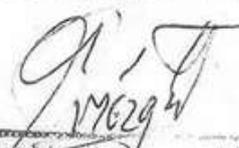
- 1.1. Apellidos y nombres del informante: MIGUEL ANGEL AMEZQUITA FLORES
- 1.2. Institución donde labora: SUMAFIL - CUSCO
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Encuesta, cuestionario de 24 preguntas.
- 1.4. Autor del instrumento: Yucra Calla Jessica Raquel.
- 1.5. Título de la investigación: Por qué resulta insuficiente la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24°, ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, afectando los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				86
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																				86
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				91
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				90
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicadores.																				92
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				81
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																				80

- III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: *Viable*
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *88.20%*

LUGAR Y FECHA: 07 de Abril del 2018



 CAA 4015
 FIRMA DE EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 29602187 Teléfono: 958379750

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVAS

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: ARIAS MEJIA ANTHONY
 1.2. Institución donde labora: ESTUDIO JURIDICO HANTILLA - ARIAS - CF - ASOCIADOS
 1.3. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Encuesta, cuestionario de 24 preguntas.
 1.4. Autor del instrumento: Yucra Calla Jessica Raquel.
 1.5. Título de la investigación: Por qué resulta insuficiente la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24°, ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, afectando los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicadores.																				
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: VIA BLE
 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85,50%

LUGAR Y FECHA: 07 de Abril del 2018



Dr. Anthony E. Arias Mejía
 ABOGADO
 C.A.A. 09247

FIRMA DE EXPERTO INFORMANTE

DNI: 41077715

Teléfono: 950287254

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVAS

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Salas Daza, Carlos Alberto
- 1.2. Institución donde labora: Empresa de Transportes Gomez
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Encuesta, cuestionario de 24 preguntas.
- 1.4. Autor del instrumento: Yucra Calla Jessica Raquel.
- 1.5. Título de la investigación: Por qué resulta insuficiente la sanción administrativa del D.S. 019-2006-TR Art. 24°, ante el pago de remuneraciones y beneficios sociales considerados fuera de planilla, afectando los derechos laborales de los trabajadores de transporte de carga pesada Arequipa 2017.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	81			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																		86		
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																	81			
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																	82			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																	81			
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																	81			
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicadores.																		86		
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																	82			
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																	81			

- III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: *VIABLE*
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82.10%

LUGAR Y FECHA: 15 de Diciembre del 2017.


 Carlos Alberto Salas Daza
 Contador Público Colegiado
 Matrícula 3124
 AREQUIPA

FIRMA DE EXPERTO INFORMANTE

DNI: 29352500

Teléfono: 940192747

ANEXO 4
PROYECTO DE LEY

PROYECTO DE LEY

“Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad”

Sumilla: Proyecto de ley que modifica la sanción a empleadores que consignan remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla.

I. DATOS DEL AUTOR.

La Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas peruanas que suscribe, Jessica Raquel Yucra Calla, en ejercicio de sus facultades ciudadanas, que le confiere el artículo 31 de la Constitución Política del Perú presenta la siguiente iniciativa legislativa.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La remuneración es considerada como la herramienta de bienestar para el trabajador y su familia; asimismo es de carácter alimentario.

Por lo que al consignarse pagos de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla atenta contra la subsistencia del trabajador y su familia además de vulnerar los derechos laborales, el derecho a la salud, la vida, y el aporte previsional; por lo que la presente propuesta persigue reducir de manera efectiva el pago de remuneraciones y beneficios sociales fuera de planilla.

El D.S. 019-2006-TR; modificando el artículo 24 ***considerando como una infracción grave en materia de relaciones laborales siendo:***

Artículo 24.3. El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

Artículo 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

Sin embargo, creemos que no son suficientes las medidas que se han dictado, toda vez que nos encontramos en una situación que atenta contra la subsistencia del trabajador como persona; en razón de que la remuneración es

un derecho fundamental de la persona y debe ser considerado como una **infracción muy grave**, y la multa impuesta al empleador el 5% sea asignado al trabajador.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente propuesta busca establecer la posibilidad que la Sunafil puedan llevar procesos que cooperen con la erradicación de estas malas prácticas con las que operan las empresas que no consideran el total de los ingresos de los trabajadores en sus planillas de pago.

Para tal efecto proponemos modificar el Art. 24.3 y Art. 24.4 del D.S. 019-2006-TR considerándolos como una infracción muy grave; que atentan contra la subsistencia y previsión de los trabajadores.

IV. ANALISIS DEL COSTO BENEFICIO

La presente norma no irroga costo alguno al erario nacional toda vez que se utilizaran los mismos recursos humanos y materiales sin que ello implique mayor gasto.

V. FORMULA LEGAL

Modificación del Artículo 24.3 y 24.4

Considérese como **Infracción Muy grave**.

Artículo 24.3. El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.

Artículo 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.

Cuarta: Reserva de Identidad

Autorícese a la Sunafil y al Poder Judicial llevar procesos administrativos que procuren inspeccionar y revisar cada caso, garantizando la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Quinta Disposición Complementaria Transitoria.

El Poder Ejecutivo dictara las normas reglamentarias correspondientes para la aplicación de una sanción muy grave para aquellas empresas que no cumplan con consignar todos los ingresos que percibe el trabajador en sus respectiva planilla y boleta de pago y se deberá otorgar en beneficio del trabajador el 2% de la multa impuesta a las empresas que incumplan con esta norma.

DECRETO SUPREMO N° 019-2006-TR
CAPÍTULO I
INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

24.3 El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a La realidad.

24.4 No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley. (*)

(*) Numeral modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, publicado el 01 septiembre 2007, cuyo texto es el siguiente:

"24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley."

ANEXO 5



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
AREQUIPA SALA LABORAL TRANSITORIA



EXPEDIENTE : 04342-2009-0-0401-JR-LA-02
MATERIA : OFRECIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS
RELATOR : VERA BEDREGAL WILLIAM JAVIER
DEMANDADO : DCR MINERIA Y CONSTRUCCION SAC
DEMANDANTE : SANDOVAL CONDORI, LUIS ALBERTO
JUZGADO : 3JTTL – CONTRERAS RAMIREZ
RESOLUCION : 022 (DOS) – SLT

SENTENCIA DE VISTA NRO. 578-2013-SLT

Arequipa, veintitrés de julio
del dos mil trece.-

VISTOS:

Los actuados del presente proceso laboral ordinario, conteniendo la demanda de foja dieciséis, subsanada a foja treinta y uno; la sentencia de foja mil ciento cincuenta, integrada a foja mil ciento sesenta y cinco; el recurso de apelación de la parte demandada (foja mil ciento setenta y dos) y de la parte demandante de (foja mil ciento ochenta, subsanado a foja mil ciento noventa).

CONSIDERANDO:

Primero.

RESOLUCIÓN IMPUGNADA:

Que mediante los recursos de apelación señalados en el precedente exordio, se impugna la sentencia de folio mil ciento cincuenta, integrada a foja mil ciento sesenta y cinco.

