



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

**“ANÁLISIS DE LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES
EN LA EMPRESA INVERSIONES YAHUARMAQUI S.A.C,
URUBAMBA – CUSCO, PERIODO DEL 2018”**

Presentado por:

BACH. Huamán Cruz, Wendy

Tesis para optar al título profesional de
Contador Público

Asesor:

MGT. Fernando Philco Prado

CUSCO – PERÚ

2019



Presentación

En cumplimiento al reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad, ponemos a su consideración la presente investigación intitulada “Análisis de remuneración, Beneficios Sociales de los trabajadores de la Empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, Periodo del 2018” el mismo que es materia de investigación cuantitativa, con la finalidad de optar el título profesional de Contador Público.

En estricta aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en nuestra facultad durante los años de estudio, he elaborado un trabajo que determine el factor principal, analizar las remuneraciones y beneficios sociales y proponer estrategias que mejoren el nivel tributaria y así mismo beneficiarlos a los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, a fin de garantizar su sostenibilidad tributaria.

Bajo este contexto, esperamos que el presente trabajo de investigación contribuya efectivamente a la sociedad.

Wendy, Huamán Cruz



Agradecimiento

Quiero empezar agradeciendo a Dios por permitirme haber logrado una importante meta en mi vida dándome constancia, sabiduría y fortaleza para culminar la carrera profesional de administración.

Agradezco a mis padres Lucio Huamán Mayhua, Mery Cruz Juárez y hermanos por confiar en mí, por ayudarme a cumplir mis metas y guiarme para ser una persona de bien.

Agradezco a mis hermanos que siempre me apoyaron y dieron buenos consejos siendo ellos uno de mis principales fuentes de motivación.

Agradezco a mi asesor, MGT. Fernando Philco Prado, mis dictaminantes la CPCC. Úrsula Villafuerte Pezo y el MGT. Darcy Jurado Rivera también a mi asesor estadístico el Lic. Yessica Chalco Suarez por su disposición y dedicación para el desarrollo del presente trabajo.

Agradezco a Miguel Ángel Cabiedes gerente propietario de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, por su apoyo y predisposición para realizar este trabajo de investigación.

Wendy, Huamán Cruz



Dedicatoria

*Dedico este trabajo a mis padres y hermanos que día
a día me apoyaron para que esto sea posible,
enseñándome a no rendirme y a cumplir mis sueños.*

Wendy, Huamán Cruz



Nombres y Apellidos del Jurado de la Tesis y del Asesor

DICTAMINANTES:

- CPCC. Ursula Villafuerte Pezo
- MGT. Darcy Augusto Jurado Rivera

REPLICANTES:

- CPCC. Pavel Miguel Figueroa Alcantara
- CPCC. Juan Fredy Elmer Aguilar Villa

ASESOR:

- MGT. Fernando Philco Prado



Índice

Presentación.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Nombres y Apellidos del Jurado de la Tesis y del Asesor	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras.....	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii

Capítulo I:

Introducción

1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Problema General	2
1.2.2 Problemas Específicos	3
1.3 Objetivos de la Investigación	3
1.3.1 Objetivos Generales.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos	3
1.4 Justificación de Investigación.....	3
1.4.1 Relevancia Social	3
1.4.2 Implicancias Prácticas.....	4
1.4.3 Valor Teórico	4
1.4.4 Utilidad Metodológica	5
1.4.5 Viabilidad o Factibilidad.....	5
1.5 Delimitación de la Investigación	5



1.5.1 Delimitación Temporal 5
1.5.2 Delimitación Espacial 5
1.5.3 Delimitación Conceptual 5

Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación..... 6
 2.1.1 Antecedentes Internacionales 6
 2.1.2 Antecedentes Nacionales 8
 2.1.3 Antecedentes Locales 10
2.2 Bases Legales 12
2.3 Bases Teóricas 15
 2.3.1 Remuneraciones: 15
 2.3.2 Empresa “Inversiones Yahuarmaki S.A.C..... 45
2.4 Marco Conceptual..... 50
2.5 Variable de estudio 54
 2.5.1 Variables 54
 2.5.2 Conceptualización de Variable:..... 54
 2.5.3 Operacionalización de variables..... 55

Capítulo III:

Método de Investigación

3.1 Tipo de Investigación..... 56
3.2 Enfoque de Investigación 56
3.3 Diseño de Investigación 56
3.4 Alcance de la Investigación..... 56
3.5 Población y Muestra de la Investigación..... 56



3.5.1 Población..... 56

3.5.2 Muestra 57

3.6 Técnica(s) e Instrumento(s) de Recolección de Datos..... 57

3.6.1 Técnica(s)..... 57

3.6.2 Instrumento(s) 57

3.7 Procesamientos de Datos..... 57

Capítulo IV:

Resultados

4.1 Características de la muestra 58

4.2 Conceptos remunerativos 60

4.2.1 Remuneración básica 60

4.2.2 Bonificaciones Permanentes 61

4.2.3 Asignación Familiar 63

4.2.4 Vacaciones 64

4.2.5 Gratificaciones..... 65

4.2.6 Horas extras y sobre tasas nocturnas 66

4.3 Conceptos remunerativos 68

4.3.1 Gratificaciones extraordinarias 68

4.3.2 Utilidades 70

4.3.3 Condición de trabajo..... 71

4.3.4 Canastas navideñas 74

4.3.5 Movilidad 75

4.3.6 Asignación por fiestas especiales 76

4.3.7 Alimentación o refrigerio..... 78

4.3.8 Compensación por tiempo de servicio..... 79



Capítulo V:

