



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**LAS MYPES Y LA OMISIÓN AL PAGO DE LOS
BENEFICIOS SOCIALES DE SUS TRABAJADORES, EN
LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, 2020.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA

**ALVAN FASANANDO, SHEYLA VANESSA
ORCID: 0000-0002-5810-8327**

ASESOR

**CABRERA MONTALVO, HERNÁN
ORCID ID: 0000-0001-5249-7600**

PUCALLPA-PERÚ

2022

2. EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Alvan Fasanando, Sheyla Vanessa

ORCID: 0000-0002-5810-8327

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado
Pucallpa- Perú

ASESOR

Cabrera Montalvo, Hernán

ORCID ID: 0000-0001-5249-7600

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Pucallpa- Perú

JURADOS

Merchán Gordillo, Mario Augusto

ORCID: 0000-0002-6052-7045

Presidente

Centeno Caffo, Manuel Raymundo

ORCID: 0000-0002-2592-0722

Miembro

Zavaleta Velarde, Braulio Jesús

ORCID: 0000-0002-5888-3972

Miembro

3. HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mercan Gordillo, Mario Augusto

PRESIDENTE

Centeno Caffo, Manuel Raymundo

MIEMBRO

Zavaleta Velarde, Braulio Jesús

MIEMBRO

Cabrera Montalvo, Hernán

ASESOR

4. DEDICATORIA

A Dios:

Por guiar cada paso que doy y por las bendiciones derramadas sobre mi mente y sobre todo en mi vida más aun en esta etapa de mi carrera profesional, futuro que me trace a la vida.

A mis amados hijos:

Por su paciencia, comprensión y apoyo moral que confiaron en mí en cada momento, en cada paso, lo cual fue producto de cada sacrificio y entrega.

SHEYLA VANESSA ALVAN FASANANDO

AGRADECIMIENTO

A cada docente de mi alma mater como lo es la universidad ULADECH católica por forjarme conocimientos, experiencias y todo lo demás que me servirán como profesional, en sus las aulas aprendí de mucho y agradezco infinitamente a cada miembro de esta prestigiosa casa de estudios.

A william Romero Amasifuen por su gran aporte y conocimientos.

LA SENSATEZ Y LA FUERZA DE VOLUNTAD

SHEYLA VANESSA ALVAN FASANANDO

5. RESUMEN

El presente informe de investigación tuvo como problema: ¿Las pequeñas empresas omiten el pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020?, se investigó sobre la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en las pequeñas empresas, en el Perú los beneficios sociales son derechos que se le otorga a los trabajadores por el tiempo laborado. El objetivo fue determinar cuál es la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales. La metodología es de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental, retrospectivo, transversal y correlacional. La unidad de análisis está representada por 30 trabajadores de las MYPES, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario validado mediante juicio de expertos. Los resultados establecen en gran medida el manifiesto desacuerdo de los encuestados sobre el cumplimiento de beneficios sociales, asignaciones o bonos por parte de las pequeñas empresas, siendo un tema de suma importancia en nuestro país debido a que la legislación peruana exige el cumplimiento de los pagos de estos beneficios sociales a los trabajadores. Finalmente se concluye al respecto del objetivo general de identificar la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales, encontrándose una relación contradictoria en la medida que no se cumple con hacer efectivo estos estos beneficios sociales que permitirá mejorar la estabilidad de las pequeñas empresas y de sus trabajadores.

Palabras Clave: Beneficios sociales, Derecho, Pequeña empresa, Trabajadores

ABSTRACT

The present research report had as a problem: Do small companies omit the payment of the social benefits of their workers in the Province of Coronel Portillo, 2020? It was investigated on the omission to pay the social benefits of their workers in small companies, in Peru social benefits are rights that are granted to workers for the time worked. The objective was to determine what is the relationship between small businesses and the omission to pay social benefits. The methodology is quantitative, descriptive level, non-experimental, retrospective, cross-sectional and correlational design. The unit of analysis is represented by 30 workers of the MYPES, to collect the data the survey technique is used and as a collection instrument the questionnaire validated by expert judgment. The results establish to a great extent the manifest disagreement of those surveyed about the fulfillment of social benefits, allowances or bonuses by small companies, being an issue of great importance in our country because Peruvian legislation requires compliance with payments. of these social benefits to workers. Finally, it is concluded about the general objective of identifying the relationship between small businesses and the omission to pay the social benefits of their workers, finding a contradictory relationship to the extent that it is not fulfilled with making these social benefits effective, which will improve the stability of small businesses and their workers.

Keywords: Social benefits, Law, Small business, Workers

6. CONTENIDO

1. Título de la tesis.....	i
2. Equipo de trabajo.....	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor.....	iii
4. Dedicatoria.....	iv
5. Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
6. Contenido.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	6
2. Marco teórico y conceptual.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas de la investigación.....	14
2.2.1 MYPES.....	14
2.2.1.1 Pequeñas empresas.....	14
2.2.1.2. Régimen Laboral.....	14
2.2.1.3. Trabajadores comprendidos en el régimen laboral especial.....	15
2.2.1.4. Exclusiones.....	15
2.2.1.5. Naturaleza y permanencia.....	16
2.2.2. Beneficios Sociales.....	16
2.2.2.1. Clasificación de los beneficios sociales.....	18
2.2.3 Jornada de Trabajo.....	19
2.2.4. Compensación por tiempo de servicios.....	19
2.2.5. Gratificaciones.....	20
2.2.5.1 Clases de gratificaciones.....	21
2.2.6. Utilidades.....	22
2.2.7. Seguro complementario de trabajo de riesgo.....	23
2.2.8. Seguro de vida.....	23
2.2.9. Descanso Vacacional.....	24

2.2.9.1 Horas extras	26
2.2.9.2 Pagos por domingos y feriados.....	26
2.2.10. Régimen de pensiones	28
2.2.11. Acceso Voluntario al SENATI	28
2.2.12 Compensacion por tiempo de servicio.....	28
2.2.12.1 Definición	28
2.2.12.2 Calculo de la compensación por tiempo de servicio	29
2.2.13 El Trabajo	30
2.2.14 Derecho del Trabajo	30
2.2.14.1 Finalidad del Derecho del Trabajo	32
2.2.14.2 Fuentes del Derecho del Trabajo	32
2.2.14.3. Los Principios del Derecho del Trabajo	33
2.2.14.3.1. Definición	33
2.2.14.3.3 Principales Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo	34
2.2.14.4 El trabajo en las constituciones del 1979 y 1993.....	38
2.2.15 Alcances y delimitaciones de Remuneración y Beneficios Sociales	38III.
HIPÓTESIS	42
IV. METODOLOGÍA	43
4.1. Diseño de la investigación	43
4.2. Población y muestra	45
4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores	45
4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	47
4.5. Plan de análisis.	47
Selección y exploración de información.	47
Estructuración y organización de la información.	48
Análisis y sistematización de la información.	48
4.6. Matriz de consistencia.	48

4.7. Principios éticos.....	38.
V.RESULTADO.....	39
5.1 Análisis de resultado.....	51
VI. CONCLUSION	56
6.2 Recomendaciones.....	58
Referencias bibliográficas	59
Anexo	65
1.Instrumento de recolección de datos	66
2.Evidencias de validación de Instrumento	67
3.Evidencias de trámite de recolección de datos	68
4.Formatos de consentimiento informado	69

7. Índice de cuadros

Cuadro 1	39
Cuadro 2	40
Cuadro 3	41
Cuadro 4	42
Cuadro 5	43
Cuadro 6	44
Cuadro 7	45
Cuadro 8	46
Cuadro 9.....	47
Cuadro 10.....	48
Cuadro 11.....	49
Cuadro 12.....	50

Índice de anexos

Anexo 1 Intrumento de recoleccion de datos	65
Anexo 2 Evidencias de validacion de Instrumento.....	66
Anexo 3 Evidencia de tramite de recoleccion de datos	67
Anexo 4 Formatos de consentimiento informado.....	68

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación, se titula “Las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020”.

El marco legal dispuesto en la norma de alto rango como lo es la constitución, en materia laboral, determina pautas elementales para dar pie a una forma laboral más justa, pensando no solo en la remuneración proporcional al trabajo y al tiempo, sino considerando a las personas que están detrás del trabajador, es decir su familia, entonces se considera que la valoración del ordenamiento jurídico sobre los beneficios sociales es superior a cualquier interés en el contexto del vínculo laboral, de modo que su estricto cumplimiento estaría materializando el ejercicio de este derecho fundamental.

En el Contexto Internacional:

El desarrollo práctico que realizan los estados como política en materia laboral tienen la finalidad de materializar derechos fundamentales, necesarios para asegurar la prosperidad y el desarrollo sostenible de sus habitantes, este cumplimiento servirá como reflejo que pondrá en evidencia los alcances de lo que en un momento nació como voluntario a obligatorio, la cual inicio con fortalecer los derechos laborales y después complementarlo con el respaldo de la seguridad social. En alusión a esto la Declaración Universal de Los Derechos Humanos (1948) establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”(Art.23°). Parte de un

antecedente muy lamentable como lo fue la esclavitud y los excesivos regímenes laborales impuestos con los años posteriores.

La mala remuneración, poco salario, trabajos peligrosos, sobre horas, horarios indefinidos, etc., forman parte del escenario laboral en los países sub desarrollados, a pesar que el trabajador cuyo aporte es esencial en cualquier actividad, llega a ser el más desprotegido, como lo considera Corona (2010): “los problemas más importantes para los trabajadores mexicanos es la incertidumbre para obtener y conservar un empleo, (...), los bajos salarios y la pérdida de prestaciones sociales también son cuestionadas por la apertura económica y la integración de las empresas mexicanas en la globalización.” (p.3).

Por ultimo uno de los países que ha afrontado problemas de carácter económico de manera regular ha sido Argentina en donde se ha priorizado la valoración del trabajador como fuente impulsadora de la mejora económica en general, para ello se han considerado reformas en la materia, a esto hace referencia La Torella (2014) cuando valora otros aspectos de la satisfacción de los trabajadores: “en contraposición a esto, sí lo hacen aspectos no pecuniarios y emocionalmente valorados como el tiempo libre, la seguridad, el desarrollo, los servicios adicionales o la generación de experiencias o vivencias personales que fortalezcan y optimicen la calidad de vida laboral.”(p.4)

En relación con el Perú

Los beneficios al trabajador es una forma de compensación no solo por el trabajo realizado de forma presencial sino además de fuente para subsistir una vez se haya terminado la relación laboral entre el empleado y el empleador, cuya cancelación debe darse de manera inmediata, según la ley dentro de las cuarenta y ocho horas, sin

embargo esto no se materializa en el mercado laboral, es por eso la gran carga judicial en materia laboral, esto porque los empleadores esperan el accionar de los empleados, que muchas veces no es posible por los costos que significa ir a un proceso judicial, de ir a juicio se plantean otros mecanismos dilatorio para postergar su responsabilidad, que como lo señala en nuestra CONSTITUCION POLITICA DEL PERU (1993): “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual y el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.(Art.24°), en ese sentido lo que se percibe en nuestro país, por muchos esfuerzos que se realiza en materia reguladora, es una gran cantidad de pequeñas y medianas empresas que no consideran las regulaciones en materia laboral, aun cuando es pública las sanciones de un despido arbitrario y las penalidades de orden administrativo que conlleva la falta de pago de sus beneficios sociales, Arce (2013) expone sobre el tema: “la dimensión social de la remuneración transforma la simple obligación de entregar un monto susceptible de valor económico en una deuda de máxima importancia para el ordenamiento jurídico. El pago del salario se convierte en una prestación garantizada constitucionalmente.”(p.382).

1.2. Problema de la investigación.

Para tener conocimiento acerca de la responsabilidad de cumplir con los pagos de los beneficios sociales de parte de las pequeñas empresas a sus trabajadores nos abocamos a realizar el presente trabajo de investigación; para tal fin, he visto por conveniente plantear siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la provincia de coronel portillo, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

Como respuesta al cuestionamiento general se plantea el siguiente objetivo general:

Identificar cual es la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020.

Con la finalidad de lograr el cumplimiento del objetivo general se plantea los siguientes objetivos específicos:

- Determinar en qué medida las pequeñas empresas están omitiendo el pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020.
- Analizar en qué medida se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Legislativo N° 688 – Ley de consolidación de beneficios sociales, en las pequeñas empresas de la Provincia de Coronel Portillo, 2020.

1.4. Justificación

La investigación se justifica en verificar la concordancia, vinculo o materialización de la realidad laboral en nuestro país respecto de los tratados, convenciones internacionales y en especial con nuestro ordenamiento jurídico, cuyas consideraciones manifestadas en nuestra constitución tiene un sentido práctico cuando se otorga al ser humano el valor que corresponde, para ello surge el propósito de la correcta y suficiente remuneración por concepto de beneficios sociales, que actúa como un instrumento de resguardo frente al hecho del desempleo o efectos negativos producto del trabajo realizado.

Se justifica también en la necesidad de poder medir metodológicamente la postura y el nivel de conformidad y satisfacción de la población laboral, como muestra del verdadero efecto positivo que busca el ordenamiento jurídico con las normativas

ya emitidas en materia laboral, en el marco de la gran necesidad de la población por acceder a centros laborales en donde pueda encontrar todas las formas de resguardar su integridad, su bienestar, superación y después con el retiro tener la pensión más justa, por lo tanto será de utilidad los resultados y conclusiones obtenidos en la presente investigación.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2. Marco teórico y conceptual

2.1. Antecedentes

Internacional

1. Ojedis & Pérez (2018), en Ecuador, cuyo tema: “Beneficios Sociales de Ley y su tratamiento Contable en la Empresa Cargoline del Ecuador S.A”, Tesis para optar el título de contador público autorizado por la Universidad de Guayaquil, cuyo objetivo fue desarrollar la presentación razonable de los Estados Financieros y el tratamiento contable de los Beneficios Sociales del trabajador determinado por la NIIF para PYMES Sección 28, en la Empresa Cargoline del Ecuador S.A. En la cual aplico la metodología fue de tipo cualitativa, de nivel descriptiva y técnica documental, teniendo como instrumento el cuestionario, cuyas conclusiones fueron: Desarrollar la NIIF para PYMES sección 28 beneficios a empleados, permite una correcta presentación de los estados financieros, ya que se emplea la norma de forma adecuada y transparente. Permitiendo así toma de decisiones de manera efectiva y futuras para la organización. Al no contar con la información de manera correcta la compañía presenta problemas de confiabilidad y veracidad en los estados financieros. No realiza las provisiones por beneficios a empleados por lo tanto no lleva una inspección del pago que deberá realizar al trabajador cuando se cumpla el vencimiento de cada beneficio.

2. Barragán et al. (2019), en Colombia, cuyo tema: “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS.”, Tesis para optar los títulos de licenciados, cuyo objetivo fue analizar la influencia de los beneficios laborales y del

área de gestión humana en la calidad de vida laboral. Al estudiar la influencia de los beneficios laborales de los trabajadores en las diferentes posiciones jerárquicas de la compañía GLOBAL. En la cual aplico la metodología cualitativa de corte histórico – hermenéutico bajo la técnica de análisis de contenido, se determinan tres categorías beneficios labores, calidad de vida laboral y el área de gestión humana, cuyas conclusiones fueron: 1. las empresas deben tomar el proceso de capacitación y desarrollo como una oportunidad de crecimiento organizacional – empleados, para que los empleados que laboran en la organización cuenten con unas altas competencias, potencializándolas y reforzándolas con capacitación y desarrollo organización, brindando resultados a corto y mediano plazo, esto hace que a nivel de mercado la empresa sea reconocida y llamativa para atraer nuevos clientes, pues ya que se preocupa por la formación de los trabajadores dando oportunidad de progreso a nivel personal y así realizar un plan carrera donde va a traer diferentes beneficios que ayudan a mejorar la calidad de vida. 2. Teniendo en cuenta que la salud ocupacional ha evolucionado a un modelo preventivo, se han generado practicas emergentes, una de las que genera mayor interés en el área de gestión humana es el clima organizacional, debido a que existe un reconocimiento implícito de su influencia en el bienestar y la productividad de la organización, al igual que esta práctica también se evidencia que la cultura a largo plazo incide, siendo estas dos la fuente de la plataforma estratégica dentro de la que se desenvuelven las organizaciones.