RECURSO DE APELACIÓN DE LA DEMANDADA:

La accionada, con el recurso de apelación de foja mil ciento setenta y dos, impugna la citada sentencia, en cuanto se declara fundada la demanda; por lo que pide la revocatoria de la apelada. A tal efecto, la apelante aduce que se aplica erróneamente por el a quo la presunción legal relativa contenida en el inciso c) del artículo 40 de la ley 26636; ya que en la audiencia única llevada a cabo el catorce de julio del dos mil diez, la apelante exhibió el libro de planillas de sueldos y salarios y las boletas de pago correspondientes al periodo laborado por el actor, los cuales obran de folios ochocientos cincuenta y ocho a novecientos setenta y cinco; así, en caso no se

considere la fecha de ingreso del actor que aparece en las boletas, estando al informe expedido por el Banco de Crédito, debe considerarse como fecha de inicio de la relación laboral, diciembre del dos mil seis; que en cuanto a los montos ordenados pagar por concepto de beneficios sociales, de la revisión de autos de foja cincuenta y nueve a ciento veintiuno, y ciento veintiocho a ochocientos cuarenta y cinco, se desprende claramente que en la elaboración del cuadro elaborado por el a quo, denominado "Depósitos realizados en la cuenta de ahorros del Actor"; no se han considerado los montos por conceptos de peaje, mantenimiento de la unidad vehicular, pago de servicios a estibadores por descarga, alimentación; montos que sumados a los que aparecen en las hojas de liquidación de viajes, superan la suma total de los montos consignados en el referido cuadro, quedando así acreditado que dichos montos corresponden a gastos de viajes, viáticos y gastos operativos, entre otros; sin embargo, el a quo erróneamente los considera como parte integrante de la remuneración mensual percibida; y que la sentencia recurrida causa grave perjuicio a la apelante, al pretenderse el pago de una suma por concepto de reintegro de beneficios sociales, la cual fue oportunamente cancelada conforme al monto remunerativo percibido, durante la vigencia de la relación laboral. -----

RECURSO DE APELACIÓN DEL DEMANDANTE: -----

El accionante, con el recurso de apelación de foja mil ciento ochenta, subsanado a foja mil ciento noventa, impugna la mencionada sentencia, en cuanto se fija como concepto remunerativo la suma de mil seiscientos cuarenta y siete con 07/100 Nuevos Soles (S/. 1 647,07), y se declara infundada la demanda por la pretensión de asignación familiar; por lo que pide la correspondiente revocatoria de la apelada. A tal efecto, este impugnante aduce que el juzgador ha hecho una incorrecta evaluación, pues, habían dos formas de pago, la de cuenta de ahorros en el BCP y la directa por medio de boleta de pago; es decir, que ha excluido un pago, que era el directo que se hacía en las instalaciones de la empresa, además que en la cuenta BCP sólo se han hecho depósitos de haberes, jamás entregas dinerarias para gastos y viáticos de viajes, que hacía en las unidades vehiculares; lo cual el demandado no ha podido probar en ningún caso, pues, aquél mismo ha presentado sus vouchers de pago y notas de crédito de combustible, por lo que no tenía nada que pagar, sólo entregar cuentas directas según los documentos relacionados directamente con el dinero entregado en la empresa, y que luego del viaje tendría que devolver; que el juez ha discrecionalizado erróneamente los depósitos, para efecto de establecer el monto remunerativo, siendo que el demandado debió acreditar que percibía un monto menor; tampoco el a quo se ha pronunciado sobre el pago de la boleta de remuneraciones, ya que los conceptos que aparecen en la cuenta nunca dan razón de depósitos de

quinientos cincuenta Nuevos Soles (S/. 550,00) mensuales, pues, el pago era directo; es falso que no se haya acreditado en el proceso, la documentación de la menor hija del actor, quien en seguridad social se halla inscrita; que la norma objetiva no precisa, que el que no hace de conocimiento de su empleadora un hecho, no tenga que percibir un derecho; siendo que el juez, conocedor de la existencia de una menor, debe fijar el concepto de asignación familiar, más aún cuando al contratar con cualquier empresa de transporte, se toman los datos básicos y familiares de todo trabajador, siendo la demandada quien debió probar que esto no ocurrió, al ser los derechos de los trabajadores irrenunciables; y que la recurrida le agravia procesal, constitucional y económicamente. -----

MATERIA DE ALZADA: -----

Luego, no ha sido impugnados el extremo de la recurrida con que se declara improcedente la pretensión de pago de indemnización vacacional, por el periodo dos mil siete - dos mil ocho. Por ende, dicha decisión sentencial sobre los precitados extremos apelados, es materia de discusión ante este Colegiado; estando al principio de congruencia entre lo pedido y lo decidido en sede jurisdiccional (Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, en adelante CPC: Título Preliminar: artículo VII; aplicable supletoriamente en virtud a la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, pertinente por razón de tiempo). -----

Segundo.- Que con la demanda laboral de foja dieciséis, subsanada a foja treinta y uno, interpuesta por Luis Alberto Sandoval Condori (Ley 26636: artículo 15 y siguientes); se advierten la pretensión procesal de cobro de beneficios económicos, por los siguientes conceptos y montos: -----

- Compensación por tiempo de servicios, ocho mil ciento cuarenta y ocho con 19/100 Nuevos Soles (S/. 8 148,19), por el periodo del uno de agosto del dos mil seis al veintiséis de abril del dos mil nueve; -----
- Vacaciones no gozadas, seis mil quinientos cinco con 17/100 Nuevos Soles (S/. 6 505,17), por el periodo comprendido del uno de agosto del dos mil siete al veintiséis de abril del dos mil nueve; -----
- Indemnización vacacional, dos mil quinientos cincuenta con 00/100 Nuevos Soles (S/. 2 550,00) por un periodo; -----
- Reintegros de gratificaciones de fiestas patrias y navidad, once mil seiscientos setenta y cinco con 99/100 Nuevos Soles (S/. 11 675,99), por el periodo del uno de agosto del dos mil seis al veintiséis de abril del dos mil nueve; y -----
- Asignación familiar, mil setecientos sesenta con 00/100 Nuevos Soles (S/. 1 760,00), a razón de cincuenta y cinco Nuevos Soles (S/. 55,00) por 32 meses. -----

Luego, aparece como pretensión procesal accesoria el pago de los intereses legales, desde que estos derechos resultaron exigibles, hasta la fecha de pago; con el pago de costas y costos correspondientes. -----

Tercero.- Que sobre los servicios prestados por el actor a la demandada, de autos se advierte lo siguiente: -----

1.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS: -----

El accionante ha prestado servicios para la demandada, en el cargo de chofer, hecho que ha sido afirmado por ambas partes (fundamento fáctico 4.1 de demanda, foja diecinueve; fundamento factico 2.1 de contestación de demanda, foja cuarenta y ocho). Luego, el actor aduce que tales servicios se han iniciado desde el uno de agosto del dos mil seis hasta el veintiséis de abril del dos mil nueve (fundamento fáctico 4.1. de demanda, folio diecinueve). Empero, en cuanto al periodo del uno de agosto del do mil seis al treinta de noviembre del dos mil seis; en autos no aparece medio probatorio alguno que acredite que el actor haya prestado servicios en dicho periodo; estando a cargo del demandante acreditar la relación laboral por el mencionado lapso de tiempo, en virtud al deber que le impone la carga de la prueba (Ley 26636: artículo 27: inciso 1). A su turno, la Carta 197-UR-2010-BCP (foja mil cuarenta), que contiene el informe remitido por el Banco de Crédito del Perú, respecto de la Cuenta de Ahorros 215-14913210-0-44, correspondiente al actor, señala que ésta le ha sido abierta por la demandada, el dieciséis de diciembre del dos mil seis, señalando: *"... que la cuenta solicitada registra abonos por concepto de haberes instruidos por la empresa DCR MINERIA Y CONSTRUCCIÓN SAC ..."* (cursivas nuestras); lo cual se encuentra corroborado con el estado de cuenta correspondiente, del uno al treinta y uno de diciembre del dos mil seis (foja novecientos noventa y cinco). Verificándose así, que el actor ha prestado servicios para la accionada desde el uno de diciembre del dos mil seis, al veintiséis de abril del dos mil nueve; fecha ésta última reconocida por ambas partes, en los fundamentos de sus escritos de demanda (fundamento 4.1, foja diecinueve) y contestación de demanda (fundamento 3.2, foja cincuenta). Por consiguiente, en autos hay suficientes elementos de juicio (Ley 26636: artículo 41); conducentes a sostener que los servicios del accionante para el accionado, han sido desde el uno de diciembre del dios mil seis al veintiséis de abril del dos mil nueve, en su anotada calidad de chofer. -----