Discusión

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos 81

5.1.1 Con respecto a los conceptos remunerativos de los trabajadores (problema específico I):..... 81

5.1.2 Con respecto a los conceptos no remunerativos de los trabajadores (problema específico II):..... 83

5.1.3 Con respecto a la estructura remunerativa que les correspondería a los trabajadores (problema específico III):..... 85

5.2 Comparación crítica con la literatura existente 85

5.3 Implicancia de estudio..... 86

5.4 Limitación de estudio 86

5.5 Situación actual de la remuneración: 87

5.6 Propuesta de la investigación 87

5.7 Comparación de la investigación:..... 88

CONCLUSIONES 89

RECOMENDACIONES 90

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA 91

ANEXOS 94

Matriz de Consistencia 94

Matriz de Instrumentos..... 95

Instrumento de Recolección de Datos..... 96

Validación de Instrumentos 100



Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Remuneración Mínima Vital</i>	18
Tabla 2 <i>Productos</i>	50
Tabla 3 <i>Ingresos de la empresa.</i>	50
Tabla 4 <i>Cargo de los trabajadores</i>	58
Tabla 5 <i>Tiempo de labor</i>	59
Tabla 6 <i>Percibe remuneración básica</i>	60
Tabla 7 <i>Percibe bonificaciones por productividad</i>	61
Tabla 8 <i>Percibe bonificaciones por llegar a meta al cierre de cada año</i>	62
Tabla 9 <i>Percibe asignación familiar</i>	63
Tabla 10 <i>Goza de sus vacaciones anuales</i>	64
Tabla 11 <i>percibe gratificaciones por fiestas patrias y por navidad</i>	65
Tabla 12 <i>Realiza horas extras remuneradas</i>	66
Tabla 13 <i>Realiza trabajos nocturnos remunerados</i>	67
Tabla 14 <i>Percibe bonificaciones por ser trabajador permanente</i>	68
Tabla 15 <i>Percibe bonificaciones por tus cumpleaños</i>	69
Tabla 16 <i>Percibe distribución de utilidades en forma anual</i>	70
Tabla 17 <i>Entregan uniformes para manipular el producto</i>	71
Tabla 18 <i>Cuenta con seguro de vida</i>	72
Tabla 19 <i>Recibe capacitaciones por parte de la empresa</i>	73
Tabla 20 <i>Recibe canastas navideñas</i>	74
Tabla 21 <i>Percibe pago por movilidad por comisiones de trabajo</i>	75
Tabla 22 <i>Percibe bonificaciones por su matrimonio</i>	76
Tabla 23 <i>Percibe bonificación por aniversario de la empresa</i>	77
Tabla 24 <i>Percibe vales de consumo</i>	78
Tabla 25 <i>Cuenta con deposito por compensación de tiempo de servicio</i>	79
Tabla 26 <i>Resumen de conceptos remunerativo</i>	80
Tabla 27 <i>Resumen de conceptos no remunerativo</i>	80



Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Estructura Orgánica	47
<i>Figura 2.</i> Cargo de los trabajadores.....	58
<i>Figura 3.</i> Tiempo de labor.....	59
<i>Figura 4.</i> Percibe remuneración básica.....	60
<i>Figura 5.</i> Percibe bonificaciones por productividad.....	61
<i>Figura 6.</i> Percibe bonificaciones por llegar a meta al cierre de cada año.....	62
<i>Figura 7.</i> Percibe asignación familiar	63
<i>Figura 8.</i> Goza de sus vacaciones anuales	64
<i>Figura 9.</i> Percibe gratificaciones por fiestas patrias y por navidad.....	65
<i>Figura 10.</i> Realiza horas extras remuneradas	66
<i>Figura 11.</i> Realiza trabajos nocturnos remunerados	67
<i>Figura 12.</i> Percibe bonificaciones por ser trabajador permanente	68
<i>Figura 13.</i> Percibe bonificaciones por tus cumpleaños	69
<i>Figura 14.</i> Percibe distribución de utilidades en forma anual.....	70
<i>Figura 15.</i> Entregan uniformes para manipular el producto	71
<i>Figura 16.</i> Cuenta con seguro de vida	72
<i>Figura 17.</i> Recibes capacitaciones por parte de la empresa.....	73
<i>Figura 18.</i> Recibe canastas navideñas	74
<i>Figura 19.</i> Percibe movilidad.....	75
<i>Figura 20.</i> Percibe bonificaciones por su matrimonio.....	76
<i>Figura 21.</i> Percibe bonificaciones por aniversario de la empresa	77
<i>Figura 22.</i> Percibe vales de consumo	78
<i>Figura 23.</i> Cuenta con deposito por compensación de tiempo de servicio.....	79



Resumen

El presente trabajo de investigación se desarrolló en la empresa privada Inversiones Yahuarmaqui SAC ubicado en la provincia de Urubamba departamento del Cusco, tuvo como objetivo describir los ingresos remunerativos de los trabajadores de servicios en la empresa privada Inversiones Yahuarmaqui SAC. El tipo de investigación es básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo; la población de estudio estuvo conformada por 12 trabajadores que laboran, de los cuales se recopiló información a través de una entrevista elaborado específicamente para este trabajo, la muestra es probabilística, la cual toma al 100% de la población. Con los resultados de la investigación se determinó que la remuneración de los trabajadores de empresa privada Inversiones Yahuarmaqui SAC no está aplicando correctamente o no está teniendo una estructura adecuada de la remuneración por ende esta que incumple con la norma laboral de tal motivo se le recomienda reestructurar bien la remuneración en conceptos remunerativos y conceptos no remunerativos para así beneficiar bien a sus trabajadores de igual manera en tener una utilidad real y así tributar el impuesto anual menos de tal forma que beneficie a sus trabajadores dándoles un buen ambiente laborar y remunerándolos bien.