3. La Torella (2014), en Ecuador, cuyo tema:: “Beneficios Sociales de Ley y su tratamiento Contable en la Empresa Cargoline del Ecuador S.A”, Tesis para optar el título de magister en ciencias económicas, cuyo objetivo fue indagar, conocer y vincular la valencia que las personas asignan, tanto en sus actuales o futuros empleos,

al acceso a un programa de beneficios o más bien, a la pertinencia del mismo para con sus necesidades. En la cual aplico la metodología cuantitativa, exploratorio, tuvo como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, cuyas conclusiones fueron: 1. En este sentido, numerosas investigaciones (ver anexos) hoy tienden a confirmar que, sobre todo con el advenimiento de las nuevas generaciones, son los mismos empleados quienes negocian no solo sueldo en tanto importe numérico, sino sus propios beneficios y concesiones referidas al tiempo libre (viernes de home office, día de cumpleaños, horario de verano, etc.); por lo que las apreciaciones vertidas, el resultado propio del relevamiento de expectativas de los empleados y la prensa especializada convierten al tema en tendencia; y empuja a los responsables de la gestión a crear “un entorno adecuado para que los empleados alcancen su desarrollo óptimo”, invitando a pensar, entre otros aspectos que amplían la dimensión humana, el concepto de remuneración desde una perspectiva consciente; donde maximizar la competitividad y atracción de las remuneraciones, no signifique simplemente incrementar el monto. 2. Por consiguiente, las máximas aspiraciones de los empleados y el máximo campo fértil con el que cuenta la empresa, se circunscribe a las practicas tendientes a la flexibilidad laboral, las acciones de calidad de vida y la concepción emanada del work life balance. Un instrumento de gestión, no una práctica de lujo, que hoy sirve a los fines de no solo atraer o retener personal, sino también con el objetivo de preservar la capacidad productiva de los empleados y resguardar su integridad psicofísica.

Nacional

4. Llamo (2018) en pimentel - Perú, cuyo tema: “Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo-2016.”, Tesis para optar el título de contador público, cuyo objetivo fue determinar la

influencia de la evasión de beneficios sociales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016. En la cual aplico la metodología no experimental, descriptivo y correlacional, cuyas conclusiones fueron: 1. Se obtiene como estadístico Chi – cuadrado de 23.467 y también se establece que la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Sociales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016. 2. Se obtiene como estadístico Chi – cuadrado de 27.684 y también se establece que la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Legales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo en el año 2016.

5. Huaman & Giraldez (2016), en Huancavelica - Perú, cuyo tema de investigación: “La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014.”, Tesis para optar el título profesional de contador público, cuyo objetivo fue establecer el grado de relación que existe entre la Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, periodo 2014. En la cual aplico la metodología de tipo aplicada, descriptivo – correlacional, utilizando la encuesta y el cuestionario, cuyas conclusiones fueron: 1. Se ha evidenciado el grado de relación que existe entre la

Inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,683$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). 2. Se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la actuación inspectiva y el pago de beneficios sociales a trabajadores del sector de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,612$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). 3. Se ha evidenciado que el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil que prestan servicios en el distrito de Huancavelica, es positiva y el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,641$. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

6. Ticona (2017) en Arequipa - Perú, cuyo tema: “Incumplimiento de los Beneficios Laborales según la Situación Financiera de la Empresa de Transportes REYCA S.A.C. en el periodo 2016.”, Tesis para optar los títulos de contador público, cuyo objetivo fue determinar de qué manera afecta el incumplimiento de los beneficios laborales en la situación financiera de la empresa de transportes REYCA SAC. En la cual aplico la metodología está basada en una investigación básica de enfoque descriptivo y explicativo, diseño no experimental-transversal, cuyas conclusiones fueron: 1. Según análisis realizado a la empresa de transportes REYCA SAC las causas que originan el incumplimiento de beneficios sociales son la falta de liquidez y rentabilidad, encontrándose que los niveles de liquidez están por debajo del índice óptimo para este sector, demostrándose que para el año 2015 se cuenta con 1.17 céntimos y para el año 2016 0.95 céntimos de sol, para poder hacer frente a sus

obligaciones a corto plazo dentro de ellos los beneficios sociales del trabajador y según el margen de utilidad neta para el año 2015 es de 1% y en el 2016 es 0.12%, debido al costo elevado que tiene a partir del año base y a la disminución de las ventas, la utilidad neta es positiva para dicho periodo solo por la venta de activos y no por la actividad de la empresa. 2. Según el análisis realizado al 31 de diciembre del 2016 se tienen beneficios pendientes de pago que ascienden a 349,514.13 soles lo que genera que la empresa no pueda utilizar todo el gasto como deducible para la declaración jurada anual, tomándose como diferencia temporal el importe de 263,814.44 soles incrementándose el pago del Impuesto a la Renta en 104,061.00 soles, que pudieron ser destinados al pago de los beneficios laborales. 3. Asumiendo que durante el ejercicio 2016 la empresa de transportes de REYCA SAC, no cumplió con pagar los beneficios laborales debido a la falta de liquidez en dicho ejercicio, se tendría que hacer frente al pago de multas laborales que ascienden al monto de 107, 835.00 soles.

Local

7. Aliaga et al. (2020) en Pucallpa - Perú, cuyo tema: “Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018.”, Tesis para optar el título de contador público, cuyo objetivo fue Describir las características de los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería. En la cual aplico la metodología cuantitativo-descriptivo, no experimental-transversal-retrospectiva, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, cuyas conclusiones fueron: Respecto al Objetivo Específico 1, se concluye que en la empresa, el 63.4% constituyó su micro negocio entre los años 2003-2018, es decir son micro empresarios sumamente jóvenes y el 75.6% tienen en promedio 5 colaboradores trabajando en su micro negocios. 2. Respecto al Objetivo Específico 2, se concluye que en la empresa, el

75.6% registró a su empresa como micro o pequeña empresa, el 51.2% constituyó su empresa como persona jurídica, el 65.9% no conoce la reducción del 70% en trámites de registro de sus colaboradores, el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral.

8. Shupingahua & Ríos (2021) en Pucallpa - Perú, cuyo tema: “Impuestos a la renta y beneficios sociales en las chifas del distrito Callería , provincia de Coronel Portillo – Ucayali 2021.”, Tesis para optar el título de contador público, cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona el Impuesto a la renta y beneficios sociales en los Chifas del distrito Callería. En la cual aplico la metodología de tipo de investigación correlacional, de enfoque cuantitativo, método Inductivo, el estudio fue de diseño no experimental, cuyas conclusiones fueron: Se concluye la obligación tributaria se relaciona significativamente con los beneficios sociales en los Chifas, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r= 0,480$ correlación moderada positiva y $pvalor= 0,024 < 0.05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 79% de los propietarios de chifas, manifestó que nunca es considerada la dimensión obligación tributaria, mientras que el 19% manifiesta que casi siempre es considerada y el 2% manifestó que siempre.2. Se concluye el pago de impuesto se relaciona significativamente con los beneficios sociales en los Chifas del distrito Callería, provincia de Coronel Portillo - Ucayali

2021, luego de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,500$ correlación moderada positiva y $p\text{valor} = 0,018 < 0,05$, es decir es significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%. Asimismo, el 81% de los propietarios de chifas del distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión pago de impuestos, mientras que el 17% manifiesta que casi siempre es considerada y el 2% manifestó que siempre

9. Reyes (2022) en Pucallpa - Perú, cuyo tema: “Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules , Distrito Callería , Ucayali 2022.”, Tesis para optar el título de contador público, cuyo objetivo fue determinar cuál es la relación de la formalización laboral y los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules. En la cual aplico la metodología cuantitativo-descriptivo, no experimental- transversal-retrospectiva, se aplicó un cuestionario de 12 preguntas, cuyas conclusiones fueron: 1. Aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0,05$ y rechazamos la hipótesis nula. La formalización laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0,825$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman. 2. Aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0,05$ y rechazamos la hipótesis nula. Los derechos laborales se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0,878$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman. 3. Aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0,05$ y rechazamos la hipótesis nula. La seguridad y estabilidad laboral se relaciona significativamente con los beneficios sociales en las tiendas de la Galería

Polvos Azules, Distrito Callería, Ucayali 2022. Con un valor $r = 0.847$ estimado por el coeficiente de correlación de Spearman.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1 MYPES

MYPES.pe, (2020): “Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.”(p.2)

2.2.1.1 Pequeñas empresas

La definición mas significativa implica que el tamaño de estas empresas no limitan las diversas actividades económicas que puedan desarrollar así como lo define el TÚO de la Ley MYPE (2008):

La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas empresa. (Art.4°)

2.2.1.2. Régimen Laboral

TUO de la Ley MYPE (2008) “El Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y empleadores.”(Art.38°)

La ley MYPE tiene por finalidad determinar el conjunto de derechos y obligación que tienen las personas que bajo el régimen de peque y micro empresas generan bienes y ofrecen servicios de modo que estén sujetas a la normatividad que rige el ámbito empresarial en nuestro país de esta manera no solo se consigue el benéfico para el emprendedor sino también para sus colaboradores.

2.2.1.3. Trabajadores comprendidos en el régimen laboral especial

No hay limitación para el trabajo, porque es un derecho establecido en la constitución de hecho, la ley PYME procura que los trabajadores que antes no tenían ningun tipo de consideración por laborar el empresas pequeñas ahora puedan ser merecedores de todos los beneficios que establecía la ley antes a solo aquellos que trabajaban en rigimenes generales, al respecto señalo lo que establece el TUO de la Ley MYPE (2008) “El régimen laboral especial comprende “dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas” (Art.41°)

2.2.1.4. Exclusiones

Estas tienen un carácter de delimitar que empresas que sean fuentes de grandes capitales o aquellas que a proposito forman un clongomerado de empresas pequeñas puedan acceder a todos los beneficios que se le otorga a las Pymes, ya que esto significaría una ventaja desleal frente a otras empresas, así como lo establece el TUO de la Ley MYPE (2008) “No es tan comprendidas en el régimen especial (...) empresas que, no obstante cumplir con las caracterticas definidas: Constituyan grupo económico o vinculación económica y tengan vinculación económica con otras empresas o grupos

económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características.”
(Art.40°)

2.2.1.5. Naturaleza y permanencia

Es importante señalar que la ley le otorga un trato permanente a las Pymes, siempre en cuando siga dentro de los límites que la definen, como toda empresa busca siempre su expansión y con ello un crecimiento económico proporcional esto entiende la ley cuando señala que toda empresa que supera por dos años consecutivos los límites de la Pyme en ese sentido esta será regulada por el régimen laboral que más se adecua a sus actividades, así lo establece el TUO de la Ley MYPE (2008):

La empresa cuyo nivel de ventas o el número de trabajadores promedio de dos (2) años consecutivos supere el nivel de ventas o el número de trabajadores límites establecidos en la presente Ley para clasificar a una empresa como Micro o Pequeña Empresa, podrá conservar por un (1) año calendario el Régimen Laboral Especial correspondiente. (Art.42°)

2.2.2. Beneficios Sociales

El conjunto de aportes por parte del empleador a favor del empleado en el ejercicio pleno de sus funciones y posteriores a ellos, que no solo responden a un plus remunerativo sino que sirve para afrontar contingencias especiales que hagan imposible seguir laborando, al respecto Toyama (2001) considera lo siguiente: “Los beneficios sociales constituyen un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo.” (p. 201)

Como nos explica Toyama (2014):

Es uno de los más trascendentales dentro de las relaciones individuales laborales. La “inexistencia de una plena justicia especializada en Derecho Laboral y los cambios radicales que ha tenido la regulación de los beneficios laborales en nuestro país, nos plantean el imperativo de conocer las normas laborales que regulan estos beneficios”, así como los modelos que se deben tomar en consideración para su interpretación correcta (p.41)

Dolorier (2004) considera; “Se denominan beneficios sociales a todos aquellos ingresos que recibe el trabajador con motivo de las labores prestadas a favor del empleador, sin considerar su origen, el importe o periodicidad de pago o su naturaleza remunerativa”. (p. 187)

Al cese del trabajador los beneficios sociales le serán pagados dentro de las 48 horas siguientes del cese. De esta manera que desde el día siguiente que no se realice la materialización de esta obligación, se devenga el interés legal fijado por el BCR, el cual no es capitalizable.

La definición de beneficios sociales es utilizada a diario en materia laboral, sean por trabajador, empleador, autoridad, las legislaciones y doctrinas nacionales, y todos comprenden o establecen las consideraciones del contenido de esta definición, aun cuando la legislación no la define. “De ahí el objeto del presente artículo es definir el concepto de beneficio social, al haberse advertido que tanto la Sunat como el Tribunal Fiscal no lo aplican en su verdadera concepción”. (Neves, 1997.p.85).

Existen antecedentes legislativos que ya no están vigentes, pero que sin duda ilustran sobre los contenidos de conceptos sobre beneficios sociales, pues éstos continúan usándose desde habitualmente el inicio del Derecho del Trabajo en el país. Nos referimos al reglamento de la Ley N°4916. (Gómez, 1996).

En la definición de beneficios sociales Dolorier (2004) considera la siguiente definición: “prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de tercero, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida a cargo” (p.187).

Principales ventajas de los beneficios sociales son: en primer lugar tiene naturaleza fiscales como ventaja para el empleador, su objetivo principal es lograr la plena satisfacción de todo trabajador otorgándole seguridad no solo a su persona sino también a su familia, actúa como un salvavidas en circunstancias difíciles de la empresa, al garantizar la satisfacción de sus trabajadores lo que se logra como efecto colateral son trabajadores más comprometidos y por supuesto motivados a hacer mejor las cosas en la organización, asegurando de esta manera una permanencia continua del trabajador, fortaleciendo el lazo o vínculo entre el empleador y el empleado, esto debido a que el trabajador considera estos beneficios como un aporte adicional al sueldo percibido, otro efecto colateral de carácter positivo es que la empresa adquiere una excelente imagen en la sociedad.

2.2.2.1. Clasificación de los beneficios sociales

Es el conjunto material en materia laboral que le corresponde a todo trabajador en el ejercicio de sus funciones y posterior al término de la relación laboral, según Dolorier (2004) considera la siguiente clasificación:

- a. Beneficios sociales legales: Son aquellos que el empleador está obligado a abonar a favor del trabajador, siempre que se cumplan los requisitos previstos para cada beneficio social. Beneficios sociales voluntarios: Son aquellos otorgados voluntariamente por el empleador o establecidos de común

acuerdo con el trabajador. Como el bono por el cumplimiento de metas, gratificación por onomástico, por aniversario de la empresa, etc . (p. 188)

2.2.3 Jornada de Trabajo

Esta es la cantidad de horas trabajadas que todo empleado se compromete a laborar, esta se establece según conveniencia y no puede superar la consideración ya establecida en la constitución es decir las ocho horas diarias, como Dolorier (2004) considera: “La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios para el empleador. Se puede establecer por ley, por convenio o por decisión” (p.48). Adicional a estas consideraciones tenemos lo afirmado por Obregón (2018):

La jornada máxima es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, las horas extras son voluntarias y se abonan con las sobretasas de 25% y 35%, respectivamente. Asimismo tienen derecho a refrigerio. Sin embargo, donde radica la diferencia es en que, en los centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en ehorario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35% . (p. 606)

2.2.4. Compensación por tiempo de servicios

Estudio Vera (2000): “Es un beneficio que las empresas brindan a sus trabajadores para que cuando la relación laboral con el empleado termine, este pueda disponer de un fondo y así pueda prever los riesgos que afrontará durante el tiempo que esté desempleado.”(p.53)

La naturaleza de este beneficio social tiene dos puntos importantes a favor del trabajador primero significa una valoración al ejercicio de su empleo, de modo que como ya dije proporciona la motivación frente a sus empleadores y el segundo propósito es ser un fondo para afrontar cualquier imprevisto que pueda generarse en el

transcurso del vínculo laboral o posterior a ello. Esta según la definición del marco normativo Pyme, que es similar a lo establecido en el régimen general laboral se deposita en los meses de mayo y octubre en la cuenta que el trabajador vea conveniente, con este beneficio el trabajador del régimen privado alcanzaría a ganar catorce sueldos al año. Así lo considera Pinto (2017):

La finalidad de este beneficio consistió en indemnizar al trabajador cuando éste era liquidado de su empleo, el pago que percibía en ese entonces dependía del tiempo que haya laborado pudiendo recibir desde dos meses de salario hasta el pago de un año completo de trabajo, años más tarde este beneficio fue cambiando en el tiempo a través de leyes y decretos que regularizaban las condiciones y los métodos de cálculo, hasta la aprobación del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por D.S. N° 001-97- TR; norma que actualmente regula este beneficios para los trabajadores de la actividad privada .(p.96)

TUO de la Ley MYPE (2008): “Los trabajadores (...) tendrán derecho a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa remuneraciones diarias.”(Art.41°)

2.2.5. Gratificaciones

Dolorier (2004): “Las gratificaciones constituyen los beneficios económicos otorgados por el empleador al trabajador en razón de las festividades y/o acontecimientos especiales. En el ordenamiento nacional se reconoce a los trabajadores el derecho a percibir dos gratificaciones: una en fiestas patrias y otra en navidad.” (p. 204)

La gratificación son remuneración establecidas por ley pero que tienen un carácter de extraordinaria toda vez que solo se pagan dos veces al año, pero no es un monto estricto, sino que está sujeta al tiempo efectivamente laborado es decir el cálculo será siempre que se hayan trabajado los seis meses previos, de modo que es proporcional al tiempo de servicio. La ley en materia laboral establece que el empleador tiene un plazo máximo de quince días de los meses de julio y diciembre, su incumplimiento conlleva a generar multas de orden administrativos, teniendo como órgano regulador a SUNAFIL.