2.- SUBORDINACIÓN: -----

Al respecto, en autos este elemento constitutivo de la relación laboral, no ha sido negado por la demandada. Por consiguiente, en autos hay suficientes elementos de

juicio (Ley 26636: artículo 41); conducentes a sostener que los servicios del accionante para la accionada, han sido en relación de subordinación. -----

3.- REMUNERACIÓN: -----

Sobre este elemento constitutivo de la relación laboral, el actor aduce que el sueldo que se le pagaba era de dos formas; la primera, mediante boletas de pago, en la que se fijaba una remuneración mínima vital ascendente a quinientos cincuenta Nuevos Soles (S/. 550,00); de la cual se efectuaban los descuentos de Ley; y la segunda, mediante depósitos en la precitada cuenta 215-14913210-0-44, aperturada en el Banco de Crédito del Perú, en la que se le pagaba por su labor propiamente dicha, en un promedio mensual de dos mil Nuevos Soles (S/. 2 000,00) (fundamento fáctico 4.3. de demanda, folio diecinueve). A su turno, la demandada alega que la remuneración del actor ascendía únicamente a quinientos cincuenta Nuevos Soles (S/. 550,00); y en cuanto a los montos depositados en la cuenta bancaria referida, éstos correspondían a sus viáticos y gastos operativos (fundamento fáctico 2.4. de la contestación de demanda, folio cuarenta y ocho). Sobre el particular, de las boletas y planillas de pago (fojas ochocientos cincuenta y ocho a novecientos setenta y cinco), aparece remuneración mensual del actor por quinientos cincuenta Nuevos Soles (S/. 550,00); sin embargo, de los estados de la mencionada cuenta bancaria (fojas novecientos noventa y cinco a mil treinta y nueve), aparece que la demandada mensualmente le efectuaba depósitos por montos superiores al de las citadas boletas de pago; siendo que, si bien a partir del mes de agosto del dos mil siete (foja mil tres), aparecen depósitos por haberes de quinta categoría en la referida cuenta, los mismos que corresponden a los montos de las boletas de pago de fojas ochocientos cincuenta y ocho a ochocientos setenta y tres; también se aprecian otros montos depositados por la demandada, algunos de los cuales coinciden con aquéllos otorgados al actor, por concepto de viáticos y gastos operativos, que aparecen de las liquidaciones y anexos obrantes de fojas cincuenta y nueve a ochocientos cuarenta y cinco, los cuales –por ser tales- no pueden ser considerados como parte de la remuneración del actor. Empero, también es cierto que muchas de dichas liquidaciones y anexos, no han sido justificadas como viáticos o gastos operativos por la demandada; por lo que deben considerarse como parte de la remuneración mensual del actor; por lo que estando a los precitados actuados, la remuneración del actor se determina conforme al siguiente cuadro: -----

CUADRO 1: DEPOSITOS REALIZADOS EN LA CUENTA DE AHORROS DEL ACTOR Y PAGOS EFECTUADOS SEGUN BOLETAS DE PAGO

AÑO 2006								REM. VARIABLE	REM. BASICA	REM. TOTAL	
Diciembre	1100.83	175.00						1275.83	500.00	1775.83	
AÑO 2007											
Enero	1298.14							1298.14	500.00	1798.14	
Febrero	892.00							892.00	500.00	1392.00	
Marzo	1820.00	375.00						2195.00	500.00	2695.00	
Abril	1006.00	206.00	400.00					1612.00	500.00	2112.00	
Mayo	385.00	400.12						785.12	500.00	1285.12	
Junio	1340.47							1340.47	500.00	1840.47	
Julio	1198.68	400.00	40.00	400.00	300.00	985.00		3323.68	500.00	3823.68	
Agosto	40.00	30.00	450.00	30.00	625.00			1175.00	500.00	1675.00	
Septiembre	1483.00							1483.00	500.00	1983.00	
Octubre	452.82							452.82	530.00	982.82	
Noviembre	307.30	400.00						707.30	530.00	1237.30	
Diciembre	897.00	465.00						1362.00	530.00	1892.00	
AÑO 2008											
Enero	869.40	705.00	490.00					2064.40	550.00	2614.40	
Febrero	190.00	638.10	685.00	400.00	13.50	30.00	415.00	2371.60	550.00	2921.60	
Marzo	430.00	901.19						1331.19	550.00	1881.19	
Abril	1049.42	385.00	40.00	666.50				2142.92	550.00	2692.92	
Mayo	45.00							45.00	550.00	595.00	
Junio	415.00	741.10	30.00	30.00	345.00	30.00	440.00	13.50	2044.60	550.00	2594.60
Julio	410.00	1437.90	530.00	920.00	530.00	75.00	530.00	4432.90	550.00	4982.90	
Agosto	45.00	1009.50	620.00					1674.50	550.00	2224.50	
Septiembre	933.40							933.40	550.00	1483.40	
Octubre	614.90							614.90	550.00	1164.90	
Noviembre	954.70	435.00						1389.70	550.00	1939.70	
Diciembre	1217.00							1217.00	550.00	1767.00	
AÑO 2009											
Enero	475.90							475.90	550.00	1025.90	
Febrero	850.00	15.00	140.00	50.00	310.00			1365.00	550.00	1915.00	
Marzo	899.30	24.62	50.00	220.00	20.00	45.00		1258.92	550.00	1808.92	
Abril	875.90							875.90	550.00	1425.90	

4.- RÉGIMEN LABORAL:

Atendiendo a que en autos se aprecia una prestación de servicios, subordinada y remunerada del actor para la demandada, en calidad de chofer, y siendo que la accionada es una empresa privada; en autos asistimos a una relación laboral sujeta al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728 y normatividad

concordante), por lo que son pertinentes los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. -----

Cuarto.- Que en cuanto a la jornada laboral del demandante, se tiene de autos que la labor del actor es en jornada de tiempo completo, extremo no desvirtuado en autos. Es más, de los presentes actuados no aparece ningún contrato laboral modal, a tiempo parcial (con jornada inferior a cuatro horas diarias), celebrado por escrito y registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; como manda la Ley, en caso así hubiera ocurrido (Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Supremo 001-96-TR: artículos 11 a 13). Por ende, dado que el demandante ha laborado en jornada laboral completa, no inferior a cuatro horas diarias; le son de aplicación todos los beneficios laborales pertinentes en el régimen laboral privado (Decreto Supremo 001-96-TR: artículo 11, contrario sensu, y normativa concordante). -----

Quinto.- Que en cuanto a la pretensión procesal de pago de asignación familiar; este beneficio es otorgado en virtud a la Ley 25129, publicada el seis de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, cuyos artículos 1 y 2 señalan: -----

Artículo 1.- A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Artículo 2.- Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

A su turno, con el Decreto Supremo 035-90-TR, publicado el siete de junio de mil novecientos noventa, se reglamenta la percepción de dicha asignación familiar; y en su artículo 11 se indica: -----

"Artículo 11.- El derecho al pago de la asignación familiar establecida por la Ley, rige a partir de la vigencia de la misma, encontrándose obligado el trabajador a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere".

En tal sentido, en la Casación 2630-2009-Huaura, del diez de marzo del dos mil diez, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República; se refiere: -----

"(...) una interpretación acorde con el principio de igualdad implica que el derecho de asignación familiar corresponde a todos los trabajadores del régimen privado, independientemente de si regulan sus remuneraciones por negociación colectiva, siempre que acrediten tener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, salvo se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios..."¹

¹ Octavo considerando de la referida Casación.