PALABRA CLAVE: Remuneración



Abstract

The present research work was developed in the private company Inversiones Yahuarmaqui SAC located in the province of Urubamba department of Cusco, aimed to describe the remunerative income of service workers in the private company Inversiones Yahuarmaqui SAC. The type of research is basic, with a quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope; the study population consisted of 12 workers who work, from which information was collected through an interview prepared specifically for this work, the sample is probabilistic, which takes 100% of the population. With the results of the investigation, it was determined that the remuneration of private enterprise employees Inversiones Yahuarmaqui SAC is considered not to be applying correctly or is not having an adequate structure of remuneration, therefore this one that does not comply with the labor norm of such reason recommends you to restructure remuneration well in remunerative concepts and non-remunerative concepts so as to benefit your workers in the same way in having a real profit and thus pay the annual tax less in such a way that benefits your workers giving them a good work environment and rewarding them all right.

KEYWORD: Remuneration



Capítulo I:

Introducción

1.1 Planteamiento del problema

En el Perú la fijación de los salarios es una política del sistema laboral, donde este busca establecer pisos remunerativos ya sea a nivel regional como nacional, por ocupación o actividad que uno realice. La racionalidad de esta política se relaciona, por un lado a los objetivos distributivos y por otro a resolver problemas de información en el mercado.

La política laboral de los diferentes gobiernos no ha logrado sus objetivos de generar mayores y mejores fuentes así como mejorar las condiciones de empleo; el país tiene como característica principal el de tener niveles altos de informalidad a todos los niveles. La situación de los asalariados es alarmante por lo cual es importante analizar las políticas implantadas en el Perú sobre el empleo y los ingresos de los trabajadores formales en el sector privado en especial de la región Cusco de manera descriptiva. En las últimas décadas la remuneración mínima vital se ha ido incrementando paulatinamente en el que las discusiones de sobre el ajuste del salario mínimo en el Perú han ocupado la atención de la opinión pública; esto debido a la situación de la economía internacional y los efectos que tendría en la economía nacional además de los efectos que tendría en los costos laborales en las MYPES y por ende en el empleo de la población económicamente activa del país. A lo largo del tiempo la población cusqueña ha permanecido desinformada del tema que genera las causas y efectos del aumento o baja de las remuneraciones por que no se cuenta con información oportuna para la toma de decisiones que permitan mejorar los niveles salariales de la región.



En este contexto la carga laboral constituye uno de los costos más altos en que incurren las empresas en el desarrollo de sus actividades; la carga tributaria que grava las remuneraciones ha generado un alto grado de evasión e informalidad en el empleo, lo que hace que los empresarios no cumplan adecuadamente o busquen evadir las obligaciones tributarias laborales, en este contexto las normas vigentes en el país establecen una serie de posibilidades que en un mercado de economía de opción no son utilizadas apropiadamente por los empresarios.

La empresa inversiones Yahuarmaqui S.A.C, presenta dificultades al dar beneficios a sus trabajadores puesto que no conocen a la perfección los conceptos remunerativos y conceptos no remunerativos a pesar que en la norma ya establecida por ende el empresario no tributa adecuadamente y piensa que al dar más beneficio tributa más sin embargo no es así.

Es así que al distinguir entre los conceptos de remuneración y no remunerativo estriba la posibilidad de disminuir el costo laboral y al mismo tiempo mejorar el ingreso de los trabajadores logrando así formalizar la economía de los mismos; este constituye el punto de partida de la investigación que fundamenta su desarrollo en una mejora sustancial de las remuneraciones que perciben los trabajadores sin que esto implique un sobre costo laboral para lo cual se requiere un amplio análisis e interpretación de las normas vigentes y su correcto uso y aplicación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuáles son los ingresos remunerativos de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018?



1.2.2 Problemas Específicos

- a) ¿Cuáles son los conceptos remunerativos de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018?
- b) ¿Cuáles son los conceptos no remunerativos de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018?
- c) ¿Cómo es la estructura remunerativa que corresponde a los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba-Cusco, periodo del 2018?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivos Generales

Describir los ingresos remunerativos de los trabajadores en la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Conocer los conceptos remunerativos de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018
- b) Describir los conceptos no remunerativos de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco, periodo del 2018
- c) Determinar la estructura remunerativa que corresponde a los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba-Cusco, periodo del 2018.

1.4 Justificación de Investigación

1.4.1 Relevancia Social

El presente trabajo de investigación pretende conocer los ingresos remunerativos de la entidad en estudio y buscar estrategias de minimizar la



carga laboral y de manera paralela beneficiar a los trabajadores mejorando sus ingresos, esto permitirá crear un mejor clima laboral en la entidad y al mismo tiempo permitirá aplicar mejores condiciones laborales en base a normas laborales vigentes y que permiten la mejora de los ingresos de los trabajadores y que no son manejadas por los empresarios en calidad de empleadores, siendo esta investigación la que da apertura para que se mejoren los ingresos de los trabajadores y se logre una mejor distribución de la riqueza sin que esto signifique una disminución de valor para los inversionistas.