Eliás (1999) nos indica; “las gratificaciones son sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la ley” (p.165). Estos discernimientos presumen incrementos patrimoniales para atender aumentos previsibles o contingencias no previstas en los gastos habituales.

2.2.5.1 Clases de gratificaciones

a) Extraordinaria: Son aquellas otorgadas de formas excepcionales y, por esta razón, no tiene carácter obligatorio.

b) Ordinarias: Son aquellas que se otorga de manera obligatoria y tiene por origen normas legales; convenios colectivos o en contratos de trabajos. Cuando primitivamente la gratificación es extraordinaria llega a tener carácter de ordinaria, siempre que sea pagado durante dos años consecutivos.

La Ley N°27735 (2002), instauro: “el derecho de los trabajadores sujeto al régimen laboral de actividades privadas, a percibir dos (2) gratificaciones por año, por motivo de Fiestas Patrias y otra por Navidad” (Art.1°). Estos beneficios resultan de lo

más beneficiosa y en la cultura laboral siempre tienen un uso familiar, por lo tanto no depende de la modalidades contractuales y solamente se considerará el tiempo de la prestación de servicios aplicación sea cual fueran las modalidades del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios.

Los montos de cada gratificación son equivalentes al sueldo acordado en el contrato de trabajo. Para estos efectos, se consideran como remuneraciones, a las remuneraciones básicas y los montos que normalmente perciban el colaborador en dinero o en especies como contraprestaciones de sus labores, cualesquiera sean sus orígenes o las denominaciones.

2.2.6. Utilidades

Es aquel residuo que resulta del ejercicio mensual o el periodo que vea conveniente la empresa para medir el rendimiento del negocio en términos generales es la diferencia entre el monto total de costos y gastos y los ingresos brutos en ese sentido Dolorier (2004):

Es un beneficio que consiste en la percepción de una parte de los resultados cuantificables de la empresa por parte de los trabajadores de la misma. Están obligadas al pago de la participación de utilidades, las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que tengan veinte o más trabajadores (p. 219)

De esta manera Castillo (1999), indica que es: “un derecho de los trabajadores reconocido constitucionalmente en los siguientes términos: el estado reconoce el derecho de los trabajadores en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”(p.62). Tienen como objetos, que el trabajador acceda a utilidades

netas que perciben los empleadores como consecuencias de las gestiones empresariales.

2.2.7. Seguro complementario de trabajo de riesgo

Los seguros actúan de una manera muy efectiva en el ambiente laboral, estos ofrecen garantías para los trabajadores que realizan trabajos que significan riesgos para su salud y su vida, no solo se activan como respuesta a un accidente laboral, sino también para casos cuyos efectos signifiquen la pérdida de vida y en compensación dicho lamentable hecho existe una compensación económica para su sepelio y su familia, Vera (2000) sobre el seguro complementario sostiene: “el trabajo de riesgo tiene por finalidad otorgar cobertura adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los afiliados regulares del seguro social de salud. Dicho seguro es obligatorio para aquellas empresas que desarrollan las actividades de alto riesgo”. (p. 67)

La Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

2.2.8. Seguro de vida

Los seguros de vida trascienden al concepto de la vida útil laboral, implica el pleno respaldo que el trabajador tiene en un futuro, no solo para su persona sino también para su familia, esto es que en calidad de beneficiario se le otorga una suma económica a fin en compensación de muerte o lo que se conoce invalidez permanente, entonces este beneficio social es una garantía a la actividad que realiza el empleado.

Estudio Vera (2000) sobre el seguro de vida: “un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicio del trabajador”. (p. 74)

Dolorier (2004) aporta al tema “un seguro de vida a favor del trabajador y sus beneficiarios es una obligación a cargo del empleador, con el fin de cubrir las contingencias generadas por el fallecimiento o la invalidez permanente de aquel producidas durante su relación laboral”. (p. 229)

Se ha establecido expresamente que los trabajadores de pequeñas empresas tienen derecho al seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. En este caso, los trabajadores y conductores de microempresas no tienen derecho a este.

2.2.9. Descanso Vacacional

Consolida otro beneficio al trabajador necesario por cierto, debido a que muchas ocupaciones generan estrés la cual está considerada como una de las enfermedades más recurrentes en el ámbito laboral, en todo caso esta está regulada en la ley, considerando, como comenta Obregón (2018): “establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá derecho, como mínimo, a quince días calendario de descanso por cada año completo de servicios”. (p. 606)

Este beneficio se encuentra regulado mediante la ley de Descansos Remunerados, Decreto Legislativo N° 713 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 012-92-TR, publicados a mediados de los años 90 durante la reforma laboral que se

suscitó en nuestro país, su origen deviene en virtud de las normas internacionales, conforme lo estipula el convenio C052 de la (OIT, 1982) titulado: Convenio sobre las vacaciones pagadas, en donde señala que toda persona después de un año de labor deberá tomar al menos seis días de vacaciones pagadas. En el caso del Perú, nuestra normativa establece 30 días de descanso por cada año de labor, siempre que se cuente con el récord de días de asistencia o de días considerados como laborados.

Las vacaciones según nos enseña Castillo (1999): “son el derecho que tiene el trabajador, luego de cumplir con ciertos requisitos, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas”, pues entregarse a ocupación personal o a las distracciones” (p.142).

Nuestra carta Magna regula el derecho a las vacaciones o descanso que tiene el trabajador, establece que debe ser de forma anual y por supuesto que debe ser remunerado, pero no solo hay regulación constitucional sino también convencional como es el caso de “Convenio N°52 de la OIT”, instauran que todas las personas tienen derecho a vacación anual pagada de una duración mínima determinada. Estos derechos se encuentran regulados por el D.L. N°713 y su Reglamento D.S. N°012-92-TR.

Entendiendo que, si los trabajadores no disfrutaran del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, según D.L. N°713, percibirá 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”(Art.22°) y Si los trabajadores cesaran tendrán derecho al monto completo por concepto de vacaciones siempre que hayan cumplido el año completo de servicio. Así lo dispone D.L. N°713 señalando:

“Las vacaciones trucas serán compensadas a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente” (Art.23°).

2.2.9.1 Horas extras

El pago de las horas extras suponen una remuneración adicional especial, considerando que lo señalado en la constitución establece que la jornada de trabajo no debe superar las ocho horas diarias, resulta esta sobre esfuerzo físico o mental debe ser valorado económicamente, pero deberá ser proporcional a las horas adicionales, según las horas de trabajo, al respecto Montoya (1990) dice: “Son extraordinarias las horas que exceden de la jornada normal, fijada legal o convencionalmente, esto es, las horas que sobrepasan no la jornada máxima legal, sino la jornada real más reducida que pudiera disfrutar el trabajador” (p.85)

Dentro de la problemática señalada, normalmente estas no son reconocidas, en nuestra cultura laboral, las horas extras son una forma de complacer a los empleadores, que coaccionan al trabajador y prácticamente lo obligan a considerar este esfuerzo extra como una forma de compromiso a la productividad, esto como una muestra que la mayoría de empleados desconoce plenamente este derecho.

2.2.9.2 Pagos por domingos y feriados

En términos generales se tiene que todo trabajador tiene derecho a descansar un día a la semana, esto está circunstanciado a lo ya establecido constitucionalmente, cuando semanalmente solo se debe laborar cuarentaiocho horas, no necesariamente debe ser el día domingo, sino el que de mutuo acuerdo se establezca en el vínculo laboral, los efectos de esta consideración laboral apuntan enteramente a mejorar el desempeño en las funciones y la valoración del recurso humano.

“El derecho que adquiere el trabajador por efectos del contrato de trabajo a percibir la remuneración por el descanso semanal es irrenunciable, y constituye una obligación que forma parte del contenido de la relación para el empleador”. (Ferro, 1992, p.58).

La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente a una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados (artículo 4° de la ley Mype). Se estatuye así el derecho del trabajador a descansar un día a la semana sin la pérdida de sus remuneraciones, cuya obligación asume el empleador . (Montenegro, 2010).

El monto por el pago del descanso semanal es de una jornada ordinaria, a diferencia de lo concerniente a los feriados, fechas establecidas en el calendario laboral que consideran días no laborables, pero no son estrictamente limitativas, es decir si el empleado acuerda con el empleador, realizar actividades esos días, no habrá ningún tipo de sanción de orden administrativa, solo que la remuneración se triplicaría a favor del empleado, dado que son fechas exclusivamente solemnes, festivas y excepcionales.

En cuanto a la remuneración por el día feriado, se aplica el mismo criterio del descanso semanal obligatorio, según es de verse del artículo 8° de la ley: “Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4° de la presente ley, salvo el Día del Trabajo, que se percibirá sin condición alguna”. (Tello, 1990, p.58).

Punto a considerar que no se podrá considerar como haber trabajado un día feriado si el turno inicio en el día ordinario y concluye al día siguiente marcado como

feriado, entonces no habrá responsabilidad del empleador por pagar un monto adicional al empleado

2.2.10. Régimen de pensiones

En este caso es otra forma de beneficio social, que actúa como un fondo para la jubilación del empleado, se entiende que tendrá derecho a una pensión mensual proporcional a los años de aporte, difiriendo las reglas y montos según el sistema de pensiones que puede ser público o privado, pero siempre a elección del empleado, como lo considera Obregón (2018) : “Los trabajadores de la pequeña empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales: Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones”. (p. 609)

2.2.11. Acceso Voluntario al SENATI

(Obregón,2018) Las MYPE, que pertenecen al sector industrial manufacturero o que realicen servicios de instalación, reparación y mantenimiento y que no están obligados al pago de la contribución al SENATI, quedan comprendidas a solicitud, en los alcances de la Ley N° 26272. Ley del Servicio Nacional de Adiestramiento del trabajo industrial, siempre y cuando contribuyan con el pago de acuerdo a la escala establecida por el consejo nacional del SENATI. (p. 610)

2.2.12 Compensación por tiempo de servicio

2.2.12.1 Definición

Forma parte del bloque de beneficios sociales, pagados semestralmente y utilizados con fines contingentes, para Rodríguez (2000) la define como: “la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.”(p.58)

Por otro lado, Castañeda (1998) sostiene que la: “Compensación por Tiempo de Servicios es el depósito que, por Ley, le corresponde a todo trabajador, como beneficio social, por el tiempo de servicio brindado a una empresa. El depósito, efectuado por la misma empresa, sirve como fondo previsor en caso de cese.”(p.79)

2.2.12.2 Calculo de la compensación por tiempo de servicio

a. Remuneración dineraria: “i) La remuneración básica. ii) Las remuneraciones regulares, percibida habitualmente, que tengan el carácter de libre disposición, cualquiera que sea la denominación que se le otorgue, así por ej.: la asignación familiar, la bonificación por tiempo de servicio. iii) La alimentación, cuando es otorgado en dinero”. (Zegada, 1995, p.54).

b. Remuneración en especie: “Es aquella que percibe el trabajador como contra-prestación por los servicios. A la alimentación principal. - para efecto de la CTS, se considera alimentación principal, al desayuno, el almuerzo, o refrigerio y cena o comida, ya sea que se otorgue de manera directa por el empleador, por un concesionario o cualquier otra forma, como los vales”. (Montalvo, 2000, p.89).

c. Remuneración complementaria o imprecisa: “Esta remuneración puede ser fija o variable, sin embargo para efectos de que sea considerados como remuneración computable, es requisito que se haya percibido cuando menos tres (3) meses, consecutivos o no, dentro de un periodo de seis (6) meses, lo que comúnmente se denomina 3 de 6”. (Cruz, 1999, p.69).

d. Remuneración base para efectuar el cálculo de la CTS: “A efecto de realizar los cálculos de la CTS, se considera la remuneración que se percibe en los meses de abril y octubre; sin embargo, si se percibe una remuneración fija mensual, se

considerara como base el sueldo; si percibe fijo, pero diario, será sobre la base de los 30 jornales diarios”. (Etala, 2000, p.38).

2.2.13 El Trabajo

El trabajo en términos mecánicos tenemos que es la cantidad de energía gastada por el ser humano para realizar una actividad que modifica su entorno, para lo cual es necesario su compensación y mantener su permanente operatividad, al respecto Boza (2003), define al trabajo: “la acción del hombre sobre la naturaleza para dominarla, y de esa manera convertirse en señor de ella, en vez de ser su esclavo. Todo el proceso de desarrollo de la vida social, económica y del trabajo, en la medida en que tiene un sentido humano, constituye un paso en la tarea de liberar al hombre del racionamiento a que lo somete la naturaleza”. (p.87)

Para García (2009) el derecho al trabajo como el ejercicio y la aplicación de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. “En ese contexto implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio, el trabajo se identifica inseparablemente con la persona misma”, en toda actividad laboral queda algo de su ejecutor el hombre a través del trabajo humano; o sea una huella marca o sello que caracteriza su plasmación.

En algunos casos la actividad laboral puede ser entendida como la aplicación directa del hombre o la actividad que posteriormente tendrá una compensación en términos laborales.

2.2.14 Derecho del Trabajo

Según Gómez (1996) considera: “El nacimiento del Derecho del Trabajo es una de las consecuencias de la Revolución Industrial. Una época floreciente en lo que se

refiere al crecimiento económico, se acompaña de un subdesarrollo social. En ese clima, bajo la apariencia del ejercicio de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes de la relación es la que impone las condiciones” (p.123).

Los antecedentes a este derecho reconocido dentro de la declaración de los derechos humanos, fue la esclavitud, posteriormente a la declaración universal, acontecieron un sin número de reformas internacionales como por ejemplo el establecimiento del máximo de horas laborales diarias, así como también el acceso de la mujer a régimen laboral o el establecimiento de sindicatos y otros, de modo que en la actualidad tenemos un conjunto de normas a favor del empleado e instituciones públicas como agente supervisor de la actividad laboral, mas allá de la finalidad normativa, plantea modificar según la dinámica de la sociedad, apelando siempre a la tutela del empleado desde la óptica constitucional y convencional.

Sin duda el derecho laboral es el conjunto de normas que regulan todos los elementos del vínculo entre el empleado y el empleador

Según Alburquerque (2006), define al Derecho Laboral como:

El conjunto de normas jurídicas aplicable a las relaciones individuales y colectivas que surgen entre empleador privado y los trabajadores con motivo del trabajo que éstos realizan bajo la autoridad de los primero. Aclarando que el derecho del trabajo, no es un derecho de esencia sino de existencia, ya que se fundamenta en el afán lucrativo de las empresas privadas y el esfuerzo de superación de los trabajadores en su calidad de vida y de trabajo (p.262)

A lo citado por Bernuy (2010), refiere al Derecho Laboral como: “el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo” (p.125)

Asimismo, Cabanellas (2001) define:

Como aquella que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patrones y trabajadores, y de unos a otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesionales y a la forma de prestación de servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas inmediatas de la actividad laboral dependiente (p. 35).