Luego, como señala el Estudio Caballero Bustamante, en opinión que recoge el sentir mayoritario de la doctrina, sobre la mentada asignación familiar; "(...) el trabajador podrá percibir dicho beneficio una vez acreditada su paternidad o maternidad a su empleador".² Por tanto, el derecho a percibir esta asignación familiar, surge a partir del requerimiento expreso que realice el trabajador a su empleador, acreditándole la existencia de su hijo menor, o mayor que siga estudios superiores hasta seis años después de adquirida la mayoría (Ley 25129: artículo 2). Siendo así, en el caso de autos, el accionante no ha requerido a su empleador, durante la relación laboral, el pago del precitado beneficio; ni tampoco se advierte de autos, que durante tal relación, le haya demostrado fehacientemente la existencia de hijos (as) suyos. Por consiguiente, la presente pretensión procesal deviene en infundada, por improbadada (CPC: artículo 200). -----

Sexto.- Que en cuanto a compensación por tiempo de servicios, ésta le corresponde al demandante, dado que su jornada laboral en autos se advierte completa; en aplicación del artículo 4 del T.U.O. de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo 001-97-TR, en que se señala: -----

"Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas".

A este efecto, sólo son computables los días de trabajo efectivo (Decreto Supremo 001-97-TR: artículos 7 y 8). Luego, en cuanto a la pertinente remuneración computable, en los artículos 9 a 11 del acotado Decreto*Supremo 001-97-TR, se establece: -----

*Artículo 9.- Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.

Artículo 10.- La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente.

Artículo 11.- Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente".

Sétimo.- Que en cuanto a vacaciones, éstas le corresponden al accionante, por haber laborado en jornada completa, y estando al artículo 10 del Decreto Legislativo 713,

² ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. "Asignación Familiar". ECB Laboral. En: <http://www.caballeroibustamante.com.pe/plantilla/lab/ecblab260310.pdf> (cursivas nuestras).

sobre descansos remunerados de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en que se indica: -----

"El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley".³

Luego, en caso que no se disfrute del descanso vacacional, en el año siguiente a aquél en que se adquiere el derecho; es de aplicación el artículo 23 del citado Decreto Legislativo 713, en que se indica: -----

"Los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

a) Una remuneración por el trabajo realizado;

b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,

c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago".⁴

En cuanto a éste concepto, es necesario precisar, que al a quo, efectúa el cálculo únicamente desde el uno de agosto del dos mil siete, ello al tomar en cuenta la fecha inicial propuesta por el actor en su petitorio de demanda (foja dieciséis), sin embargo, de la revisión tanto del petitorio de demanda (foja dieciséis), como de los fundamentos de la misma (foja diecisiete y veinte), se verifica que el actor en realidad pretende le sean pagadas sus vacaciones desde su fecha de ingreso, debiendo por tanto calcularse las mismas desde tal fecha. -----

Octavo.- Que en cuanto a gratificaciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cual es el caso de autos, tienen derecho a percibir gratificaciones por fiestas patrias y navidad; como es de verse del artículo 1 de la Ley 27735: -----

"Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación

³ Cursivas nuestras.

⁴ Cursivas nuestras.

La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.⁵

Luego, en cuanto al monto de tales gratificaciones, esta le corresponde a la accionante, estando al artículo 2 de la referida Ley 27735, se preceptúa: -----

Artículo 2.- Monto de las gratificaciones

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650. Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.⁶

A su vez, estas gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso (Ley 27735: artículo 5). Concomitantemente, cabe gratificación proporcional en estos beneficios sociales, como se aprecia del artículo 7 de la Ley 27735: -----

Artículo 7.- Gratificación proporcional

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

Noveno.- Que en este orden de cosas, a efecto de establecer los montos por compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones (Ley 26636: artículo 48: inciso 3); se considera que el actor, en el petitorio de su demanda (foja 16), acepta haber percibido montos, los que corresponde sean considerados como pagos a cuenta de los conceptos demandados. Luego, en cuanto a los S/. 500,00 depositados por la demandada el trece de junio del dos mil nueve (foja mil treinta y uno), al no haber ésta alegado y menos acreditado a qué concepto ello corresponde; ha de considerarse tal depósito como una liberalidad. Por tanto, este Colegiado efectúa el nuevo cálculo de lo adeudado al accionante, conforme a los siguientes cuadros: -----

Cuadro N° 02: COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

PERIODOS	01/12/06	01/05/07	01/11/07	01/05/08	01/11/08
PERIODOS	30/04/07	31/10/07	30/04/08	30/10/08	26/04/09
Básico	500.00	530.00	550.00	550.00	550.00

⁵ Cursivas nuestras.

⁶ Cursivas nuestras.

Remuneración Variable	1212.18	1426.68	1663.24	1624.22	1097.07	
promed. Gratif	285.36	326.11	368.87	362.37	274.51	
Remuneración Computable	1997.52	2282.79	2582.11	2536.59	1921.58	
Tiempo a Liquidar						
Años						
Meses	5	6	6	6	5	
Días					26	
CTS. Liquidada	832.30	1141.40	1291.06	1268.30	939.44	
DEP A CUENTA						
CTS	832.30	1141.40	1291.06	1268.30	939.44	
Factor	0.06802	0.05175	0.03541	0.01733		
INTERESES	56.61	59.07	45.72	21.98	0.00	
TOTAL CTS.mas Intereses	888.91	1200.46	1336.77	1290.27	939.44	5655.86

Cuadro No 03: VACACIONES E INDEMNIZACION

DEL	01/12/06	01/12/07	01/12/08	
AL	30/11/07	30/11/08	26/04/09	
Remuneración	1647.07	1647.07	1647.07	
Tiempo a Liquidar				
Años	1	1		
Meses			4	
Días			26	
Vacación Liquidada	1647.07	1647.07	667.98	
Indemnización	1647.07			
pago a cuenta vacaciones				
TOTAL VACACIONES A PAGAR	3294.14	1647.07	667.98	5609.19

(-) Pago a cta. 479.00

5130.19

Cuadro No 04: GRATIFICACIONES

GRATIF	REMUN.	PERIODO	GRATIF.
		A LIQ.	A PAGAR
dic-06	1775.83	1/6.	295.97
jul-07	1853.79	1	1853.79
dic-07	1932.30	1	1932.30
jul-08	2611.80	1	2611.80
dic-08	1715.90	1	1715.90
jul-09	1543.93	3/6.	771.97

TOTAL EN SI. 9181.73

(-) Pago a cta. 2350.00

6831.73

Por consiguiente, al actor le corresponde por concepto de compensación por tiempo de servicios, cinco mil seiscientos cincuenta y cinco con 86/100 Nuevos Soles (S/. 5 655,86); por vacaciones e indemnización vacacional, cinco mil ciento treinta con 19/100 Nuevos Soles (S/. 5 130,19); y por gratificaciones, seis mil ochocientos treinta y uno con 73/100 Nuevos Soles (S/. 6 831,73); sin perjuicio de los intereses legales que correspondan por cada concepto. Ello totaliza diecisiete mil seiscientos diecisiete con 78/100 Nuevos Soles (S/. 17 617,78). -----

Décimo.- Que en cuanto al pago de los intereses legales que correspondan, el artículo 3 del Decreto Ley 25920 se establece: -----

"El interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño".⁷

Por ende, se entiende que no es necesario que los intereses legales laborales hayan sido exigidos expresamente en sede pre-jurisdiccional o aún con la demanda, para que sea exigible su cobro en sede jurisdiccional; por entenderse tácitamente impetrados aquéllos. -----

Decimoprimer.- Que por consiguiente, le corresponden al actor –en su condición de trabajador- intereses legales laborales, los cuales tienen la calidad de moratorios y no son capitalizables; por los devengados correspondientes y hasta la data efectiva del pago de dichos devengados (Decreto Ley 25920: artículos 1 a 3). -----