1.4.2 **Implicancias Prácticas**

Esta investigación ayudará a determinar, conocer y analizar la remuneración que perciben los trabajadores del sector vinculado al grifo y que podrían servir para potenciar los resultados de todos los trabajadores y la toma de decisiones de manera oportuna de como tributar y lograr al mismo tiempo una redistribución de la riqueza en la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco.

1.4.3 **Valor Teórico**

El desarrollo del presente trabajo de investigación tiene valor teórico ya que nos permite recolectar información para poder analizar sobre Remuneración; permitirá aplicar adecuadamente el marco normativo vigente en el campo laboral y al mismo tiempo establecerá el análisis de las condiciones del sistema laboral, los ingresos tributarios laborales y la estructura de una remuneración menos gravosa tributariamente.



1.4.4 Utilidad Metodológica

El trabajo de investigación es de utilidad metodológica ya que contribuye a la definición de las variables estudiadas, nos ayudó en la creación de un nuevo instrumento para la recolección y análisis de datos, para este fin se tienen que consultar diferentes fuentes bibliografías y web grafía

1.4.5 Viabilidad o Factibilidad

El trabajo de investigación será viable y factible ya que se tiene acceso a la información y se cuenta con el tiempo y recursos necesarios hasta su finalización.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Delimitación Temporal

Se realiza en el periodo comprendido del año 2018.

1.5.2 Delimitación Espacial

La presente investigación se desarrolló en la en la Empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Provincia de Urubamba y Departamento de Cusco.

1.5.3 Delimitación Conceptual

Los elementos Conceptuales son las teorías y enfoques de la remuneración, todos estos conceptos son útiles para fundamentar nuestra investigación en la Empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Provincia de Urubamba y Departamento de Cusco.



Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

A nivel internacional. En este proyecto de investigación se entiende por antecedentes internacionales a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en cualquier ciudad y país del mundo, menos Perú; que hayan utilizado las mismas variables y unidades de análisis de nuestra investigación y mediante la minuciosa búsqueda, se ha encontrado la tesis siguiente:

Antecedente N° 01

Título: “La disminución del salario con menos horas de trabajo atenta contra la estabilidad económica del trabajador”. (Mercedes Annabel, 2017), **Autor:** Mercedes Annabel, Celi Nole, **Universidad:** Universidad Nacional de Loja **Lugar y año:** Loja - Ecuador, 2017, **Para optar:** Título de Abogado, **Metodología:** Descriptiva, **Objetivo:** “Realizar un estudio crítico doctrinario y jurídico respecto a la disminución del salario con menos horas de trabajo como factor que atenta contra la estabilidad económica del trabajador.”, **Conclusiones:** El trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza, es toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto, destino, cargo, u oficio, ii) El salario básico es la retribución laboral que, como cantidad mínima, se rija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo, iii) Toda persona planifica sus ingresos para en base a



eso realizar cualquier actividad a beneficio de su economía considerando que el trabajador es el único pilar que mantiene su hogar, iv) La investigación de campo determina que los sueldos y salarios deben garantizar una vida digna pero este derecho se vulnera con la disminución del salario, esto es atentatorio no solo a la constitución sino también a los derechos humanos y laborables.

Antecedente N° 02

Título: “Caracterizar la satisfacción laboral, con respecto a los beneficios laborales de los trabajadores, de las empresas constructoras inscritas en la cámara chilena de la construcción (cchc), que tienen sus obras localizadas en la ciudad de puerto montt.”. (Caro Valderrama & Jiménez Añazco, 2014), **Autor:** Caro Valderas, Paula y Jiménez Añazco, Juan, **Universidad:** Universidad Austral de Chile, **Lugar y año:** Puerto de Montt - Chile, 2014, **Para optar:** Título de licenciado en Administración, **Metodología:** Descriptiva, **Objetivo:** Caracterizar la satisfacción laboral del trabajador, de las empresas constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la Construcción con respecto a los beneficios laborales, en la Ciudad de Puerto Montt, Décima Región de Los Lagos, Chile, **Conclusiones:** i) Al finalizar la investigación, se puede mencionar que se obtuvieron los resultados esperados, logrando caracterizar los beneficios laborales en el ejercicio del cargo y fuera de este pero dentro de la empresa, consiguiendo así formar una idea más clarificada de lo que realmente es influyente en la satisfacción de los empleados de las Empresas Constructoras inscritas en la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), en la ciudad de Puerto Montt, Décima región de Los lagos, Chile. El salario básico es la retribución laboral que, como cantidad mínima, se rija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo, ii) Con respecto a los empleados de mando



intermedio, se puede concluir que es el grupo de trabajadores que presenta mayores índices de satisfacción laboral, con respecto al salario y la única variables en la que los empleados de este grupo se encuentra algo insatisfecho es, la proximidad y frecuencia con la que es supervisado, la que pertenece a los beneficios laborales fuera del cargo, iii) Además, el nivel operativo que incluye a empleado, supervisor y capataz, son los trabajadores que desempeñen sus labores generalmente en el exterior, por lo mismo, esto genera una insatisfacción a nivel de las variables en el ejercicio del cargo, puesto que la temperaturas e iluminación no son más optimas en la mayoría de los casos.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En este proyecto de investigación se entiende por antecedentes nacionales a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en cualquier ciudad del Perú, que hayan utilizado las mismas variables unidades de análisis de nuestra investigación:

Antecedente N° 01-

Título: "La gestión de Remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración publica en la Red Lima" (Medina Arnao, 2017), **Autor:** Medina Arnao, Sonia Maribel, **Universidad:** Universidad César Vallejo, **Lugar y año:** Lima, 2017, **Para optar:** Maestría en Gestión Pública, **Metodología:** Cuantitativa – Correlacional, **Objetivo:** Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión de remuneración con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016, **Conclusiones:** i) En consideración al objetivo general la cual se formuló establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del



servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad 2016, luego de los resultados estadísticos se demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,299** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación positiva débil entre las variables, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula

Antecedente N° 02-

Título: “la Inspección del Trabajo y el Cumplimiento de pago de Beneficios Sociales a Trabajadores de Construcción civil en el Distrito de Huancavelica” (Huaman Mancilla & Giraldez Paucar, 2014), **Autor:** Huaman Mancilla, George Niels y Giraldez Paucar, Saúl, **Universidad:** Universidad Nacional de Huancavelica, **Lugar y año:** Huancavelica, 2014, **Para optar:** Titulo profesional de Contador Público, **Metodología:** Cuantitativa – Correlacional, **Objetivo:** Determinar la relación 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, **Conclusiones:** i) 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), ii) 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).

Antecedente N° 03-

Título: “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de Arequipa, 2016” (Bariiga Flores & Rendón Morán, 2016), **Autor:** Barriga Flores, Ana Teresa Estefanía y Rendón Morán, Alejandra Madeleine, **Universidad:** Universidad Católica San Pablo, **Lugar y año:** Arequipa, 2016, **Para optar:** Título profesional licenciada en Administración de Negocios, **Metodología:** Cuantitativa – Descriptiva, **Objetivo:** “Analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa 2016”, **Conclusiones:** La remuneración percibida tiene un impacto negativo sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, dado que según la encuesta el 63.75% de personas califican el nivel de satisfacción de su trabajo actual como "bueno", sin embargo el 87.50% de las personas cambiarían de trabajo por una mejor remuneración; El 68% de familias del nivel socioeconómico C se consideran insatisfechas con la remuneración monetaria percibida actual porque no cubre las necesidades básicas de su hogar, es por eso que un aumento en dicha remuneración mejoraría su nivel de satisfacción laboral y por ende la calidad de vida de sus integrantes.

2.1.3 Antecedentes Locales

En este proyecto de investigación se entiende por antecedentes regionales a todo trabajo de investigación hecho por otros autores en la región de Cusco;



donde se hayan utilizado la misma variable y unidades de análisis de nuestra investigación:

Antecedente N° 01

Título: “Costos de riesgos laborales y los ingresos netos de rentas cuarta-quinta categoría que perciben las enfermeras en el hospital del distrito Sicuani-2016”. (Villa Quispe, 2016), **Autor:** Villa Quispe, Carlos Ricardo, **Universidad:** Universidad Andina del Cusco, **Lugar y año:** Sicuani, 2016, **Para optar:** Título profesional de Contador Público, **Metodología:** Cuantitativa – Correlacional, **Objetivo:** “Describir de qué manera los costos de riesgos laborales afecta en los ingresos netos percibidos por rentas cuarta-quinta categoría que corresponde a las enfermeras en el hospital del Distrito Sicuani – 2016”, **Conclusiones:** Se demuestra que los costos totales por riesgos laborales de origen biológico, físico, químico adquiridos por el personal de enfermería en el hospital del Distrito Sicuani, afecta negativamente la rentas netas totales de: cuarta categoría más quinta categoría y contrato administrativo de servicios; en el estudio de las seis enfermedades. (Ver gráfico N°50); que derivan de los cuadros y gráficos de costos de riesgos laborales (Ver gráficos 20, 25 30, 35, 40,45.) y de los ingresos netos de renta cuarta y quinta categoría (Ver gráficos N° 46, 47 y 48); Los costos fijos, variables y costo indirecto de servicios, de riesgos laborales de origen biológico: Tuberculosis, Hepatitis B, Virus de inmunodeficiencia humana (VIH), afectan negativamente las renta neta anual: a) Cuarta categoría, b) Contrato administrativo de servicios, c) Quinta categoría, d) Contrato administrativo de Servicios más cuarta categoría (Ver Gráficos N°46, 47, 48, 49.)



Antecedente N° 02

Título: “la influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco, 2017”; (Orihuela Benites, 2017), **Autor:** Orihuela Benites, Rodrigo Adolfo, **Universidad:** Universidad Peruana Austral de Cusco, **Lugar y año:** Cusco, 2017, **Para optar:** Título profesional de Licenciado en Economía y Negocios Internacionales, **Metodología:** Cuantitativa – Descritiva, **Objetivo:** “Determinar la de influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco 2016”, **Conclusiones:** Podemos concluir que la evolución de la Remuneración Mínima Vital en el Cusco está evolucionando de forma favorable para la educación. También cabe resaltar que las decisiones que un gobierno adopta para el manejo de un país deben ser bien estudiadas ya que como hemos visto en algunos casos las malas decisiones perjudicaron a todos afectando sus ingresos personales y ello hace retroceder como distrito en vez de llegar al desarrollo tan añorado por cada uno de nosotros; Este documento muestra evidencia reciente de los efectos de la Remuneración Mínima Vital sobre nuestras variables, educación, salud, nutrición concluyendo que estas tres son básicas para el desarrollo de la sociedad.