2.2.14.1 Finalidad del Derecho del Trabajo

Dadas las características propias de la relación laboral, la ley se propone proteger a la parte más débil (el trabajador), con el objeto de equilibrar la relación. Para ello utiliza determinados medios técnicos y principios generales de carácter especial. Como consecuencia de ellos, en cierta manera, la protección convierte al trabajador en un “menor de edad”; se restringe la posibilidad del ejercicio de la autonomía de su voluntad, que se ve reducida por la existencia de mínimos y máximos inderogables. De esta manera se lo pone a cubierto de la posibilidad de que venga a ser víctima de quiénes gracias a su mayor capacidad de negociación, podrían obtener ventajas.

2.2.14.2 Fuentes del Derecho del Trabajo

Las fuentes del derecho al trabajo empieza por ser la más importante las consideraciones elementales de la dignidad del ser humano, es decir la valoración de ser humano en el contexto de la historia y su aporte al desarrollo de la economía

mundial a partir de esto se crean otras fuentes supeditadas a estas consideraciones como las normas jurídicas, nacidas especialmente para mantener en el tiempo beneficios accesorios propios de la protección de derechos de carácter constitucional y necesario para la supervivencia del hombre en la sociedad, otra fuente del derecho es la jurisprudencia representada por la decisión de los tribunales especializados en llenar vacíos de acuerdo a los casos concretos de modo que se complementa con lo que la norma señala y como ultima fuente de derecho están los principios laborales nacidos como eje o guía de los más grandes ideales postulados a favor del trabajador.

2.2.14.3. Los Principios del Derecho del Trabajo

2.2.14.3.1. Definición

A continuación se desarrolla las distintas consideraciones doctrinarias se resaltan algunos, como son:

Rodríguez (1978) señala que: “Los principios suelen ser conceptuados como las pautas generales, las directrices que informan las normas e inspiran soluciones, sirviendo en diversas fases de la vida normativa, en particular, en su proceso de conformación- inspirando sus contenidos-, interpretación y aplicación – integrando lagunas”(p.254).

Vásquez (1986) sostiene que: “Constituyen directivas que inspiran el sentido de las normas laborales, de acuerdo a criterios distintos a los que se dan en otras ramas del derecho. Aquellas operan a modo de líneas fundamentales e informadoras que inspiran en forma directa soluciones que sirven, ya no solo para la sanción sino también para la interpretación de la norma y para la resolución de los casos”.(p.128).

García & Abondano (2005) los define como: “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de

inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa”. (p.85).

2.2.14.3.3 Principales Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo

En doctrina se mencionan otros principios, como, por ejemplo, el principio de continuidad, el principio de salariedad; entre otros, pero por cuestión de síntesis nos centraremos en algunos también relevantemente importantes. Así, tenemos:

a. El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.- apropiada determinación de la constitución en la medida que muchas veces acceder a la justicia supone indirectamente renunciar a la posibilidad de materializar el cobro de los beneficios no pagado en su oportunidad C.P.P (1993) señala: “que en la relación laboral se respeta el principio de del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, pero no menciona a aquellos que proviene de la convención colectiva o de acuerdos privados” (Art.26°). Sin embargo, la única excepción sería que la renuncia sea materia de la declaración de alguna norma jurídica de carácter imperativas o dispositivas entonces será legal.

Como bien afirma el profesor Toyama (2001) que: “Obviamente, la voluntad del trabajador debe haberse originado válidamente, caso contrario entraríamos a discutir una cuestión de nulidad o anulabilidad del acto jurídico, que no es el caso”(p.59).

De otro lado, existen derechos nacidos de normas dispositivas; vale decir que nos encontramos ante derechos disponibles, debiendo constar tal manifestación de voluntad de forma expresa e indubitable para ser oponible, caso contrario el empleador asumiría el riesgo de la operatividad de este principio. Es el caso por ejemplo que un empleador negocia con el sindicato cubrirle los gastos de cursos de capacitación para los

dirigentes sindicales en materia de derechos sindicales y que luego en otra negociación se acuerde dejarlos sin efecto o el caso que se negocie aceptando el pago del 40% de sobre tasa por hora extra diurna y luego en otra negociación se reduzca a 37%; todo ello es posible porque la negociación no implica afectación de derechos indisponibles, o si se quiere decir, de derechos mínimos por llamarlos de alguna manera.

Finalmente podemos decir que aun cuando estamos ante derechos disponibles este principio podría operar dependiendo de las circunstancias.

b. El principio de Igualdad Según el Tribunal Constitucional el “principio de igualdad”, ha sostenido con meridiana claridad que el derecho a la igualdad “no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme. El derecho a la igualdad supone tratar "igual a los que son iguales" y "desigual a los que son desiguales", partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades.

c. El Principio de Primacía de la Realidad Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Como consecuencia de lo anterior, "la mayoría de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo se refieren más que al contrato, considerado como negocio jurídico y a su estipulación, a la ejecución que se da al mismo por medio de la prestación del trabajo."

d. El Principio de No Discriminación El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena

vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

e. El Principio de Buena Fe En su concepción objetiva, el principio de la buena fe "conlleva un modelo de conducta social que la ley exige a las personas conforme a un imperativo ético dado, dentro del marco de la relación contractual." Dicho de otra forma, a través de este principio general se "impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez.

f. El Principio Protector Como se conoce este principio tiene como fundamento proteger a la parte más débil de la relación laboral; cual es el trabajador, aunque esto tiene sus matices, pues en mi opinión, hoy en día el trabajador en muchas ocasiones no es débil y hasta a veces resulta ser más fuerte que el propio empleador, logrando doblegarlo y condicionar la producción o prestación del servicio a una previa negociación, sin poder, hacer nada al respecto, a pesar de tener los instrumentos jurídicos para aplicarlos, no obstante ello, son los consumidores finales o público en general quienes sufren los efectos; un claro ejemplo, son las constantes huelgas del personal judicial, a quienes siempre se les permite recuperar las horas laborando una hora diaria más para evitar los descuentos.

Retomando el tema, concordamos con el profesor Boza, quien considera que: "el artículo 23° de la Constitución recoge este principio cuando señala 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". O sea, que el Estado está obligado a vigilar celosamente los actos en los que interviene el trabajador, en clara distinción con lo que sucede en el ámbito del derecho civil, en donde las partes contratantes actúan a libre albedrío, sin embargo, en materia laboral la cautela surge a

consecuencia de la desventaja económica o social, entre otras del trabajador frente a su empleador, justificando su intervención en la necesidad de equilibrar dicha relación.

El profesor García (2008) refiere lo siguiente: “Este principio fue recogido inicialmente por la Constitución de 1979. Debe advertirse que esa carta se expresaban tres posibles manifestaciones, a saber: Aplicación del *in dubio pro operario*, (...) de la norma más favorable (...) de la condición más beneficiosa. En cambio, la actual redacción de la carta actual se limita al primero de los actos referidos (interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma)”, así lo dice el artículo 26° numeral 3 de la actual Constitución Política.

g. Principio de la norma más Favorable al trabajador Esta regla difiere del *in dubio pro operario*, porque mientras éste trata de una duda sobre la interpretación de una misma norma, la norma más favorable trata más bien de su aplicación en el caso que exista más de una norma incompatible entre sí aplicables a un mismo hecho.

La doctrina señala que: “en el caso de haber más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas”. Similar criterio adopta Martínez (1998), quien sostiene:

En este, el valor de una norma viene determinado solo por su rango formal y su escala respectiva. En cambio, en el Derecho del trabajo desaparece dicho axioma, para aplicarla norma más favorable, sin que necesariamente esta sea la que tenga el rango formal más alto precisamente, sino la que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Desde luego que debe agregarse siempre que resulte, además compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad, o no contradiga una disposición de orden público general, contenida

en una norma que responda a una fuente de grado superior, generalmente sancionada en intereses de la comunidad. (p.187)

2.2.14.4 El trabajo en las constituciones del 1979 y 1993

El derecho al trabajo adquirió mayor relevancia en la constitución del 1979, cuya postura fue pro trabajador, ya que se impulsaron las primeras normas concerniente a inclusión de la mujer al mercado laboral, se permitió la creación de bases sindicales y se crearon instituciones especializadas en lo laboral, a diferencia de la constitución de 1993 que promovió o tuvo inclinaciones pro empresa, cabe destacar que dichas consideraciones llevaron a crear los régimen laborales mas explotadores, cuyo autor fue precisamente el estado, que actuando de forma irónica a las bases constitucionales en materia laboral, elaboro el régimen CAS, un régimen de carácter explotar, Mujica (2009), afirma breves descripciones de constituciones como la del 1979 y la del 1993 manifestando: “las principales diferencias y/o modificaciones referidas a temas laborales concernientes a la investigación”.(p.87)

2.2.15 Alcances y delimitaciones de Remuneración y Beneficios Sociales

Díaz (2014) Consideran que: “Son percepciones que se entregan al trabajador para promover mayor bienestar a él y a su familia. No se atribuyen directamente a la prestación del servicio. Y pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador” (p.97).

Este concepto nos da una primera aproximación para la definición de los Beneficios Sociales en el Perú, permitiéndonos conocer varias aristas para su noción y los objetivos que su otorgamiento persigue en nuestra sociedad. En tal sentido es necesario mencionar el rol social que desempeñan los Beneficios Sociales, los cuales tienen gran importancia para los trabajadores debido a que ayudan a sustentar una vida

digna para ellos y sus familias. Sin embargo, debemos resaltar una característica de esta definición, ya que nos indica que los Beneficios Sociales no se atribuyen directamente a la prestación del servicio, lo cual nos resulta un tanto contradictorio debido a que varios de los beneficios, los cuales detallaremos más adelante, presentan al periodo de tiempo laborado como una condición para su otorgamiento.

Para Toyama (2015) Indica:

Los Beneficios Sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, con prescindencia de su origen (legal, heterónimo o convencional), de su monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, de la relación de género-especie, de la obligatoriedad o voluntariedad, lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. En consecuencia, los Beneficios Sociales se deben apreciar con independencia de la fuente de origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos (p.126).

Para Tizón (2005) refiere que son todos aquellos beneficios establecidos por ley, tales como la compensación por tiempo de servicios, la indemnización por despido arbitrario, el seguro de vida, las gratificaciones, participación de utilidades de la empresa y demás derechos laborales establecidos por ley, diferenciándolos de los beneficios establecidos convencionalmente. Por lo mencionado, (Boza, 2000): “Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa” (p.145). Caballero (2013) por su parte señala que los beneficios sociales que:

Es todo aquello que percibe el trabajador como remuneración, considerando dentro de ésta a todo ingreso monetario y no monetario, se considerada Beneficio Social, al salario, indemnización, aguinaldo, primas, bonos, vacación subsidios, asignaciones familiares, seguro social y otros”. Por lo tanto, es el conjunto de ingresos que percibe el trabajador, tanto en vigencia del contrato laboral como a su finalización.(p.178)

Además, manifiesta: Erróneas, interpretaciones del beneficio social, consideran que éste se percibe a la finalización del contrato, sin embargo, se es acreedor a este beneficio también en función laboral, como el seguro social, las asignaciones familiares y otros.

Asimismo, Machicado (2016) refiere: “que los Beneficios Sociales son retribuciones de la empresa a los trabajadores que ayudan al rendimiento y crecimiento del mismo y satisfacción del trabajador, prestando especialmente importancia a su potencial y al valor humano.”(p.92)

Saco (2001), por su parte, indica:

La expresión Beneficios Sociales alude a las conquistas sociales o cualesquiera otras ventajas atribuibles al trabajador por causa del trabajo, distintas de la mera remuneración o simple pago por la labor recibida, de las condiciones de trabajo y de las indemnizaciones laborales (por despido arbitrario, por no haber disfrutado del descanso vacacional, etc.) (p.14).

Asimismo, reiteramos que en nuestra Legislación laboral peruana no se define el concepto de Beneficios Sociales, sin embargo, el término se presenta en calidad de “derechos o beneficios de los trabajadores”. Al respecto, como ya lo habíamos señalado, Toyama nos indica que los Beneficios Sociales se deben apreciar con

independencia de la fuente u origen, la cuantía, la duración, los trabajadores comprendidos, y siempre que tengan un contenido patrimonial claro, en dinero o en especie, Toyama (2014) también menciona: “el concepto de Beneficios Sociales constituye un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo.”(p.104)

“La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización” (Chiavenato, 2009, p. 278)

Soto & Irene (2016) considera lo siguiente: “un modelo el cual se construye sobre la estrategia de toda compañía, a través de la planificación y la definición de procesos con la finalidad de administrar las actividades en los diferentes ámbitos por donde intervienen las personas que la conforman” (p.145)

BENEFICIOS SOCIALES EN EL PERÚ		
Se dividen en:	Naturaleza	Conceptos que lo conforman
Beneficios Legales	Remunerativos	Asignación familiar
		Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)
		Horas extras y sobretasa nocturna
		Gratificaciones por fiestas patrias y navidad
	No Remunerativos	Compensación por tiempo de servicios
		Seguro vida ley
Participación de utilidades		
Beneficios Convencionales	Convenios colectivos, decisión unilateral del empleador, contrato de trabajo o costumbre	Gratificaciones extraordinarias
		Bonificación por cumpleaños
		Asignación escolar
		Bono por cumplimiento de metas, entre otros.

Fuente: Derecho de trabajo en el Peru -

III. HIPÓTESIS

- **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la provincia de Coronel Portillo, 2020

- **Hipótesis Nula**

No existe relación significativa entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la provincia de Coronel Portillo, 2020

- **Hipótesis específica 1**

Las pequeñas empresas están omitiendo significativamente el pago de beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de coronel portillo, 2020.

- **Hipótesis Nula 1**

Las pequeñas empresas no están omitiendo significativamente el pago de beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de coronel portillo, 2020.

- **Hipótesis específica 2**

Se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Supremo N° 007 – 2008 Ley MYPE, en las pequeñas empresas de la Provincia de Coronel Portillo, 2020.

- **Hipótesis Nula 2**

No se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Supremo N° 007 – 2008 Ley MYPE, en las pequeñas empresas de la Provincia de Coronel Portillo, 2020.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

Cuantitativa.- La investigación será de tipo cuantitativa, implica el estudio de variables desde un punto de vista objetivo, utilizando técnicas, instrumentos y procesos que de forma matemática se aproximan a otorgar un resultado metodológicamente válido. Hernández (2018) define al respecto: “La ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis. Por ejemplo, determinar la prevalencia de una enfermedad (número de individuos que la padecen en un periodo y zona geográfica) y sus causas” (p.6)

Descriptiva.- su definición implica evidenciar o dar a conocer aspectos particulares de las variables que se abordan de manera que se tenga un concepto claro y general de lo que se considere como objetivos, según Hernández (2018) significa: “Tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado. Definen y miden variables y las caracterizan, así como al fenómeno o planteamiento referido”. (p.105)

La investigación es no experimental.- implica que el investigador no tendrá la capacidad o competencia sobre las variables en especial en investigaciones de carácter cuantitativo, esto porque las fórmulas estadísticas son finalmente las que determinan los valores de la información que se maneja, al respecto Canales (2006): “Además, actualmente la mayor parte de las investigaciones cuantitativas utilizan diseños no experimentales (como por ejemplo en los estudios de opinión pública a través de encuestas), por lo que por nuestro lado también se ha perdido la asociación”(p.38)

Transversal: Este fenómeno, quedó plasmado en registros de las opiniones de los encuestados, que viene a ser datos fijos establecidos en un solo tiempo y espacio; por esta razón, aunque los datos se recolecten por etapas, siempre será la misma información, el cual será llevado a análisis en el momento en que ocurrieron.

Correlacional: implica que las variables en estudio se encuentran vinculadas una a otra, en un sentido de dependencia, esto quiere decir que a un determinado valor de la variable independiente siempre se conseguirá tener efectos directos o indirectos sobre la variable dependiente y esto es lo que se quiere medir. Cazau, (2006) sobre la investigación correlacional: “Tiene como finalidad medir el grado de relación que

eventualmente puede existir entre (...) variables, (...) establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad” (p.27).