Decimosegundo.- Que de otro lado, cabe precisar que en caso de hallarse afecto el monto de remuneraciones y beneficios sociales, ordenado pagar con esta sentencia; por concepto de impuesto a la renta, aportaciones previsionales, cuotas sindicales u otro que corresponda con arreglo a Ley; se deja a salvo el deber que la Ley le impone al empleador accionado, con relación a las eventuales retenciones y su acreditado abono, que cupieren por dichos conceptos. Esta precisión halla correlato, en primer lugar, con el deber que nos impone el Código Tributario a los jueces, de posibilitar el cumplimiento de eventuales obligaciones tributarias, que fueren consecuencia del ejercicio de la función jurisdiccional (T.U.O. del Código Tributario, aprobado por Decreto Supremo 135-99-EF: artículo 96). A su vez, en segundo lugar, tal precisión es congruente con el Acuerdo 08-99, del Pleno Jurisdiccional Laboral 1999; en que se deja a salvo la responsabilidad del empleador, de establecer el monto de la pertinente retención que cupiere, cuando en el referido Acuerdo se indica: -----

⁷ Cursivas nuestras.

"Los Juzgados de trabajo no son competentes para determinar las retenciones a cargo del empleador del impuesto a la renta y de cualquier otro tributo o aportación sobre los reintegros de remuneraciones ordenados pagar a favor del trabajador. La responsabilidad de establecer el monto de la retención corresponde al empleador".⁸

Decimotercero.- Que coherentemente a lo indicado en el citado Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral; se advierte el pronunciamiento de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en su Sentencia de amparo recaída en el proceso 3266-2010-Ica, del veintidós de setiembre del dos mil once; con que, por voto unánime de cinco Jueces Supremos, revocando y reformando la entonces sentencia apelada, declara fundada la demanda constitucional, así como anula la resolución judicial con que, en ejecución de sentencia de un proceso laboral, se ordenó el pago al trabajador del monto retenido por el empleador, por concepto de tributos; señalándose en el pertinente fundamento sentencial sétimo de dicho Supremo Tribunal, lo siguiente: -----

"(...) debe advertirse que tratándose de un pago de beneficios sociales a favor de un trabajador, la responsabilidad de establecer el monto de la retención corresponde al empleador; como lo ha realizado la empresa demandada en el proceso laboral, quien por imperio de la ley, tal como lo señala el artículo 54 del Código Tributario, no hizo más que cumplir con el deber que tiene de deducir y retener aquellas cargas que son de su competencia en cuanto a una relación de índole laboral, como por ejemplo, el descuento del seguro, pensiones, impuesto a la renta, etc.; pues de no hacerlo podría generar una sanción de índole tributario; razón por la cual lo señalado por la Sala Superior en la resolución del 28 de setiembre del dos mil siete (cuestionada a través de este proceso de amparo), al ordenar que la Empresa Telefónica del Perú cumpla con pagar el saldo adeudado, pues sino se vulneraría los artículos 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 139 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, no resulta acertada, porque no se aprecia vulneración a dichos principios, dado que una sentencia que ampare una demanda como es el caso del proceso cuestionado, constituye propiamente una decisión jurisdiccional respecto de una controversia nacida de una relación jurídica laboral, sin que el mandato judicial de pago contenido en el fallo convierta la remuneración insoluta en inafecta de las deducciones que por mandato legal debe realizar el empleador; más aún, si este Supremo Colegiado en un caso similar al presente (P.A. número 3011-2008-LAMBAYEQUE, de fecha seis de mayo del dos mil nueve) ha concluido en similar criterio ...lo que conlleva a amparar la demanda"⁹.

Decimocuarto.- Que al ser fundada en parte la presente demanda, inclusive con relación al monto demandado; el importe de la condena en costos y costas, ha de fijarse en ejecución de sentencia, atendiendo las antedichas circunstancias (CPC: artículo 414). -----

FALLAMOS: -----

CONFIRMAR parcialmente la Sentencia noventa y ocho – dos mil doce, contenida en la Resolución diecisiete, del veintisiete de agosto del dos mil doce, corriente a foja mil ciento cincuenta; integrada mediante Resolución dieciocho, del cinco de setiembre del

⁸ Cursivas nuestras.

⁹ Cursivas y subrayado nuestros.

dos mil doce, obrante a foja mil ciento sesenta y cinco; en cuanto se declara fundada en parte e infundada en parte la presente demanda, con lo demás que contiene y es materia de grado. Empero, tal confirmatoria no alcanza a los extremos de la recurrida, con que se señala relación laboral entre el uno de agosto del dos mil seis y el treinta de noviembre del dos mil seis; y en cuanto a los montos total y parciales de los beneficios económicos submateria. -----

REVOCAR parcialmente la referida sentencia, en cuanto se señala relación laboral entre el uno de agosto del dos mil seis y el treinta de noviembre del dos mil seis; y en cuanto a los montos total y parciales de los beneficios económicos submateria. -----

REFORMAR la mencionada sentencia, del siguiente modo: -----

- a) Declarar infundada la demanda, respecto al periodo que va del uno de agosto del dos mil seis al treinta de noviembre del dos mil seis; y -----
- b) Disponer que la demandada pague al demandante, la suma total de diecisiete mil seiscientos diecisiete con 78/100 Nuevos Soles (S/. 17 617,78), sin perjuicio de sus intereses legales respectivos; por los conceptos laborales y montos señalados a continuación: -----
 - a. Compensación por tiempo de servicios, cinco mil seiscientos cincuenta y cinco con 86/100 Nuevos Soles (S/. 5 655,86); -----
 - b. Vacaciones, vacaciones truncas e indemnización vacacional, cinco mil ciento treinta con 19/100 Nuevos Soles (S/. 5 130,19); y -----
 - c. Gratificaciones por fiestas patrias y navidad, seis mil ochocientos treinta y uno con 73/100 Nuevos Soles (S/. 6 831,73). -----

Y los devolvemos. Tómese razón y hágase saber. **Juez Superior Ponente, señor Flores Cáceres.**-----

SS.

FLORES CÁCERES

CERVANTES LÓPEZ

ZAMALLOA CAMPERO

DCR Minería y Construcción
U.C. 20412524218

1601/09

59
w
2

S.A.C.

LIQUIDACION DE GASTOS DE VIAJE

Luis SANDOVAL CONDORI		PLACA TRACTO	Y1-2407
AREQUIPA-LIMA-PISCO-AREQUIPA		PLACA CARRETA	ZH.2405
DE SALIDA	22-08-2007 19.50	FECHA	
DE LLEGADA	01-09-2007 1.50		

	Nº GUIA	PROVEEDOR	DESCRIPCION	TM
DE IDA 01	602.002667	M. BATEAS	CONCENTRADO DE ZINC	30.000
DE RETORNO 01	601.002591	LECHE GLORIA	LECHE PURA VIDA	30.000
DE IDA 02		ACCROS AREQUIPA	ALAMBRE CORRUGADO	28.300
DE RETORNO 02				
DE IDA 03				
DE RETORNO 03				

PUESTO DE VIAJE:

Nº RECIBO	LUGAR DE ENTREGA DE EFECTIVO	TOTAL
27 e/ 8675		210.00
67 e/ 8801		300
107 e/ 8920		315.00
TOTAL INGRESOS		825.00

REALIZADOS

DESCRIPCION DEL GASTO	Nº DOCUM.	CANT.	C.UNIT.	TOTAL
COMBUSTIBLE CREDITO AREQUIPA	18148	201.80		
COMBUSTIBLE CREDITO LIMA	533562	14.		
COMBUSTIBLE CONTADO AREQUIPA				
COMBUSTIBLE CONTADO LIMA				
COMBUSTIBLE EN RUTA				
CARGADA 1	00			
DESCARGADA 1	001190			20.00
CARGADA 2	" "			90.00
DESCARGADA 2	" "			20.00
PEAJES		13		303.00
ALIMENTOS EN RUTA 5 DIAS	9 e Lima 1 Pisco			100.00
ALIMENTOS EN ESTADIA 5 DIAS				35.00
LAVADO - AREQUIPA	05536	1	15	5.00
CAMBIO DE LLANTA	000324			10.00
SERVICIO DE LLANTA SIN CAMARA	000456			20.00
COMISION DE LECHE GLORIA	0000036			86.00
LAVADO COMPLETO en CARRETA	022585			25.00

FORMULARIO SUSTENTADO CON BOLETA O FACTURA

TOTAL GASTOS 728.00

TC
2007-09-15

MONTO A DEVOLVER A CAJA 97.00

SUPERVISION Y CONTROL

CHOFER: 

DCR Minería y Construcción S.A.C.