2.2 Bases Legales

- ✓ **En la Constitución del Perú de 1993: Art. 23°.** – El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos



constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

- ✓ **Artículo 24°.** - El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

- ✓ **Artículo N° 6 de Ley de Productividad y Competitividad Laboral y 10 de su Reglamento.**

Constituye remuneración para todo efecto legal, con excepción del Impuesto a la Renta que se rige por sus propias normas, el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

- Artículo N° 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- No serán considerados remuneración para ningún efecto legal los beneficios listados en los Artículos 19 y 20 de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (LCTS), con excepción del Impuesto a la Renta de quinta categoría.

- ✓ **Conceptos no remunerativos por exclusión legal expresa (artículos 19 y 20)**

- Gratificaciones extraordinarias
- Cualquier forma de participación en las utilidades
- Costo o valor de las condiciones de trabajo
- Canasta de navidad o similares



- Valor del transporte
 - Asignación o bonificación por educación
 - Asignaciones o bonificaciones por hechos significativos o días festivos
 - Bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores
 - Montos para el cabal desempeño de sus funciones
 - Refrigerio que no constituya alimentación principal
- ✓ **En el TUO del Decreto Legislativo Nro. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) – DS 03-97-TR del 27 de marzo de 1997.**
- Art 6°.-** Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.
- ✓ **LEY N° 26221**
- Ley Orgánica que norma las actividades de Hidrocarburos en el territorio nacional
- ✓ **COMBUSTIBLES LÍQUIDOS**
- D.S. N° 030-98-EM; D.S. N° 045-2001-EM:**
- Reglamento de Comercialización de Combustibles Líquidos.
- D.S. N° 026-94-EM:**
- Reglamento de Seguridad en el Transporte de Hidrocarburos.



D.S. N° 054-93-EM; DS 020-2001-EM;

Reglamento de Seguridad para Establecimientos de Venta al Público de combustibles derivados de los Hidrocarburos.

D.S. N° 052-93-EM:

Reglamento de Seguridad para el Almacenamiento de Hidrocarburos.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Remuneraciones:

Hoy en día las organizaciones de excelencia conocen muy bien la forma correcta de retribuir a sus colaboradores; la forma en que lo hacen determina el talento humano que adquieren, la lealtad de sus trabajadores y la pasión y compromiso en las labores que desempeñan. (Manzo & Moncallo, 2004).

Se establecieron tres tipos de remuneración con el paso del tiempo: Monetaria, Psicológica y Espiritual. La remuneración monetaria es la más conocida y hace referencia a aquella retribución en moneda que se recibe por una labor realizada; generalmente se asume que ésta es de carácter obligatorio por legislación y la cantidad que se devengue determina la calidad del talento humano que puede adquirir la organización; en éste sentido, la remuneración es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Werther & Davis, 1999).

Con la remuneración monetaria el trabajador adquiere bienes y servicios fundamentales para la vida, como alimentos, transporte, recreación, entre otros. Aquellas organizaciones que pagan bajas retribuciones de dinero consiguen aliados débiles en compromiso y cuyos pensamientos están centrados en la sobrevivencia y no en la productividad.



La remuneración psicológica pretende generar el bienestar íntegro del trabajador y está asociado con el ser aceptado y reconocido dentro de la organización y establece el nivel de lealtad del trabajador. Muchas organizaciones evitan el reconocimiento para no aumentar la soberbia de sus trabajadores sin saber que dentro de las necesidades del ser humano está el ser reconocido en su entorno, tanto social como laboral. (Fernández, 2003).

Hoy en día, se habla también de la remuneración espiritual la cual se vincula con la contribución que hace la organización para promover trabajadores que trasciendan y aumentan su nivel de vida en educación, profesionalización, calidad de vida, oportunidades de recreación y desenvolvimiento; para lograr crear una remuneración espiritual siempre es necesaria la cultura del bienestar, lo que a su vez requiere que los líderes de la organización entiendan que sus trabajadores son el principal capital.

Para la investigación en mención se considera a la remuneración monetaria; la cual es la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este. (Lopez Basanta, 1988).

Por lo tanto, llegamos a definir a la remuneración como la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición.

2.3.1.1 Derecho a la remuneración

Entendemos que toda persona tiene el derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades



existentes de empleo, dicho empleo debe otorgar una remuneración la cual es un derecho de todo trabajador por lo siguiente: (Curi, 2015).

La remuneración tiene un carácter alimentario o de sustento, la remuneración convenida está destinada a cubrir las necesidades primordiales del trabajador, ya que constituye el medio normal que tiene de sustentarse.

La remuneración debe permitir la protección del trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha ganado.

Como bien sabemos, la remuneración se puede otorgar según:

- **Por tiempo**, que es el pago por la duración del servicio;
- **Por obra o destajo**, que es el pago en función de la cantidad de obras o trabajos realizados;
- **Por tarea**, que es el pago por realizar una determinada cantidad de obras o trabajos en la jornada u otros periodos de tiempo establecidos;
- **Por comisión**, que es un pago en función a una cantidad de negocios mediados por el trabajador.