4.2. Población y muestra

Noriega, I. (2014), para los fines de la presente investigación se utilizará el muestro no probabilístico, pues con este tipo de muestreo no se conoce la probabilidad de cada uno de los elementos de la población para poder ser seleccionado, en la muestra. Asimismo, dentro del muestreo no probabilístico, tenemos clases tales como el muestreo de cuota y muestreo por juicio en la presente investigación utilizaremos el muestreo por juicio, esta clase de muestreo permite que el investigador elija los elementos que él considera representativo (p. 297).

La población en la presente investigación será de 30 trabajadores de las pequeñas empresas.

Mientras que la muestra a juicio del investigador será: 30 trabajadores de las pequeñas empresas para ser encuestados, esto brindar un nivel de confianza al 100%

4.3. Definición y operacionalización de la variable e indicadores

Ríos (2017), variable como si nombre lo indica, son características, propiedades, susceptibles de asumir diferentes valores, en tal sentido son conceptos clasificatorios que permiten identificar, ubicar y medir los hechos. (p. 91)

El mismo autor no sdice, lo que el investigador debe perseguir aquí es obtener la mayor información posible de la variable seleccionada d emodo que se absorba su sentido y se ajuste al contexto a traves de los siguientes elementos: dimensiones, indicadores y sub indicdores. (p. 93)

En el cuadro siguiente se observa: la definición y operacionalización de la variable del proyecto.

Cuadro 1. Definición y operacionalización de la variable en estudio. Las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la provincia de coronel portillo, 2020.

VARIABLE	CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Pequeñas empresas	MYPES.pe, (2020) Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.	Empresa Unidad económica	Desarrollo de actividades Persona natural o jurídica Régimen empresarial	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente
Omisión al pago de los beneficios sociales	Toyama, J. (2001) beneficios sociales constituyen un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo. (p. 201)	Prestaciones sociales Seguridad social	Vínculo laboral Ingresos Calidad de vida	De acuerdo Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

4.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Técnica – Encuesta: Dada la plena naturalza de la investigación se tiene que la mejor técnica para la investigación es la encuesta, de modo que se han tenido cuidado a la hora de disponer las opciones que mas se acomodan para estudiar las variables, Grasso (2013), señala: “La encuesta es un procedimiento que nos permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener una adecuada información de un número considerable de personas” (p. 13)

Instrumento – cuestionario: Este instrumento me permitió tener la información más directa y relevante desde la óptica de los encuestados, se propuso medir el nivel de satisfacción con cada indicador que vincule a las empresas con sus trabajadores o potenciales trabajadores, siempre desde la óptica de las normas que regulan este vínculo laboral.

4.5. Plan de análisis.

Es un conjunto ordenados de pasos para la selección, manejo de la información y de los resultados, señala Noriega, I. (2014), se van a desarrollar en 3 etapas, esto con la finalidad de que los datos que se obtengan para que tenga validez y confiabilidad en la contratación de la hipótesis, es preciso evaluarlo e interpretarlo, ofreciéndolos de una forma comprensible, en la presente investigación se podrá usar la estadística descriptiva, pues permitirá la presentación de cuadros y gráficos. Será por etapas, cabe destacar que las actividades de recolección y análisis prácticamente (p. 306).

Selección y exploración de información.

Para asegurar la que las preguntas del cuestionario sean las más acercadas a los intereses de esta investigación se hizo una exploración de todas las fuentes relacionadas al tema no solo desde el campo de la administración sino también al campo jurídico de modo

que pueda otorgarse el valor normativo a cada pregunta y materializar los objetivos previamente

Estructuración y organización de la información.

Técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos.

Análisis y sistematización de la información.

Actividad de naturaleza más consistente que las anteriores, es el manejo de la información más importante porque solo los datos estadísticos serán materia de este nivel de manejo informativo, una vez realizada el recogimiento de los datos, la medición se realizara mediante la hoja de cálculo denominada Excel posterior a los datos resultados del programa, se procederá al respectivo análisis de la información resultante.

4.6. Matriz de consistencia.

Nuestra matriz está en relación del cuestionamiento de la investigación sus objetivos y demás elementos metodológicos que la respaldan, refiere, Noriega, I. (2014), es una forma metodológica y sobre todo muy práctica de ofrecer el plan de tesis. En la matriz de consistencia, se podrá apreciar con suma claridad la coherencia y concordación que debe existir entre el problema de investigación, los objetivos, las hipótesis con las respectivas variables e indicadores, así como el método y diseño con la población y muestra. (p.334)

Matriz de Consistencia: LAS MYPES Y LA OMISIÓN AL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE SUS TRABAJADORES, EN LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, 2020.

Problema	Objetivos	Variable	Indicadores	Marco metodológico
¿Cuál es la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la provincia de coronel portillo, 2020?	Identificar cual es la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020.	Pequeñas empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos • Calidad de vida 	Tipo de estudio: cuantitativo Nivel de estudio: Descriptivo Diseño: No experimental – retrospectivo, correlacional Población: 30 trabajadores de las MYPES Muestra: 30 trabajadores de las MYPES Técnicas: Observación Instrumentos: Encuesta – Cuestionario Escala de Tendencia de Administración de Justicia (ETAJ). Métodos de análisis de datos. Tablas de frecuencias y gráficos.
<p align="center">Problemas específicos</p> ¿En qué medida las pequeñas empresas están omitiendo el pago de los beneficios sociales a sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020? ¿En qué medida se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Legislativo N° 688 - Ley de consolidación de beneficios sociales, en las pequeñas empresas de la Provincia de Coronel Portillo, 2020?	<p align="center">Objetivos Específicos</p> Determinar en qué medida las pequeñas empresas están omitiendo el pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020. Analizar en qué medida se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Supremo N° 007 – 2008 Ley MYPE, en las pequeñas empresas de la Provincia de Coronel Portillo, 2020.	Omisión al pago de los beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculo laboral • Desarrollo de actividades • Persona natural o jurídica • Régimen empresarial 	

Fuente: elaboración propia

4.7. Principios éticos.

Koepsell, D. & Ruiz, M.. (2015) Según el código de ética para la investigación, menciona cuatro principios por los que la persona que está inmersa en la investigación debe estar guiada.

El primer punto habla sobre la protección de las personas, la autoría en la publicación científica es la verdad. Como se mencionó anteriormente, la ciencia opera en parte bajo el supuesto de una forma de realismo en el que creemos que en la naturaleza subyacen leyes cognoscibles, consistentes y universales, y que el objeto de la ciencia es mejorar la comprensión del funcionamiento de la naturaleza. Hay algo verdadero, aparte de nuestra propia interpretación, que puede ser conocido y descrito de manera tal que otros puedan probarlo. Por supuesto, la verdad es a menudo oscura y las leyes de la naturaleza, difíciles de comprender y mucho menos observar consistentemente.

El segundo punto, explica sobre la participación en cualquier momento y sin coacción. Los sujetos deben ser tratados como si tuvieran la capacidad de dar su consentimiento, de acuerdo con sus capacidades individuales. Si las capacidades se modifican durante el transcurso del experimento, la participación debe estar abierta a una nueva evaluación. Al realizar una investigación con seres humanos, es necesario tomar en cuenta las necesidades y capacidades de cada individuo y no tratarles como meros objetos.

El Tercer y cuarto y último punto, Los riesgos cambian conforme el estudio de un producto avanza, desde la primera hasta la tercera fase, dado que durante el curso de un estudio los daños potenciales se hacen más visibles y se genera información. Aun así, en cada fase los comités de ética tienen el mismo deber de evitar riesgos y daños innecesarios, así como potenciar al máximo el beneficio social y científico.

V. RESULTADOS

Tabla N°1

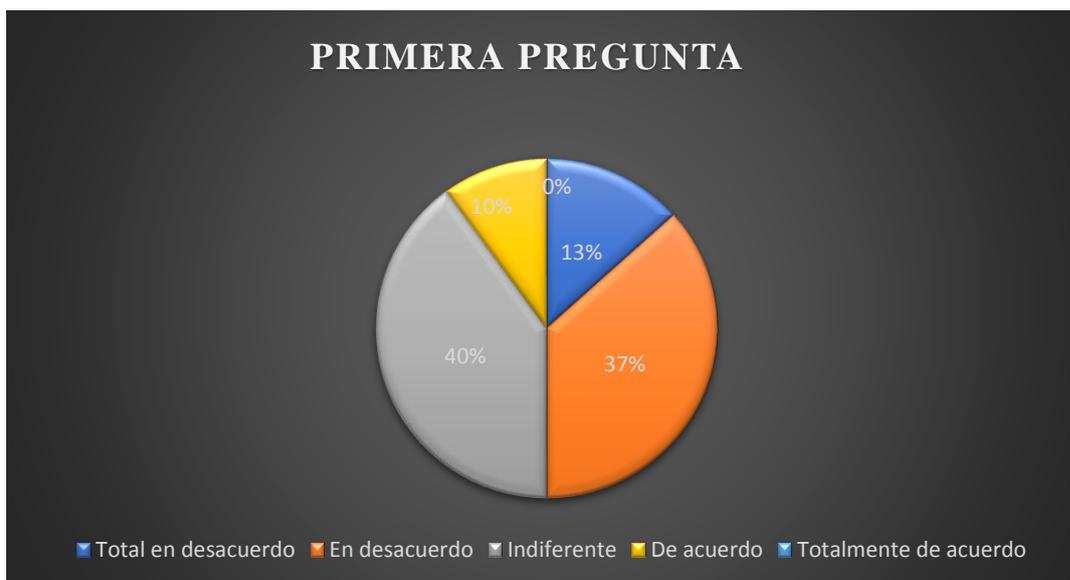
¿La empresa cumple con pagar las vacaciones antes que tome el Descanso vacacional Como lo indica la Norma?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdos	4	13%
En desacuerdos	11	37%
Indiferentes	12	40%
De acuerdo	3	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
	30	100%

Descriptiva;

En la pregunta número uno, como podemos observar en la tabla que obtuvimos un 40% que indica ser indiferentes.



Interpretación:

Según la figura 1 podemos indicar que el total de encuestados opinan que la empresa no cumple con pagar las vacaciones antes que tome el descanso como lo indica la ley un 13% dijo que está en total desacuerdo, el 37% en desacuerdo, el 40% es indiferente, el 10% está de acuerdo y el 0% está totalmente de acuerdo.

Tabla N°2

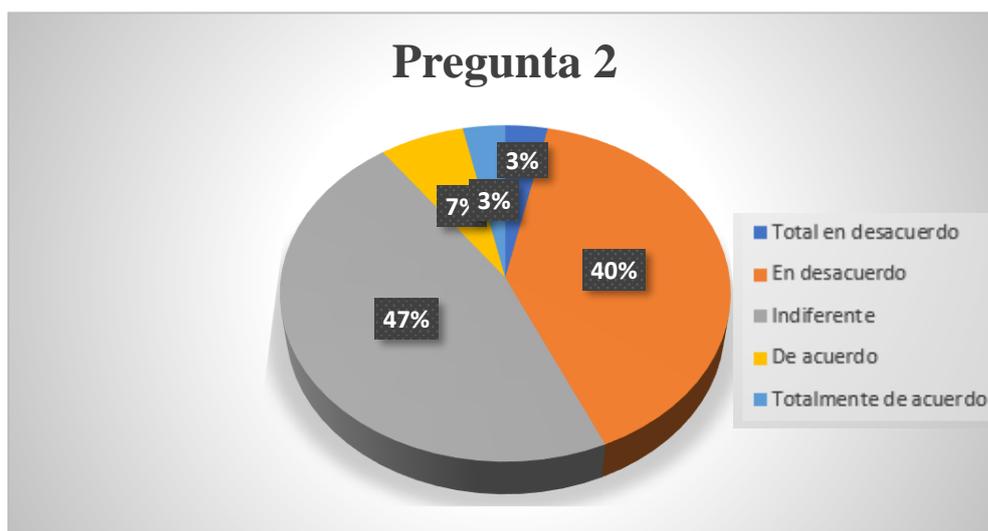
¿El descanso vacacional se otorga cuando el trabajador cumple con un año de servicio?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdos	1	3%
En desacuerdos	12	40%
Indiferentes	14	47%
De acuerdo	2	7%
Totalmente de acuerdo	1	3%
	30	100%

Descriptiva;

En la pregunta numero 2 podemos observar que obtuvimos un 47% que indican ser indiferentes ante la encuesta.



Interpretación:

Según la figura 2 podemos indicar que el total de encuestados opinan en cuanto a la pregunta donde indica que si el Descanso vacacional se otorga cuando el trabajador cumple con un año de servicio, el 3% dijo que está en total desacuerdo, el 40% en desacuerdo, el 47% es indiferente, el 7% está de acuerdo y el 3% está totalmente de acuerdo.

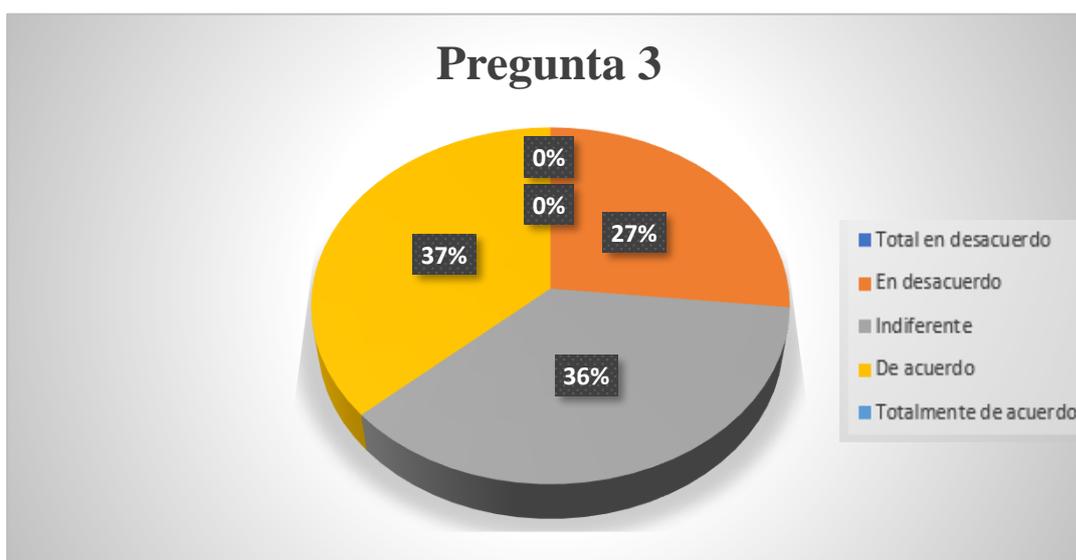
Tabla N°3

¿La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones es la que se acordó en el contrato de trabajo?

Fiabilidad de las variables

Total en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	8	27%
Indiferente	11	37%
De acuerdo	11	37%
Totalmente de acuerdo	0	0%
	30	100%

Descriptiva; en la pregunta numero 3 podemos observar que obtuvimos un 37% que indican ser indiferentes y un 37% indiferente ante la encuesta.



Interpretación:

Según la figura 3` podemos indicar que el total de encuestados opinan en cuanto a la pregunta donde indica que si La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones es la que se acordó en el contrato de trabajo el 0% dijo que está en total desacuerdo, el 27% en desacuerdo, el 37% es indiferente, el 37% está de acuerdo y el 0% está totalmente de acuerdo.

Tabla N°4

¿La empresa cumple el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas como lo indica la norma?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdos	0	0%
En desacuerdos	14	47%
Indiferente	13	43%
De acuerdo	3	10%
Totalmente de acuerdo	0	0%
	30	100%

Descriptiva; en la pregunta numero 4 podemos observar que obtuvimos un 47% que indican estar en desacuerdo.



Interpretación:

Según la figura 4 podemos indicar que el total de encuestados opinan en cuanto a la pregunta donde indica que La empresa realiza el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas como lo indica la norma el 0% dijo que está en total desacuerdo, el 47% en desacuerdo, el 43% es indiferente, el 10% está de acuerdo y el 0% está totalmente de acuerdo.