Av. Nicolás Ariola 791 - La Victoria - LIMA - Teléf. 2661499 - Telefax 2655770
 e-mail: transportesdcr@terra.com.pe
 Psje. Villa Independencia S/N - Variante de Uchumayo Km. 2.5 Cerro Colorado - Arequipa
 Teléf. 449718-449788 - Telefax 449755

1. 210.00
 \$ _____

RECIBO DE CAJA EGRESO 601- N° 10537

Recibí de: **DCR Minería y Construcción S.A.C.**

La cantidad de: Dieciocho mil 00/100 Pesos Soles

Por concepto de: Com. de Of. DCR Lima (Miner. Bateo) 41-2407

Perú 125, Aliment. 40, Carga 20, Insumo 15, Herr 6

02 de Agosto del 2007

V°B° NOMBRE Y APELLIDOS Luis Sandoval
 DNI. N° 29435552
 DIRECC. _____

[Signature]
 RECIBI CONFORME



SERVICE CLEMENT'S S.C.R. Ltda.

Variante de Uchumayo Km. 1.5
 Teléfono 449061
 Sachaca - Arequipa - Perú

ENTREGA DE COMBUSTIBLE A CREDITO

SERIE N° 51 N° 091506

DOCUMENTO DE CONTROL INTERNO PARA FACTURACIONES A CREDITO - NO TIENE VALOR CANCELATORIO

Cliente: DCR Minería y Construcción SAC
 R.U.C. N° _____ Arequipa 23 de agosto del 2007
 Placa Vehículo: Y I 2407 Nombre Conductor: Luis Sandoval

Conforme al siguiente Detalle:

GALONES	DETALLE	P. UNITARIO	IMPORTE
<u>201.80</u>	<u>Diésel - 2</u>	<u>10.70</u>	<u>2159.27</u>
	Gasolina Octanos		
	Kerosene Doméstico		
	Otros		
			<u>2159.27</u>

[Signature]
 GRIFERO
 ENTREGUE CONFORME

[Signature]
 CLIENTE
 RECIBI CONFORME

ELGRAF N° 289463

PETROSUR S.A.C.

Panamericana Sur Km. 19.2 Villa El Salvador
Teléfonos 254-8265 254-8264

El Salvador de Agosto del 2007

S.R. MINERIA Y CONSTRUCCION S.A.S
MID22421B Placa: Y12407
D. NICOLAS AGRIO LA VICTORIA

R.U.C. 20291490388

FACTURA

001- N° 533562

Guía de Remisión 2

DESCRIPCION	P. UNITARIO	TOTAL
GASOLINA DE 27 OCT. GASOLINA DE 25 OCT. GASOLINA DE 20 OCT. GASOLINA DE 24 OCT. DIESEL 2 KEROSENE LUBRICANTES ACCESORIOS SERVICIOS	10,47000	143,60
CUARENTA Y SEIS 5000/100 NUEVOS SOLES CANCELADO		
SUB TOTAL		143,60
I.G.V. %		14,36
TOTAL		157,96

ERICKA CREDITO FISCAL DEL I.G.V.

CONTROL ADM.

Señores: S.R. MINERIA Y CONSTRUCCION S.A.S
Calle: ... Placa: Y12407
Firma: ...



MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES



PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL

PEAJE



CAMANA

SERIE 651

VEHICULOS PESADOS DE 6 EJES

1104/09
31 260.2007
55865
S/. 39.00

(VALOR SEGÚN TARIFA OFICIAL EN SU FECHA)

R.U.C. N° 20503503639

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Tipo de Trabajador	
SANDOVAL	CONDORI	LUIS ALBERTO	EMPLEADO	
Documento de Identidad		Fecha de Ingreso o Reingreso	Régimen Laboral	
Tipo	Número			
DNI	29435552	01/07/2007	PRIVADO	
CUSPP				
Días no laborados				
Días subsidiados		Horas normales	Horas en sobretiempo	
		192:00		
Conceptos				
		Ingresos S/.	Descuentos S/.	Aportes Empleador S/.
Ingresos				
MUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO		550.00		
Descuentos				
Aportes Trabajador				
RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES			0.00	
TEMA NACIONAL DE PENSIONES D.L. 19990			71.50	
Aportes Empleador				
ESSEALUD (SEGURO REGULAR, CBSSP)				49.50
ESSEALUD - SEGURO COMPLEMENTARIO DE				10.12
Totales S/.		S/550.00	S/71.50	S/59.62
				S/478.50

Código del Trabajador	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre	Tipo de T
	SANDOVAL	CONDORI	LUIS ALBERTO	EMPLE
Correo electrónico	Documento de Identidad		Fecha de Ingreso o Reingreso	Régime
	Tipo	Número		
	DNI	29435552	01/07/2007	PR
AFP	CUSPP			
Días laborados				
Días no laborados	Días subsidiados	Horas normales	Horas en	
28		192:00		
Códigos				
	Conceptos		Ingresos S/.	Descuent S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO		550.00	
Descuentos				
Aportes Trabajador				
0605	RENDA QUINTA CATEGORÍA			0.
0607	SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES D.L.			71.
Aportes Empleador				
0804	ESSEALUD (SEGURO REGULAR, CBSSP,			
0806	ESSEALUD - SEGURO COMPLEMENTARIO			
Totales S/.			S/550.00	S/71.
Neto a Pagar S/.				

INSTRUCCIÓN S.A.C.
 dor
 25 C. Colorado
 fax: (51-54) 449632
 8

Firma del Trabajador

 **DCR MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C.**
 Firma del Empleador
 Variante de Uchunayo Km. 2.3 C. Colorado
 tel. (51-54) 449788 - Telefax: (51-54) 449632
 Arequipa

Firma del Trabajador

DCR MINERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.

Ax. Nicolás Amán 791 - La Victoria - Lima
 Pje. Villa Independencia s/n Int 8 - Vta. Cochunayo
 RUC : 20412524218



BOLETA DE PAGO
 MES NOVIEMBRE : 2008

NOMBRE/ CODIGO : 31211 SANDOVAL CONDORI LUIS ALBERTO
 DIRECCION :
 L.E. :
 CARGO : CHOFER
 CUSSP :
 AFP :
 AUTOGENERADO :
 F.NACIMIENTO :
 F.INGRESO : 01/07/2007 F.CESE :
 VACACIONES : F.SALIDA : F.RETORNO :
 REMUNERA.MENSUAL : S/. 550.00

REMUNERACIONES	
Días Trabajados	30
Nro.Hrs.Extras	0 (pte.Hrs.Ex.
Básico	550.00
Horas Extras	0.00
Comisiones	0.00
Asg.Familiar	0.00
GRATIFICACIONES	0.00
VACACIONES	0.00
TOTAL REMUNERACIONES	550.00

DESCUENTOS	
Aporte AFP 10 %	0.00
Seguro AFP 0.90%	0.00
Comisión AFP 1.50%	0.00
S.N.P. 13%	71.50
ESSALUD VIDA	0.00
Relenc.ía Categ.	0.00
TOTAL DESCUENTOS	71.50

APORTACIONES	
ESSALUD 9 %	49.50
SCTR 1.84 %	10.12
TOTAL APORTACIONES	59.62

NETO A PAGAR S/. 478.50

Empleador

Trabajador

El que suscribe, Certifica que el presente documento es copia fiel del original que se me pone a la vista y el cual confronté, de lo que doy Fé.