2.3.1.2 Remuneración en el Perú

La remuneración mínima vital establecida en el Artículo 3° de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR, indica que una jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales y se percibe la remuneración mínima; en el caso de trabajar menos de 4 horas diarias el sueldo será proporcional a la remuneración mínima. (MTPE, 1992).



El Artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993 establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual; el mismo artículo señala que las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. (PCM, 1993).

La institución encargada de proponer los cambios en la remuneración mínima es el Consejo Nacional del Trabajo; el reajuste de la remuneración mínima se da en función al aumento de la productividad multifactorial (del trabajador, del capital y otros aspectos involucrados en el proceso productivo) y al incremento esperado de los precios medidos por la inflación subyacente esperada (no considera precios volátiles).

A continuación se puede apreciar los factores que incluye la remuneración mínima vital:

Tabla 1.
Remuneración Mínima Vital

ASUMIDOS POR EL EMPLEADOR	ASUMIDOS POR EL TRABAJADOR
<ul style="list-style-type: none">• ESSALUD, el 9% de la Remuneración total del trabajador.• CTS, equivale a una remuneración total al año.• Gratificaciones en julio y en diciembre que equivalen a una remuneración total por cada una de ellas.• Asignación familiar que equivale al 10% de la remuneración mínima.	El fondo pensionario asumido por el trabajador y que equivale al 11% o 13% aproximadamente según se trate de un régimen de pensiones público (ONP) o un fondo privado (AFP).

Fuente: (Castillo, 2015)



2.3.1.3 Características de la remuneración y formas de fijarla:

La remuneración que se percibe tiene las siguientes características: (Mejía, 2015)

- Que se trate de un estipendio fijo; el elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior.
- Es personal, ya que sólo él puede cobrarla, salvo que expresamente el trabajador designe a otra persona.
- Libre disposición.
- Que responda a una prestación de servicios.
- Pagada en especies o en dinero.
- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- Carácter alimentario.
- Fijada por ambas partes.

Existen las siguientes formas para fijar la remuneración:

- Por unidad de tiempo, es decir por jornada de trabajo ya sea de 8 horas diarias o 48 horas semanales, de forma quincenal o mensual; tiene la ventaja de asegurarle al colaborador de un ingreso seguro y regular mientras dure la relación laboral.
- Por rendimiento o resultado, teniendo en cuenta la producción o resultado del trabajo realizado por el colaborador, pudiendo ser por obra, por destajo o comisión.



2.3.1.3 Características de Remuneración:

Características de la remuneración Dentro de las características de las remuneraciones destacan las siguientes según Del (Rosario, 2015):

a) **Es una contraprestación.-** El pago de una remuneración al trabajador, por parte del empleador, está sujeta a la contraprestación de un servicio o al trabajo realizado por aquel; esta característica determina el grado de dependencia y/o subordinación de quien ha prestado el servicios a quien ha remunerado y así poder acreditar la existencia de una relación laboral, por ser esta la parte objetiva del contrato de trabajo.

b) **Es pagado en dinero.-** las remuneraciones deben ser pagadas preferentemente en dinero, sin embargo, por excepción también se puede pagar en especies, es decir en artículos, o productos de primera necesidad,

i. En este sentido, se pueden otorgar bienes o servicios, siempre que consistan en contraprestaciones apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos y que el valor que se le atribuya sea razonable y no mayor del 25 % de la RMV. (Artículo 8º, D.S. N° 007 del 21.05.65, Reglamento del D. Ley N° 14222 (14.10.62))

c) **Es de libre disposición.-** Por cuanto el trabajador no debe rendir cuenta de la utilización de dicha remuneración y queda a su libre albedrío su utilización; caso diferente es la situación, por ejemplo, el otorgamiento de los viáticos que se encuentra sujeto a rendición de cuenta de los gastos efectuados y la devolución del exceso si existiera.



- d) **Es intangible.**- La remuneración tiene el carácter personalísima, porque su cobro, solo corresponde al trabajador; salvo la excepción de que lo cobre el cónyuge o conviviente, padres o hijos, previa autorización mediante carta poder, con firma legalizada.
- e) **Es inembargable.**- Las remuneraciones, así como cualquier otro beneficio de carácter remunerativo, son inembargables, salvo el caso de que en proceso de alimentos y por mandato judicial, es embargables hasta el 60% de la totalidad de las remuneraciones.
- f) **Es preferencial en su pago.**- Ante cualquier otra obligación del empleador, las remuneraciones tienen derecho preferencial al igual que los Beneficios Sociales. Dentro de las prevalencias de pago, es de primer orden en caso de insolvencia, disolución, liquidación o quiebra.
- g) **Es irrenunciable.**- Tratándose de un derecho reconocido constitucionalmente y siendo un derecho fundamental de los derechos humanos, tiene el carácter de irrenunciables (p.164).

2.3.1.4 Cuantía de la Remuneración:

Remuneración mínima vital.

Define a la Remuneración Mínima Vital como “el monto remunerativo mínimo que debe percibir un trabajador no calificado, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore por lo menos 04 horas diarias, independientemente de su fecha de ingreso”.



Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. En este sentido, se ha constituido el Comité Nacional de Remuneración Mínima Vital, encargado de estudiar y proponer los montos de las remuneraciones mínimas, de acuerdo a la realidad de cada región y atendiendo a las distintas actividades económicas.

(Art. 24° de la Constitución y Art.6°, D.S. N° 017-91-TR (11.03.91) Cabe destacar que según el Decreto Supremo N° 005-2016-TR, promulgada el 31 de Marzo del 2016 y vigente desde el 01° de Mayo del mismo año, la actual Remuneración Mínima Vital es de 850.