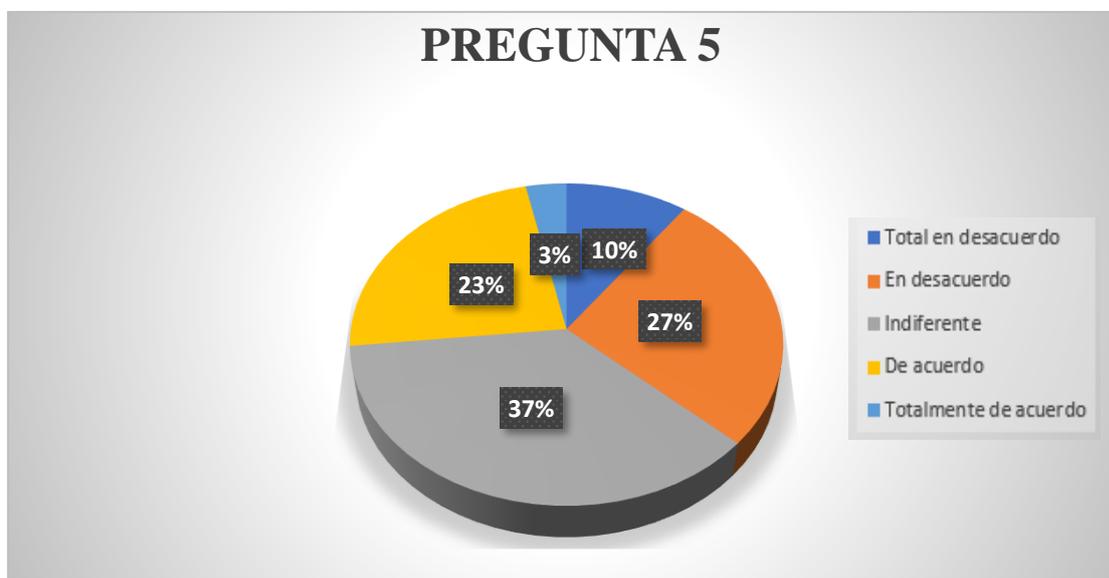
Tabla N°5

¿La empresa considera que tienen derecho a CTS los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas?

Total en desacuerdos	3	10%
En desacuerdos	8	27%
Indiferentes	11	37%
De acuerdo	7	23%
Totalmente de acuerdo	1	3%
	30	100%

Descriptiva; En la pregunta numero 5 podemos observar que obtuvimos un 37% que indican ser indiferentes.

Fiabilidad de las variables.



Interpretación:

Según la figura 5 podemos indicar que el total de encuestados opinan en cuanto a la pregunta donde indica La empresa considera que tienen derecho a CTS los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas el 10% dijo que está en total

desacuerdo, el 27% en desacuerdo, el 37% es indiferente, el 23% está de acuerdo y el 3% está totalmente de acuerdo.

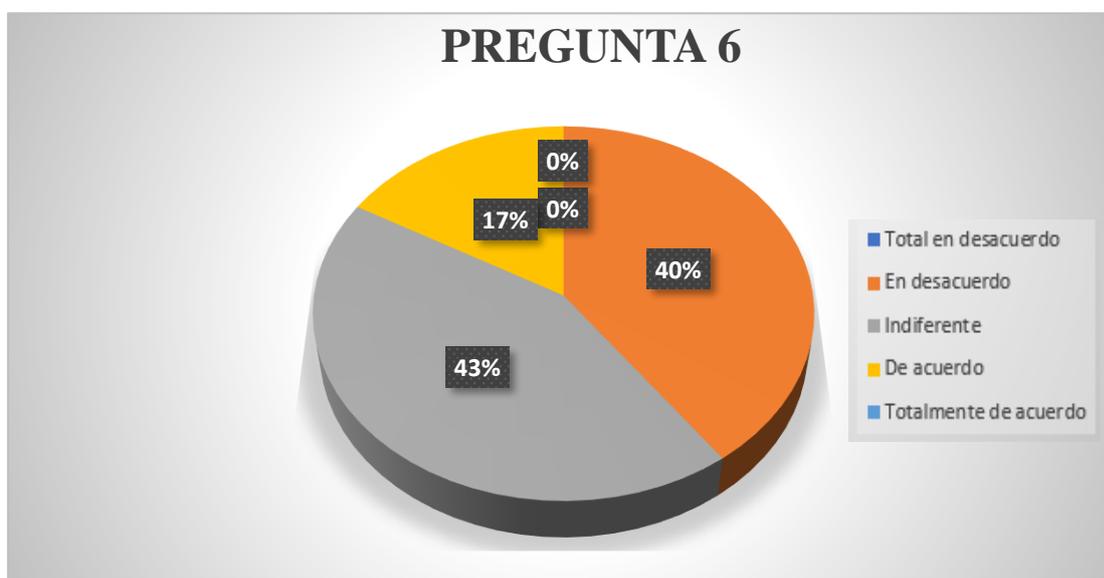
Tabla N°6

¿La empresa cumple el pago de la CTS en la fecha que corresponde como lo indica la norma?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdos	0	0%
En desacuerdos	12	40%
Indiferentes	13	43%
De acuerdo	5	17%
Totalmente de acuerdo	0	0%
	30	100%

Descriptiva; en la pregunta numero 6 podemos observar que obtuvimos un 43% que indican ser indiferentes.



Interpretación:

Según la figura 6 podemos indicar que el total de encuestados opinan en cuanto a la pregunta donde indica La empresa considera que tienen derecho a CTS los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas el 10% dijo que está en total

desacuerdo, el 27% en desacuerdo, el 37% es indiferente, el 23% está de acuerdo y el 3% está totalmente de acuerdo.

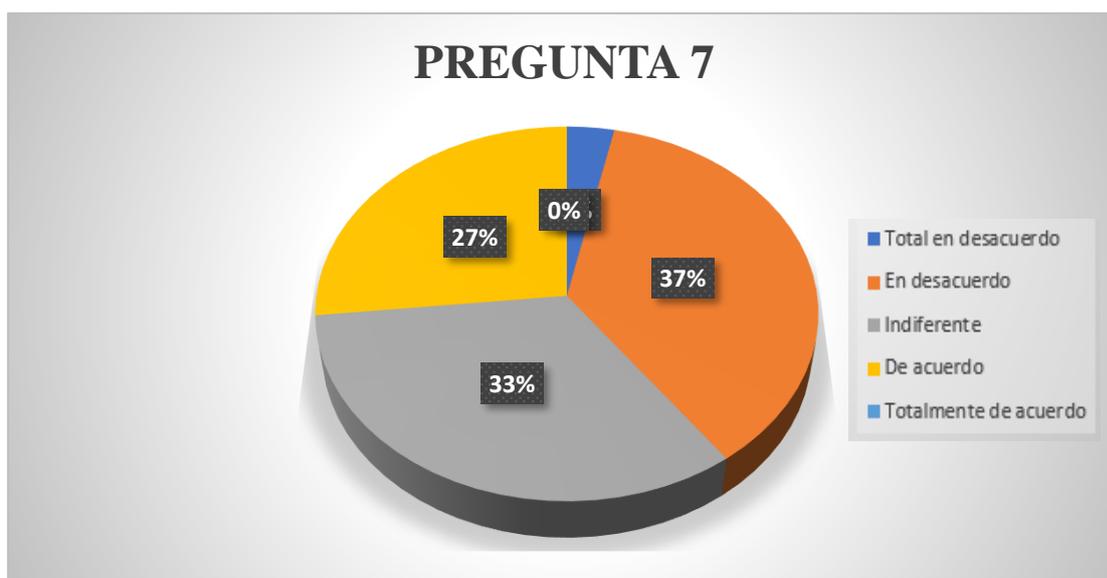
Tabla N°7

¿La remuneración principal es la que fue establecida en el contrato de trabajo?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	11	37%
Indiferente	10	33%
De acuerdo	8	27%
Totalmente de acuerdo	0	0%
	30	100%

Descriptiva; En la pregunta numero 7 podemos observar que obtuvimos un 37% que indican ser indiferentes.



Interpretación:

Según la figura 7 podemos indicar que el total de encuestados opinan en cuanto a la pregunta dónde La remuneración principal es la que fue establecida en el contrato de trabajo el 3% dijo que está en total desacuerdo, el 37% en desacuerdo, el 33% es indiferente, el 27% está de acuerdo y el 0% está totalmente de acuerdo.

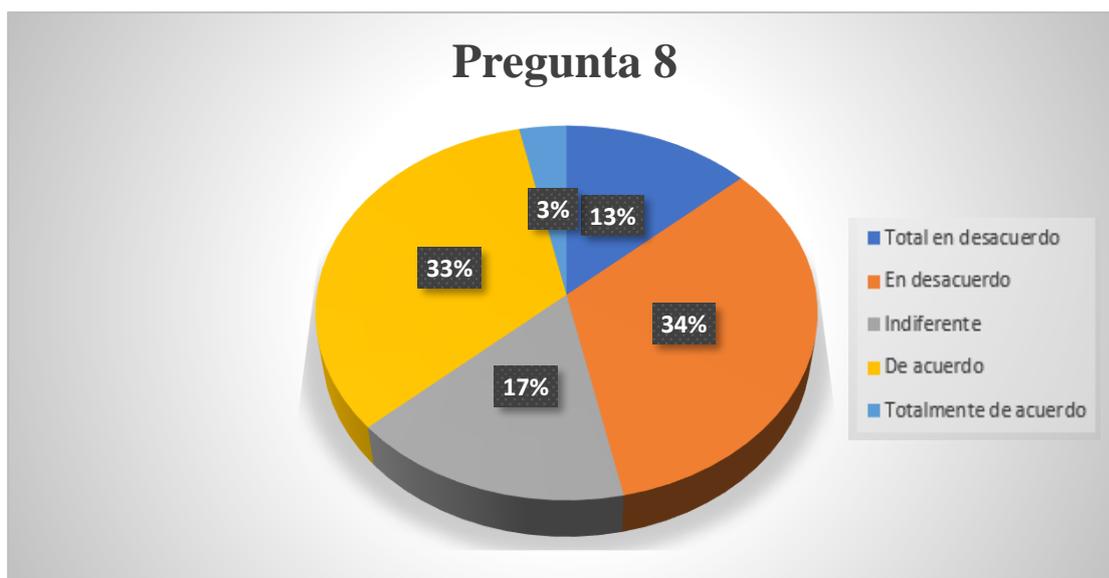
Tabla N°8

¿La empresa otorga las condiciones de trabajo para que puedan realizar sus funciones?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdo	4	13%
En desacuerdo	10	33%
Indiferente	5	17%
De acuerdo	10	33%
Totalmente de acuerdo	1	3%
	30	100%

Descriptiva; en la pregunta número 8, podemos observar que obtuvimos un 33% que indican estar en desacuerdo y 33% de acuerdo.



Interpretación:

Según la figura 8 podemos indicar que el total de encuestados opinan en cuanto a la pregunta dónde La empresa otorga las condiciones de trabajo para que puedan realizar sus funciones el 13% dijo que está en total desacuerdo, el 33% en desacuerdo, el 17% es indiferente, el 33% está de acuerdo y el 3% está totalmente de acuerdo.

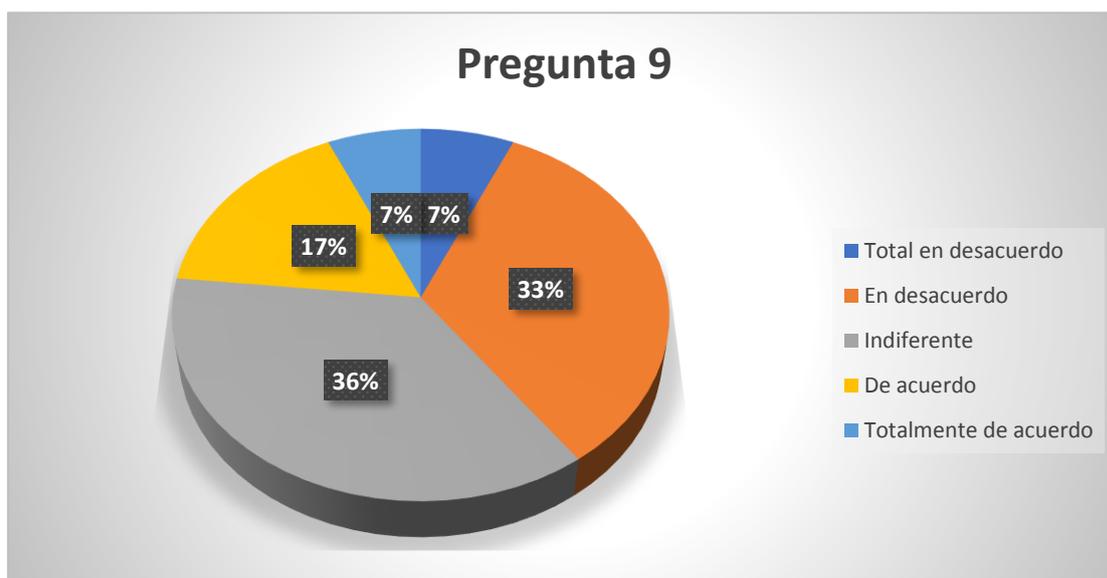
Tabla N°9

¿Las condiciones de trabajo que la empresa entrega son de libre disposición?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdo	2	7%
En desacuerdo	10	33%
Indiferente	11	37%
De acuerdo	5	17%
Totalmente de acuerdo	2	7%
	30	100%

Descriptiva; en la pregunta número 9, podemos observar que obtuvimos un 37% que indican ser indiferentes.



Interpretación:

Según la figura 9 podemos indicar que el total de encuestados opinan en cuanto a la pregunta dónde La empresa otorga las condiciones de trabajo para que puedan realizar sus funciones el 13% dijo que esta en total desacuerdo, el 33% en desacuerdo, el 17% es indiferente, el 33% está de acuerdo y el 3% está totalmente de acuerdo.

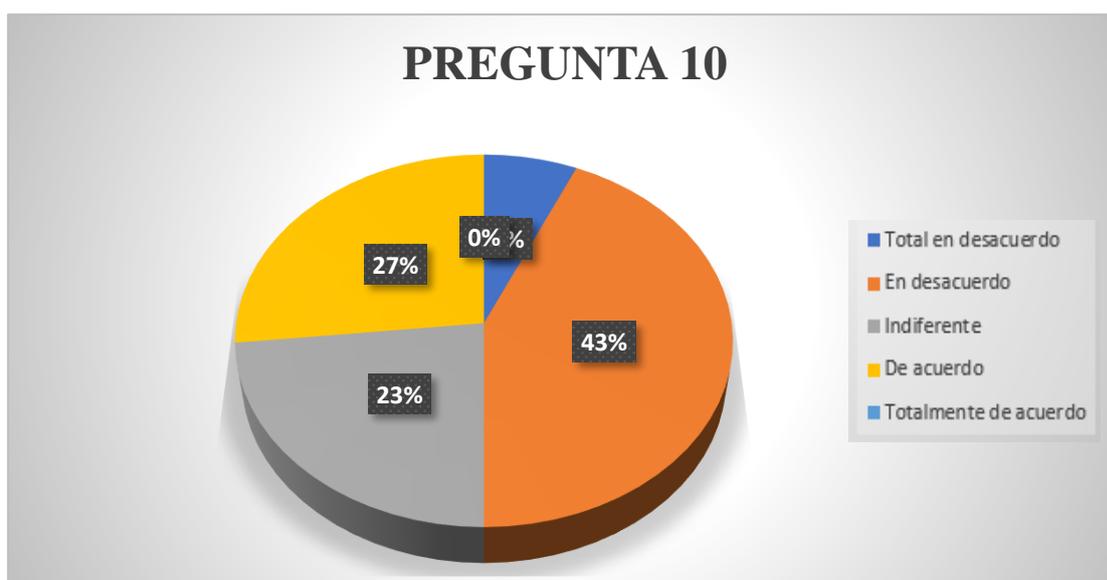
Tabla N°10

¿Las horas extras tienen la característica de ser un concepto remunerativo el cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdo	2	7%
En desacuerdo	13	43%
Indiferente	7	23%
De acuerdo	8	27%
Totalmente de acuerdo	0	0%
	30	100%

Descriptiva; en la pregunta número 10, podemos observar que obtuvimos un 43% que indican estar de acuerdo.



Interpretación:

Según la figura 10 podemos indicar que el total Las horas extras tienen la característica de ser un concepto remunerativo el cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales el 7% dijo que está en total desacuerdo, el 43% en desacuerdo, el 23% es indiferente, el 27% está de acuerdo y el 0% está totalmente de acuerdo.