Arequipa, 30 JUL 2009



Polar Llavilla
 Fedatario de la Gerencia Regional de Trabajo y P.E. Región Arequipa
 R.G.R. 021-2009-GRA/GRTPE

Constancia de Presentación (LABORAL)

Identificación de la Transacción
 00484895-12
 14/07/2008

Identificación
 : 20412524218
 : D.C.R. MINERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.

: PLANILLA ELECTRONICA
 : 06/2008
 : No
 : 96

Constancia de Presentación

Identificación de la Transacción
 00484895-12
 14/07/2008

Identificación
 : 20412524218
 : D.C.R. MINERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.

: 0601 - PLANILLA ELECTRONICA
 : 06/2008
 : Efectivo
 : No
 : 96

Tributos	Deuda	Pago
RETENCIONES	11.00	11.00
	2,313.00	2,313.00 ✓
	125.00	125.00
RETENCIONES	968.00	968.00
REGULAR TRABAJADOR	0.00	0.00
Totales	5,386.00	5,386.00
	S/. 8,803.00	S/. 8,803.00

PDTv:1.1 PDTvp:0

IDENTIFICACION
 00000000000029907531
 14/07/2008

Hoja de reliquidacion

Formato 23: Descuentos al Trabajador y/o Pensionista, Aportaciones de Cargo del Empleador y Otros Conceptos

RUC: 20412524218

Nombre, denominación o Razón Social: DCR MINERIA Y CONSTRUCCION SAC

Periodo Tributario: 06/2008

Datos del Trabajador / Pensionista						Total Descuentos al Trabajador	0804		0806		Total Aportaciones a Cargo del Empleador
Documento de Identidad		Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Categoría		Base	Monto	Base	Monto	
Tipo	Número										
DNI	00253930	VELASQUEZ	CHUMACERO	GENARO ALFRE	Trabajador	0 336.00	49.50	336.00	6.18	55.68	
DNI	00420471	CUTIMANGO	CRUZ	MARCELINO MC	Trabajador	0 756.25	68.06	756.25	13.92	81.98	
DNI	00462976	MAMANI	LOPEZ	SIMON	Trabajador	0 550.00	49.50	550.00	10.12	59.62	
DNI	00797436	MORALES	LUNA	CARLOS MANU	Trabajador	0 892.50	80.33	892.50	16.42	96.75	
DNI	01206824	MAMANI	BARRAZA	TORIBIO	Trabajador	0 687.50	61.88	687.50	12.65	74.53	
DNI	01273013	POMA	QUISPE	WASHINGTON	Trabajador	0 687.50	61.88	687.50	12.65	74.53	
DNI	02165076	MAMANI	APAZA	ELOY	Trabajador	0 605.00	54.45	605.00	11.13	65.58	
DNI	02167344	HUAYTA	APAZA	SERGIO	Trabajador	0 605.00	54.45	605.00	11.13	65.58	
DNI	02370031	COA	RAMOS	GONZALO EDGA	Trabajador	0 687.50	61.88	687.50	12.65	74.53	
DNI	04406348	ESPINOZA	MIMENZA	ALEJANDRO	Trabajador	0 550.00	49.50	550.00	10.12	59.62	
DNI	10367919	LEYVA	EHEVARRIA	LUIS VIDAL	Trabajador	0 550.00	49.50	550.00	10.12	59.62	
DNI	21437834	CACERES	ROMERO	EULOGIO SALVA	Trabajador	0 550.00	49.50	550.00	10.12	59.62	
DNI	24807761	CJULA	GARCIA	TEOFILO	Trabajador	0 605.00	54.45	605.00	11.13	65.58	
DNI	29202867	FERNANDEZ	MELGAR	PERCY PABLO	Trabajador	0 852.50	76.73	852.50	15.69	92.42	
DNI	29210351	YUCRA	MAYTA	DAVID	Trabajador	0 605.00	54.45	605.00	11.13	65.58	
DNI	29233162	QUISPE	QUISPE	FLORENCIO JO	Trabajador	0 687.50	61.88	687.50	12.65	74.53	
DNI	29234391	QUISPE	CASTELLANOS	PEDRO	Trabajador	0 605.00	54.45	605.00	11.13	65.58	
DNI	29288907	RAMOS	SALAS DE COR	FREMIET MERC	Trabajador	0 1255.00	112.95			112.95	
DNI	29297788	MAYTA	CHIPANA	FORTUNATO	Trabajador	0 756.25	68.06	756.25	13.92	81.98	
DNI	29210512			MARCELO ANTON	Trabajador	0 605.00	54.45	605.00	11.13	65.58	
DNI	29210512				Trabajador	0 605.00	54.45	605.00	11.13	65.58	

DNI	29340658	AIMITUMA	CURO	GREGORIO	Trabajador	0	756.25	68.06	756.25	13.92	81.98
DNI	29348651	TACO	CUYO	MARIANO ASU	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29358312	CALDERON	ZAMBRANO	TEODORO FRA	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	29396529	FLORES	CESPEDES	PEDRO PABLO	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29419920	MAMANI	QUINA	RICHAR DONY	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29428547	CHIRIO	ALATA	UBALDO TOMAS	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29429858	MARQUEZ	CONCHA	HECTOR JAVIE	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	29435552	SANDOVAL	CONDORI	LUIS ALBERTO	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29461173	SANTANDER	QUISPE	CESAR WENCE	Trabajador	0	687.50	61.88	687.50	12.65	74.53
DNI	29473155	SALINAS	VALENCIA	SANTOS ALBER	Trabajador	0	605.00	54.45			54.45
DNI	29474820	ALA	CHACO	BENITO GUILLE	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29479301	CHALLCO	ARELA	RUFINO GODOF	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	29482997	QUISPE	QUISPE	EFRAIN	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29500072	CORRALES	ZEA	WUILI FELICIAN	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29532942	TORRES	FLORES	DAVID EDUARD	Trabajador	0	760.00	68.40	760.00	13.98	82.38
DNI	29533153	TORRES	FLORES	PERCY LUIS	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	29541453	DIAZ	QUISPE	PEDRO	Trabajador	0	687.50	61.88	687.50	12.65	74.53
DNI	29543263	MUÑOZ	TINTAYA	JULIO CELSO	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29546515	TICONA	MINAYA	SERAFIN	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	29546982	QUISPE	HUAYHUA	JUAN WALBER	Trabajador	0	687.50	61.88	687.50	12.65	74.53
DNI	29566592	RETAMOZO	HERNANI	DANIEL RICHAR	Trabajador	0	756.25	68.06	756.25	13.92	81.98
DNI	29568014	ALVAREZ	RIVERA	JOSE ALFREDO	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	29569841	APAZA	MURILLO	JAIME ALEJAND	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	29573657	TICONA	VILLAFUERTE	MARCELINO SE	Trabajador	0	892.50	80.33	892.50	16.42	96.75
DNI	29578599	ALBIRI	MINAYA	MARCIAL NARC	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29614907	YANQUI	YANQUI	WALTER ROLAN	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29629494	PUMA	MERMA	FERNANDO	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	29631004	CHALLCO	ARELA	JORGE BENIGN	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29642763	FERIA	YANA	ELMER WILFRE	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29645848	ALVAREZ	MAMANI	ANTONIO	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29647193	MAMANI	HUCHA	TOMAS EDWIN	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29650510	CHALLCO	MAMANI	ALEJANDRO M	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29650510	CHALLCO	MAMANI	ALEJANDRO M	Trabajador	0	605.00	54.45			54.45
DNI	29650510	CHALLCO	MAMANI	ALEJANDRO M	Trabajador	0	605.00	54.45			54.45