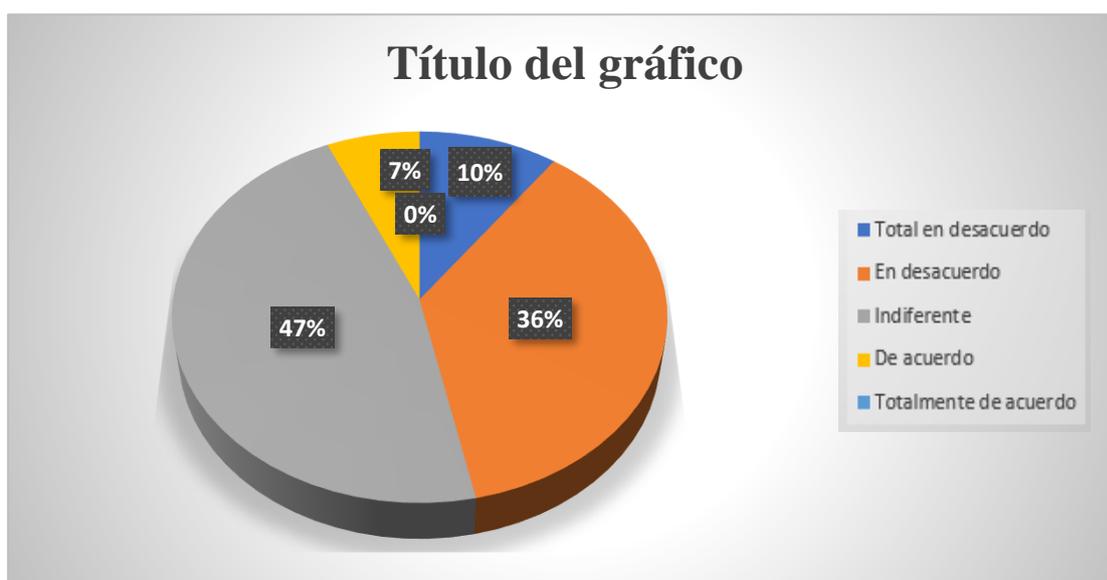
Tabla N°11

¿Considera Ud. que las asignaciones y bonos son considerados remuneración complementaria?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdos	3	10%
En desacuerdos	11	37%
Indiferentes	14	47%
De acuerdo	2	7%
Totalmente de acuerdo	0	0%
	30	100%

Descriptiva; en la pregunta número 11, podemos observar que obtuvimos un 47% que indican ser indiferentes.



Interpretación:

Según la figura 11, Podemos indicar que en cuanto a la pregunta donde dice Considera Ud. que las asignaciones y bonos son considerados remuneración complementaria el 10% dijo que está en total desacuerdo, el 37% en desacuerdo, el 47% es indiferente, el 7% está de acuerdo y el 0% está totalmente de acuerdo.

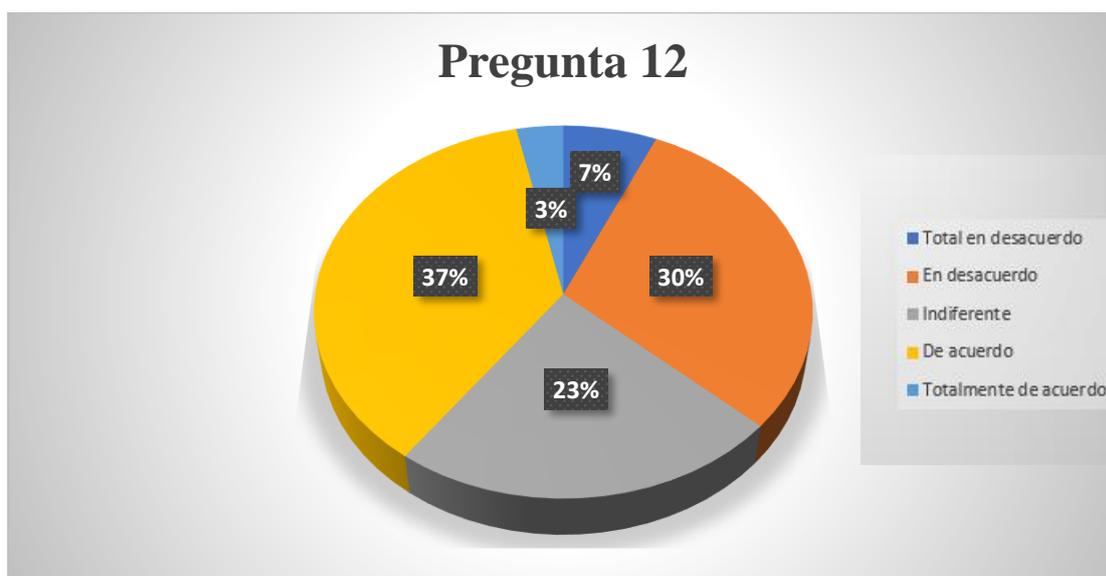
Tabla N°12

¿La movilidad supeditada a la asistencia no forma parte del cálculo de los beneficios sociales?

Fiabilidad de las variables.

Total en desacuerdo	2	7%
En desacuerdo	7	30%
Indiferente	11	23%
De acuerdo	30	37%
Totalmente de acuerdo	1	3%
	30	100%

Descriptiva; En la pregunta número 12, Podemos observar que obtuvimos un 37% que se encuentran de acuerdo.



Interpretación:

Según la figura 12, Podemos indicar que en cuanto a la pregunta donde dice La movilidad supeditada a la asistencia no forma parte del cálculo de los beneficios sociales el 7% dijo que está en total desacuerdo, el 30% en desacuerdo, el 23% es indiferente, el 37% está de acuerdo y el 3% está totalmente de acuerdo.

5.1 Análisis de resultado

Respecto al objetivo general de Identificar cual es la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020.

Los resultados evidencian la problemática planteada en la introducción de la presente investigación, existe una significativa relación material entre las MYPES y la omisión al pago de beneficios sociales, de ello se tienen los resultados de la encuesta realizada y se representa por no cumplir el pago de vacaciones y cuando estas se consideran no se pagan oportunamente, que la remuneración ordinaria real no es la que se acordó en el contrato por lo tanto, tiene un efecto negativo en el cálculo de las gratificaciones, siendo estas pagadas en forma extemporánea a la establecida en norma, estos resultados guardan relación con las conclusiones de Llamo (2008) en su estudio de “Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo- 2016” en donde: la significancia hallada es de 0.000 la cual es menor que la significancia del trabajo fijado del 0.05; lo que implica rechazar la hipótesis nula y concluir que con un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística para afirmar que la Evasión de los Beneficios Sociales influye significativamente a la Satisfacción laboral según los trabajadores de la Empresa Consorcio Arboleda de Chiclayo

Que las empresas no consideran el derecho a la compensación por tiempo de servicio, que las condiciones pactadas con el empleador no se reflejan en los contratos laborales, generando consecuencias negativas en el cálculo de todos los demás beneficios laborales que depende de esta base imponible, un ejemplo de ello es el manifiesto descontento de los encuestados respecto a la poca consideración de las horas extras, bonos, asignaciones y movilidad supeditada a la asistencia.

Por lo tanto se acepta la **Hipótesis general:** Sobre la hipótesis principal o general, puedo considerar que existe relación significativa entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales, esto en la medida de los resultados respecto de los beneficios sociales, de sus trabajadores en la provincia de Coronel Portillo, 2020

Respecto a determinar en qué medida las pequeñas empresas están omitiendo el pago de los beneficios sociales.

Los encuestados casi el 70% consideran que no hay una valoración por parte de las pequeñas empresas respecto del derecho a vacaciones, como determina la ley laboral (Ver tabla N°1) y tan solo el 10% considera su cumplimiento, adicionalmente a esto, llama la atención notablemente el total desacuerdo de los encuestados respecto a otorgamiento de las vacaciones superando el año de labores llegando al 40 %, es necesario valorar el porcentaje que representa la indiferencia de los encuestados llegando a más del 40 % (Ver tablaN°2)sobre las vacaciones esto es algo habitual en nuestra cultura laboral en donde las vacaciones no es una opción toda vez que los trabajadores deben seguir laborando postergando su derecho a vacaciones pagadas, aún más cuando tienen cargo de vital importancia para el funcionamiento y no pueden delegarlas. Esto guarda relación con lo encontrado por Ticona (2017) en su tema: “Incumplimiento de los Beneficios Laborales según la Situación Financiera de la Empresa de Transportes REYCA S.A.C. en el periodo 2016” encontró: la empresa de transportes de REYCA SAC, no cumplió con pagar los beneficios laborales debido a la falta de liquidez en dicho ejercicio, se tendría que hacer frente al pago de multas laborales que ascienden al monto de 107, 835.00 soles.

De acuerdo a lo señalado por los encuestados manifiestan que las horas extras no tiene las características de ser remunerativo, al respecto las horas extras no son consideradas por las PÝMES, esto se debe a que existe un condicionamiento respecto del compromiso que debería tener el trabajador hacia la empresa, por lo tanto, el empresario

no se siente en la obligación de remunerarlas. El mismo trato ocurre con las asignaciones y bonos, que según la normativa vigente ingresa como base imponible para el cálculo de las horas extras, así lo manifiesta el 93% de los encuestados, mayoría casi absoluta, en estar en absoluto desacuerdo con el maltrato de las MYPES a los interés y derechos que por ley le corresponde a sus trabajadores (ver tabla N°11), tal como lo considera Dolorier (2004) aporta al tema “un seguro de vida a favor del trabajador y sus beneficiarios es una obligación a cargo del empleador, con el fin de cubrir las contingencias generadas por el fallecimiento o la invalidez permanente de aquel producidas durante su relación laboral”. (p. 229)

Por lo tanto se acepta la **Hipótesis específica 1**: Las pequeñas empresas están omitiendo significativamente el pago de beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de coronel portillo, 2020.

Respecto a analizar en qué medida se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Supremo N° 007 – 2008

En cuanto al cálculo de las gratificaciones hay dividas consideraciones, considerando el porcentaje de indiferentes (Ver TablaN°3) se puede interpretar que no se respetan los acuerdos de los contratos laborales, dado que las gratificaciones es un beneficio de vital importancia en el sector privado, su cumplimiento es parcial, ya que en la práctica los contratos no reflejan el real acuerdo de las partes en los términos de sueldos, horarios, bonos, funciones, etc., siempre a pedido de los empleadores estos son arreglados para encubrir algún beneficio para las empresas, representando un gravísimo perjuicio para los empleados que posterior a un despido arbitrario, solo poseen medios probatorios que no representan la realidad del vínculo laboral. Sumado a este sentir de la muestra se tiene que existe un total desacuerdo y por lo tanto descontento en cuanto a la oportunidad de los depósitos de las gratificaciones en donde solo el 10% considera que estos se

depositan en la fecha establecida, que como ya se sabe es hasta los quince de cada mes en julio y diciembre, (Ver tabla N° 4), estos resultados guardan relación por lo encontrado por Aliaga et al. (2020) en su investigación: “Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018” en donde se manifiesta el parcial conocimiento de las empresas respecto a los beneficios sociales teniendo las siguientes conclusiones: el 63.4% conoce que existe beneficio en la compensación por tiempo de servicio-CTS, el 68.3% conoce que existe beneficio en las gratificaciones, el 70.8% conoce el tiempo que se otorga por vacaciones a sus trabajadores, el 70.7% conoce que existe beneficio en la asignación familiar para sus micro negocios, el 60.9% conoce los beneficios que otorga el Sistema Integrado de Salud-SIS, el 58.6% no conoce el límite de trabajadores para formar parte de los micro negocios, mientras que el 78.1% no conoce el beneficio de la amnistía laboral

Los resultados evidencian la falta de interés de las MYPES sobre la regulación de los beneficios sociales en nuestra región Ucayali, como lo demuestra el descontento de los encuestados que la indiferencia y el desacuerdo consolidan el 74% del total, esto significa que la mayoría experimento en la realidad la falta de consideración de este derecho pese a que la normativa lo señala, Ley MYPE (2008): “la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.”(Art.41°); además se evidencia que hay una falta de cumplimiento respecto al pago oportuno de las CTS superado el 80% de descontento (Ver tablaN°6) esto es el reflejo una política propia de las MYPES por no cumplir con lo que señala la normativa.

La principal base imponible para el cálculo de los beneficios sociales siempre es el monto establecido como contra prestación de los servicios del trabajador, normalmente

se sujeta a contratos de adhesión y casi siempre las máximas de las experiencias señalan que no es el monto real pactado, esto habitualmente se hace para evitar el pago de tributos u otras obligaciones en materia laboral esto lo demuestra los resultados de la encuesta que casi el 73% de los encuestados están en desacuerdo que los contratos no reflejan la remuneración principal (Ver tabla N°7), sin embargo hay opiniones compartidas respecto que las empresas otorgan condiciones de trabajo que faciliten las funciones, eso implica que todavía hay un gran desarrollo por realizar respecto a la cultura empresarial de las MYPES, se evidencia que las empresas son rígidas respecto a la libre disposición de las condiciones de trabajo, esto implica que hay un sistema de jerarquías y delegación de funciones, esto quiere decir que tienen políticas firmes de organización y procesos (Ver tabla N°9), pero no toman en cuenta la normativa relativa a lo laboral obviando compromisos esenciales no solo para su permanencia como tal sino también la supervivencia y la motivación de sus colaboradores, el presente análisis concuerda con lo establecido por TUO de la Ley MYPE (2008) “El Régimen de Promoción y Formalización de las MYPES se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las Micro y Pequeñas Empresas, así como a sus conductores y empleadores.”(Art.38°)

Por lo tanto, se acepta la **Hipótesis Nula 2**: No se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Supremo N° 007 – 2008 Ley MYPE, en las pequeñas empresas de la Provincia de Coronel Portillo, 2020.

VI. CONCLUSION

6.1 Conclusiones

Se concluye que al respecto del objetivo general que existe una evidente relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de Coronel Portillo, 2020.

Se obtuvo en promedio más del 70 % de los encuestados consideran que los beneficios sociales no son materia de consideración por parte de las MYPES, esto se manifiesta desde la celebración de los contratos, que son redactados buscando tutelar los interés del empleador, trayendo inmediatos y negativos resultados a los intereses económicos de los empleados.

Se concluye que las pocas experiencias de cumplimiento de los beneficios sociales no son remuneradas oportunamente, evidenciando la falta de consideración que tienen las empresas hacia sus colaboradores y la actuación temeraria respecto a la normativa en especial a la Ley PYME.

Lo que facilito el estudio de la presente investigación fue la gran cantidad de pequeñas empresas en la región de Ucayali, con actividades económicas diversas, organizadas, pero con poca responsabilidad laboral.

Lo que me ayudo en la presente fue la experiencia laboral en diversos empleos en pequeñas empresas, esto me permitió corroborar y confirmar la realidad respecto a la a las consideraciones de las MYPES para con sus trabajadores.

Respecto a determinar en qué medida las pequeñas empresas están omitiendo el pago de los beneficios sociales.

Se concluye que las pequeñas empresas están omitiendo significativamente el pago de beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de coronel portillo, 2020.

Se obtuvo el indicador de 37% de ambas preguntas que fueron evaluadas por los encuestados, que, respecto a la remuneración computable de las gratificaciones, entendiendo que los trabajadores de la pequeña empresa tienen derecho a 2 gratificaciones al año (en fiestas patrias y navidad), equivalentes a medio sueldo cada una.

Se obtuvo de los 37% de los encuestados que están de acuerdo sobre la movilidad supeditadas a la asistencia no forma parte del cálculo de los beneficios sociales, pues en dicho cálculo solo es válida en otros tipos de regímenes laborales como la 276 o 728.

Se obtuvo que el 47% de encuestados se encuentran en desacuerdo, por ende, las pequeñas empresas estarían omitiendo los pagos de las CTS en las fechas establecidas de acuerdo a Ley que los trabajadores deberán percibir según el tiempo laborado.

Se obtuvo de los encuestados que el 43% indican ser indiferentes, pues desconoces realmente que los CTS sean pagados a la fecha indicada de acuerdo a la normativa.