DNI	29679047	BARRIOS	ALMONTE	ZOE FELIX	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	29689071	MAMANI	CALCINOS	BERNARDO	Trabajador	0	605.00	54.45			54.45
DNI	29692174	CAHUI	ILASACA	DIONICIO	Trabajador	300	600.00	54.00	600.00	11.04	65.04
DNI	29702212	CUBA	ARAMBULO	CARLOS ALBER	Trabajador	0	687.50	61.88	687.50	12.65	74.53
DNI	29703281	CORRALES	RAMOS	DIANA PAOLA	Trabajador	0	1655.00	148.95			148.95
DNI	29723620	AVILES	CALLENNOVA	CARLOS ALBER	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	30640651	MONTUFAR	QUISPE	CLAUDIO ASCE	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	30641999	MAMANI	MAMANI	APARICIO ABRA	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	30674020	QUISPE	APAZA	FLAVIO	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	30676405	TORRES	FLORES	JAIME JOSE	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	30820755	DEL CARPIO	VELASQUEZ	DAVID AUGUST	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	30860521	CARDENAS	RANILLA	NICOLAS ALBER	Trabajador	0	605.00	54.45	605.00	11.13	65.58
DNI	40045757	CHAVEZ	PINAZO	KID ROGER	Trabajador	0	687.50	61.88	687.50	12.65	74.53
DNI	40287692	LAURA	QUISPE	LEONARDO RAU	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	40363687	VALENCIA	DURAND	LEONEL ANGEL	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	40534579	SANCHEZ	MACHICAO	CARLOS ALBER	Trabajador	0	550.00	49.50			49.5
DNI	40561667	VALER	TACO	ROMULO NOYO	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	40566073	HUALPA	APAZA	DAVID WALTER	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	40780405	TICONA	VILLAFUERTE	MARCO ANTON	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	40813419	LAVA	AYALA	OSCAR IVAN	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	40896516	CASTAÑEDA	CHAVEZ	HERACLIO	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	41149686	SEGURA	CABALLERO	ADAN YERRY	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	41310903	NEIRA	PRIETO	VLADIMIR MARC	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	41547797	LAVA	AYALA	FRANK CARLOS	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	41685276	CUEVAS	BELTRAN	JOSE ROBERTO	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	42140337	SANCHEZ	TEJADA	NESTOR FREDY	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	42268749	PALOMINO	GONZALES	MARLON RANDA	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	42606762	COAQUIRA	PANCA	JOSE MIGUEL	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	42861380	VELARDE	SANCHEZ	ALFREDO MART	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	42863820	MELENDEZ	SUCA	RONALD ALVAR	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62
DNI	43513092	VERGARA	ANCULLE	LUIS FELIPE	Trabajador	0	687.50	61.88	687.50	12.65	74.53
DNI	43513158	MAMANI	MAMANI	ALEJANDRO	Trabajador	0	550.00	49.50	550.00	10.12	59.62

CUENTA DE AHORROS CUENTA SUELDO BCP

CONDORI LUIS ALBERTO

INDEPENDENCIA KM 3 N. SN URB. VAR
 AREQUIPO-AREQUIPO IANTE UCHUMAYO
 AREQUIPA (K093A9) 215

PAGINA

CODIGO DE CUENTA

215-14913210-0-44



FECHA DE ESTADO DE CUENTA

DEL 01/12/08 AL 31/12/08

DESCRIPCION	CARGOS / DEBE	ABONOS / HABER
SALDO ANTERIOR		461.06
PAGO PRESTAMO	376.15	
HABERES STA CAT *		478.49
DE DCR MINERIA Y C		1,217.00
IMPUESTO ITF *	1.11	
DE DCR MINERIA Y C		60.00
IMPUESTO ITF *	0.04	
COM. TRAS. FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	100.00	
COM. TRAS. FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	100.00	
COM. TRAS. FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	50.00	
DE DCR MINERIA Y C		395.00
COM. TRAS. FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	380.00	
IMPUESTO ITF *	0.38	
RET VENTANILLA	1,550.00	
IMPUESTO ITF *	1.08	
TRA O/CTA	40.00	
IMPUESTO ITF *	0.02	
HABERES STA CAT *		478.50
RETIRO POR CAJERO	460.00	
DE DCR MINERIA Y C		45.00
IMPUESTO ITF *	0.11	
TRANSF DE OTRA CTA		120.00
DE DCR MINERIA Y C		395.00
COM. TRAS. FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	560.00	
IMPUESTO ITF *	0.65	
INTERES GANADO *		0.05

El que suscribe, Certifica que el presente documento es copia fiel del original que se me pone a la vista y el cual confronté, de lo que doy Fé.

30 JUL 2009

Arequipa,

TOTAL MOVIMIENTOS

3,634.54

3,189.04

SALDO

Eloy Polar Llavilla

15.56

Fidatario de la Gerencia Regional de Arequipa
 RGR 021-2009-GRAGRIPE

PREVENIR FRAUDES. RECUERDA QUE LOS CORREOS ELECTRONICOS DEL BANCO CONTIENEN LINKS O ENLACES.
 SI TIENES ALGUNA DUDA O RECLAMO, LLAMA AL 311-9898. RECUERDA
 SI TIENES A TU DISPOSICION EL DEFENSOR DEL CLIENTE
 LLAMA AL 311-9898 Y LAS OFICINAS DE INDECOPI O DE LA SBS.

MENDOZA LUIS ALBERTO

215-14913210-0-44

N.VOS.SOLES

DEPENDENCIA KM 3 N.SN URB.VAR

CANTO-AREQ IANTE UCHUMAYO

MUNICIPAL

(K093A9)215

DEL 01/12/08 AL 31/12/08

BALDO ANTERIOR		461.06
PAGO PRESTAMO	376.15	
HABERES 5TA CAT	*	478.49
DE DCR MINERIA Y C		1,217.00
IMPUESTO ITF	1.11	
DE DCR MINERIA Y C	*	60.00
IMPUESTO ITF	0.04	
COM.TRAS.FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	100.00	
COM.TRAS.FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	100.00	
COM.TRAS.FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	50.00	
DE DCR MINERIA Y C		395.00
COM.TRAS.FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	380.00	
IMPUESTO ITF	0.38	
RET VENTANILLA	1,550.00	
IMPUESTO ITF	1.08	
TRA O/CTA	40.00	
IMPUESTO ITF	0.02	
HABERES 5TA CAT	*	478.50
RETIRO POR CAJERO	460.00	
DE DCR MINERIA Y C		45.00
IMPUESTO ITF	0.11	
TRANSF DE OTRA CTA		120.00
DE DCR MINERIA Y C		395.00
COM.TRAS.FONDOS	3.00	
RETIRO POR CAJERO	560.00	
IMPUESTO ITF	0.65	
INTERES GANADO	*	0.05
	3,634.54	3,189.04
		15.56

NOTAS. RECUERDA QUE LOS CORREOS ELECTRONICOS DEL BANCO CONTIENEN LINKS O ENLACES.
 SI TIENES DUDA O RECLAMO, LLAMA AL 311-9898. RECUERDA
 SI TIENES A TU DISPOSICION EL DEFENSOR DEL CLIENTE
 LLAMAR A LAS OFICINAS DE INDECOPI O DE LA SBS.