Respecto a analizar en qué medida se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Supremo N° 007 – 2008

No se está cumpliendo con lo señalado en el Decreto Supremo N° 007 – 2008 Ley MYPE, en las pequeñas empresas de la Provincia de Coronel Portillo, 2020.

Se concluye que un 40% de los encuestados muestran un descontento en el sentido que las pequeñas empresas no cumplen con el pago de las vacaciones antes que tome el descanso vacacional como indica la Ley Mype (TUO. DS 013-2013-PRODUCE de 28.12.2013) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 008-2008-TR.

Se obtuvo que el 47% de los encuestados muestran una indiferencia al ser consultados sobre el tiempo que debe cumplir el trabajador en una pequeña empresa, cabe indicar que de acuerdo a Ley todo trabajador de Mype debe obtener un periodo de vacaciones al haber cumplido un año de servicio ininterrumpido en su centro laboral, es

decir, los trabajadores de la micro y pequeña empresa tienen derecho a 15 días calendario de descanso anual pagado por la empresa.

6.2 Recomendaciones

Las recomendaciones con respecto a la relación entre las pequeñas empresas y la omisión al pago de los beneficios sociales de sus trabajadores en la Provincia de coronel Portillo, es la de brindar charlas necesarias al personal respecto a los pagos de beneficios sociales que les corresponden, puesto que cada año se realizan actas de negociación colectivas, entre otras que benefician a los trabajadores.

Ahora bien, también se deberían promover la participación de los trabajadores a través de reuniones mensuales, incentivando con el uso de premiación al esfuerzo realizado u otros beneficios, con ello se incrementarían una satisfacción laboral en los trabajadores en la Provincia de coronel Portillo.

Implementar políticas dentro de las pequeñas empresas con inscripciones en el régimen es más adecuados, que promuevan la satisfacción laboral, y sobre todo la pasa social.

Sistematizar las gestiones de las pequeñas empresas, suspender aquellas organizaciones sindicales las cuales realizan actividades ilícitas, dado que en vez de velar por la seguridad y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores se benefician lucrando para ellos mismos incurriendo a extorciones, entre otros.

Referencias bibliográficas

- Aliaga, M., Arévalo, I., & Legua, L. (2020). *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018* [Universidad nacional de ucayali]. http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4160/UNU_FORESTAL_AC_2016-DANNY_PEREZ_RUBEN_MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. In *Derecho individual del trabajo* (Segunda). Palestra. <https://doi.org/10.2307/j.ctvx5w84q>
- Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, El Peruano 1 (2008).
- Aliaga, M., Arévalo, I., & Legua, L. (2020). *Los beneficios laborales en las micro y pequeñas empresas del distrito de Callería, 2018* [Universidad nacional de ucayali]. http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4160/UNU_FORESTAL_AC_2016-DANNY_PEREZ_RUBEN_MANTURANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arce, E. (2013). Derecho individual del trabajo en el Perú. In *Derecho individual del trabajo* (Segunda). Palestra. <https://doi.org/10.2307/j.ctvx5w84q>
- Barragán, J., Camargo, L., Diego, C., Quiroga, A., Rojas, L., & Danny, S. (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*. [Universidad Piloto de Colombia]. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdfhttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation%2C_society_and_inequalities%28lsero%29.pdf<https://www.quora.com/What-is-the>

- Canales, M. (2006). Metodología de la investigación social. In *Revista española de la opinión pública* (Primera, Issue 17). Lom ediciones.
<https://doi.org/10.2307/40181416>
- CONSTITUCION POLITICA DEL PERU de 1993, 71 (1993).
- Corona, L. (2010). *Influencia de la globalizacion en el ambito laboral de México* [Universidad Autónoma del estado de hidalgo].
https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5822/influencia_de_la_globalizacion_en_el_ambito_laboral_de_mexico.pdf
- Declaración universal de los derechos humanos, 10 (1948).
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39345406/DECLARACION_DE_LOS_DERECHOS_HUMANOS.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1539655618&Signature=ZxA9D%2F9D2bjjzCs9gzDZ8ppI14A%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DDECLARACION
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación* (Primera, Vol. 11). Mc Graw Hill.
- Huaman, G., & Giraldez, S. (2016). La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014 [Universidad Nacional De Huancavelica]. In *Repositorio Institucional - UNH*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- La Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos* [Universidad de buenos aires].
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del regimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, 1 (2002).
- Llamo, L. (2018). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo- 2016*. Universidad señor de sipan.

- Ojedis, J., & Pérez, E. (2018). *Beneficios sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.* [Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/33096>
- Reyes, J. (2022). *Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules , Distrito Callería , Ucayali 2022.* Universidad privada de Pucallpa.
- Shupingahua, J., & Ríos, M. (2021). *Impuestos a la renta y beneficios sociales en las chifas del distrito Callería , provincia de Coronel Portillo – Ucayali 2021.* Universidad privada de Pucallpa.
- Ticona, K. (2017). *Incumplimiento de los Beneficios Laborales según la Situación Financiera de la Empresa de Transportes REYCA S . A . C . en el periodo 2016.* Universidad tecnológica del Perú.
- Cabanellas, G. (1998); *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* (25va Edición). Buenos Aires: Editoria Heliasta.
- CONSTITUCION POLITICA DEL PERU de 1993, 71 (1993).
- Corona, L. (2010). *Influencia de la globalizacion en el ámbito laboral de México* [Universidad Autónoma del estado de hidalgo].
https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/5822/influencia_de_la_globalizacion_en_el_ambito_laboral_de_mexico.pdf
- Declaración universal de los derechos humanos, 10 (1948).
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39345406/DECLARACION_DE_LOS_DERECHOS_HUMANOS.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1539655618&Signature=ZxA9D%2F9D2bjzCs9gzDZ8ppl14A%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DDECLARACION
- Dolorier, J. (2004). *Guia Práctica Laboral Empresarial* . Lima: Gaceta Jurídica .

- Elías Mantero, F. (1999). *Compensación por tiempo de servicios*. Lima – Perú.
Editorial Actualidad Jurídica S.A.
- Estudio Vera Paredes. (2000). *Legislación laboral. Manual teórico y práctico*. Lima:
Editores e Impresores Surco S.A.
- Ferro Delgado, V. (1992). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima. Pontificia
Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho.
- García, L. y Abondano, D. (2005). *La Justicia Informal en América Latina: ¿Contribución o Discurso para la Democracia?* Recuperado en:
<http://numanterioresviei.usta.edu.co/articulos/edi1/justiciainformal.pdf>(11.02.14)
- García Belaunde. (2009). *Diccionario Jurídico de jurisprudencia constitucional*. Lima - Perú.
- García Toma, V. (2008). En *Los derechos fundamentales en el Perú* (pág. 424 y 425).
Lima - Perú: 1era Edición Juristas Editores.
- Gómez Valdez, F. (1996) *Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales de Trabajo*.
Lima. Editorial San Marcos.
- Huaman, G., & Giraldez, S. (2016). *La inspección del trabajo y el cumplimiento de pago de beneficios sociales a trabajadores de construcción civil en el distrito de Huancavelica, periodo 2014* [Universidad Nacional De Huancavelica]. In *Repositorio Institucional - UNH*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2755>
- La Torella, M. (2014). *Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos* [Universidad de buenos aires].
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf
- Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, 1 (2002).
- Llamo, L. (2018). *Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción laboral*

- de la empresa consorcio arboleda Chiclayo- 2016*. Universidad señor de sipan. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Martínez Vivot, J. (1998). En *Elementos del Derecho de Trabajo y Seguridad Social* (pág. 73). Buenos Aires - Argentina: 2da Edición Editorial Astrea.
- Montenegro Baca, J. (2010). *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*. Trujillo. Normas Legales.
- MYPES.pe. (2020). Obtenido de ¿Qué son las MYPES? Aquí aclaramos tus dudas: <https://mypes.pe/noticias/que-son-las-mypes-aqui-aclaramos-tus-dudas>
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.
- Ñaupas, H. Mejía, M. Novoa J., y Villagómez, H. . (2013). *Metodología de la Investigación*.
- Obregón, T. (2018). *Manual de relaciones individuales de trabajo*. Lima: Pacífico Editores SAC.
- Ojedis, J., & Pérez, E. (2018). *Beneficios sociales de ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.* [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/33096>
- Pinto, J. (17 de 06 de 2017). *La Compensación por Tiempo de Servicios a lo largo de su historia*. Obtenido de *Dirario Gestión*: <http://gestion.pe/tudinero/compensacion-tiempo-servicios-lo-largo-su-historia-2118482>
- Reyes, J. (2022). *Formalización laboral y beneficios sociales en las tiendas de la Galería Polvos Azules , Distrito Callería , Ucayali 2022*. Universidad privada de Pucallpa.
- Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Los principios del derecho del trabajo (pág. 9). Buenos Aires - Argentina: Depalma.
- Rodríguez, J. (2000). *La interpretación de las leyes del trabajo*. Buenos Aires: La Ley
- Shupingahua, J., & Ríos, M. (2021). *Impuestos a la renta y beneficios sociales en las*

chifas del distrito Callería , provincia de Coronel Portillo – Ucayali 2021.

Universidad privada de Pucallpa.

Tello, G. (1990). Ingresos, jornada laboral y capacidad de consumo de los trabajadores.

Lima. ADEC-ATC.

Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, Ley MYPE, El Peruano 1 (2008).

Ticona, K. (2017). *Incumplimiento de los Beneficios Laborales según la Situación Financiera de la Empresa de Transportes REYCA S . A . C . en el periodo 2016.*

Universidad tecnológica del Perú.

Toyama, J. (2001). Los beneficios sociales: análisis comparativo. *Revista Advocatus*, 201.

(2008). *TUO de la Ley MYPE - D.S. N° 007-2008-TR*. Lima: Diario Oficial el Peruano.

Vásquez Vialard, A. (1986). Estudios de derecho de trabajo y de la seguridad social. En

A. Vásquez Vialard, Estudios de derecho de trabajo y de la seguridad social (pág.

70). Lima – Perú. Editorial Jurídicas.

A

N

E

X

O

1. Instrumento de recolección de datos

VARIABLE	CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Pequeñas empresas	MYPES.pe, (2020) Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.	Empresa Unidad económica	Desarrollo de actividades Persona natural o jurídica	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo
Omisión al pago de los beneficios sociales	Toyama, J. (2001) beneficios sociales constituyen un concepto de uso coloquial pero que, jurídicamente, importa una tarea nada conciliadora de determinación de uniformidad en el criterio interpretativo. (p. 201)	Prestaciones sociales Seguridad social	Régimen Ingresos Calidad de vida Derechos legales	

2. Evidencias de validación de Instrumento

Calidad del instrumento	Tipo de validez / confiabilidad	Técnica de cálculo
Mide todo el evento de estudio	Validez de contenido	Proporción de acuerdos
		correlación
Mide sólo el evento que se pretende medir	Confiabilidad	correlación
		Alfa de Cronbach (escala de respuestas)

3. Evidencias de trámite de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

1. ¿La empresa cumple con pagar las vacaciones antes que tome el Descanso vacacional Como lo indica la Norma?
2. ¿El descanso vacacional se otorga cuando el trabajador cumple con un año de servicio?
3. ¿La remuneración computable para el cálculo de las gratificaciones es la que se acordó en el contrato de trabajo?
4. ¿La empresa cumple el pago de las gratificaciones en las fechas establecidas como lo indica la norma?
5. ¿La empresa considera que tienen derecho a CTS los trabajadores que cuenten con una jornada de 4 horas?
6. ¿La empresa cumple el pago de la CTS en la fecha que corresponde como lo indica la norma?
7. ¿La remuneración principal es la que fue establecida en el contrato de trabajo?
8. ¿La empresa otorga las condiciones de trabajo para que puedan realizar sus funciones?
9. ¿Las condiciones de trabajo que la empresa entrega son de libre disposición?
10. ¿Las horas extras tienen la característica de ser un concepto remunerativo el cual forma parte del cálculo de los beneficios sociales?
11. ¿Considera Ud. que las asignaciones y bonos son considerados remuneración complementaria?
12. ¿La movilidad supeditada a la asistencia no forma parte del cálculo de los beneficios sociales?

4. Formatos de consentimiento informado



LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EVALUACIÓN, APROBACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

ID:..... - CIEI

Título de la investigación: LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y LA OMISIÓN
AL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE SUS TRABAJADORES
EN LA PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, 2020

Investigador/es:.....

.....

Proyecto: Seguimiento: Informe:

Ítems	Si cumple	No cumple	No aplica al estudio
Principio de protección a las personas			
Se ha evaluado la pertinencia de desarrollar un Protocolo de consentimiento Informado para cada tipo o perfil de participante en la investigación.	X		
Se ha evaluado la pertinencia de desarrollar un Protocolo de consentimiento Informado por cada instrumento de recojo de información.	X		
En caso no sea posible obtener un Protocolo de consentimiento Informado firmado, se han descrito y justificado procedimientos alternativos de consentimiento informado (por ejemplo: audio, huella, video, etc.).	X		
Se informa claramente el propósito de la investigación al participante (considerar el perfil del mismo).	X		
Se informa al participante que puede retirarse del estudio en cualquier momento y sin perjuicio alguno, así como abstenerse a participar en alguna parte de la investigación que le genere incomodidad (por ejemplo: abstenerse a responder una pregunta de una entrevista).			X
En caso los participantes requieran alguna forma de tutela (menores de edad), además de los Protocolo de consentimiento Informado para los tutores, se han desarrollado los respectivos Protocolos de Asentimiento Informado (PAI).			X
Se informa al participante si los datos recolectados quedarán disponibles para futuras investigaciones y/o productos derivados de estas (por ejemplo: ponencias, videos, reseñas en blogs, etc.).	X		
En caso trabaje con participantes de instituciones públicas o privadas (por ejemplo: centros educativos, empresas, hospitales, etc.) y/o información interna de estas, se expone sobre el proceso de autorizaciones necesarias para realizar el trabajo de campo.			X

Ítems	Si cumple	No cumple	No aplica al estudio
En caso trabaje con comunidades indígenas o campesinas, se explica el proceso de autorización para el trabajo de campo en la localidad.			X
Principio de beneficencia y no maleficencia			
Se han evaluado los posibles riesgos para los participantes y qué medidas tomará para mitigarlos. Considere que los riesgos pueden ser físicos, psicológicos, económicos, entre otros tipos.	X		
Se informa a los participantes sobre dichos riesgos.	X		
Se han evaluado los posibles riesgos para los propios investigadores y las medidas adecuadas para mitigarlos (por ejemplo: seguros de salud, contactos en casos de emergencia, normas de seguridad en el laboratorio, etc.).			X
Principio de justicia			
Se informa a los participantes la forma en que podrán tener acceso a los resultados de la investigación (devolución de resultados). Considere que este proceso debe ser realizado según el perfil del participante y las posibilidades logísticas del investigador.	X		
Se asegura un trato equitativo a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.	X		
Principio de integridad científica			
Se informa o consulta a los participantes si su identidad será tratada de manera declarada, confidencial o anónima.	X		
En caso la investigación involucre manipulación de equipos (por ejemplo: electrónicos, mecánicos, médicos, etc.), se ha verificado que se conocen y utilizan los protocolos de seguridad correspondientes.			X
Se informa a los participantes los procedimientos utilizados para el manejo y cuidado de la información, tiempo de almacenamiento, acceso y/o destrucción de la misma (por ejemplo: “la información obtenida será almacenada en una PC personal al que solo accederán los miembros del equipo por un periodo de cinco años y, luego, será borrada”).			X
En caso de técnicas de recolección de información que involucren a terceros (por ejemplo: focus group), se informa a los participantes los procedimientos a seguir respecto a la información dada por terceros. Considere que, en principio, los participantes deberán guardar confidencialidad de lo dicho por otros participantes en actividades grupales.			X
Se declaran conflictos de interés que pudieran afectar el curso del estudio o la comunicación de sus resultados.	X		
Principio de libre participación y derecho a estar informado			
Se solicita expresamente el consentimiento del participante.	X		
Se informa al participante que cualquier duda que tenga sobre la investigación será absuelta.			X
Principio cuidado del medio ambiente y la biodiversidad			
Se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puede afectar a los animales involucrados en la investigación.			X
Se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puede afectar a las plantas, medio ambiente o a la biodiversidad.	X		