Remuneración básica

“Es el monto fijo y permanente, que percibe el trabajador; esta, estará sujeta a la modalidad de la contratación; sin embargo, la remuneración básica, más las remuneraciones complementarias, no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Vital”. (Del Rosario, 2015, pág. 66).

Remuneración integral

(Diaz, 2014) Define: Es aquel acuerdo entre el empleador y el trabajador para unificar la remuneración ordinaria y los demás beneficios legales o convencionales, con excepción de las utilidades, mediante el cual se abona la totalidad de créditos laborales o convencionales de manera mensual o distinta a la convencional.

En efecto según el Art. 8° del D.S. N°003-97-TR el empleador puede pactar con sus trabajadores que perciben una remuneración mensual no menos a 2 UIT,



una remuneración integral, la cual podrá ser computada por periodo anual, y que deberá comprender todos los Beneficios Sociales establecidos por ley, convenio colectivo o decisión del empleador. Asimismo el Art. 14° del D.S. N° 001-96-TR indica “el convenio de la remuneración integral deberá precisar si comprende todos los Beneficios Sociales establecidos por ley o los convencionales, o si excluye uno o más de ellos. A falta de precisión, se entiende que comprende a todos, con la sola excepción de la participación de utilidades”.

El mismo artículo menciona además “las partes determinan la periodicidad de pago de la remuneración integral. De establecerse una periodicidad mayor a la mensual, el empleador está obligado a realizar las aportaciones mensuales de ley que afectan dicha remuneración, deduciendo dichos montos en la oportunidad que corresponda.”

2.3.1.4 Objetivos o dimensiones de la remuneración

Para (Díaz Aroco, 2014) en su libro “Derecho individual de Trabajo”, menciona “la remuneración del trabajador para alcanzar sus fines y objetivos debe:

- a) Constituir una remuneración equitativa, implica que la retribución debe en función al cargo o puesto al nivel que ocupa el trabajador.
- b) Debe garantizar igualdad, para lo cual requiere guardar relación con el valor relativo a los puestos y/o cargos (igualdad interna), tomando en consideración las remuneraciones análogas o promedio en relación a la remuneración otorgada por otras organizaciones. (igualdad externa).



c) Las remuneraciones equitativas que debe garantizar la igualdad, así como suficientemente altas y compensatorias, despiertan el interés incidiendo en la retención de los colaboradores”.

En consecuencia el principal objetivo de la remuneración deviene en lograr que todos los trabajadores sean retribuidos justa y equitativamente, en función a las responsabilidades de cada puesto, al esfuerzo (intelectual, físico o mental) necesarias para el desempeño de sus funciones.

Asimismo coincidimos con la autora cita al ubicar la concepción de remuneración en las siguientes dimensiones:

a) Dimensión contraprestativa: cambio de la fuerza de trabajo por su equivalente en dinero o en especie.

b) Dimensión social: principal medio de vida de la clase trabajadora y herramienta de conquista de un bienestar material y espiritual. Garantía de un status social que permita al trabajador ejercer su ciudadanía.

2.3.1.5 Clasificación de las remuneraciones:

Existen diversas clasificaciones de las remuneraciones. (MTPE, 2002):

Ordinarias, extraordinarias y especiales:

Remuneraciones ordinarias son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc.

Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando



se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.

Fijas y variables:

Remuneración fija es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración. Remuneración variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones.

Principal y accesoria:

Una remuneración puede ser clasificada de principal cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc. La remuneración es accesoria, cuando se calcula sobre la remuneración principal, como por ejemplo, el sobresueldo u horas extraordinarias.

2.3.1.5 Factores que determinan el nivel de remuneraciones:

Existen cuatro factores determinantes del nivel de remuneraciones (Quality Consultant, 2002)

a) Leyes que afectan a las compensaciones que se pagan, como la remuneración mínima vital, horas extras, gratificaciones, vacaciones, seguros, otros.



- b) La actitud de los sindicatos de participar activamente en el proceso de decisión del valor relativo de los puestos de trabajo. Así como, la gerencia tiene que asegurar que sus métodos como el uso de la técnica de evaluación del puesto no se pierdan.
- c) La necesidad de ser líder en materia de remuneraciones con el objetivo de mantener y atraer al personal más competente y productivo.
- d) Establecer niveles de equidad. La equidad externa, en la cual la remuneración tendrá que compararse con las de otras organizaciones y la equidad interna al interior de la organización, igual remuneración para los trabajadores que cumplan la misma función en la organización. Para la equidad externa, es necesario contar con información de cuánto pagan las otras empresas por puestos (ocupaciones) comparables. Para facilitar el acceso a este tipo de información, el MTPE genera estadísticas de sueldos y salarios por actividad económica, tamaño de empresa y grupos ocupacionales.

2.3.1.6 Tipos de remuneraciones

Según el DS N° 007-2002-TR 04/07/2002 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encontramos los siguientes conceptos. (MITRA, DS N° 007-2002-TR 04/07/2002., 2012)

El Sueldo: Es aquel estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. De acuerdo a la definición legal para que un estipendio pueda ser calificado como sueldo.

De esta manera, aun cuando las partes le den otra denominación, será sueldo todo pago que reúna los requisitos mencionados. La importancia de determinar el



suelo dentro de una remuneración que tiene varios componentes radica en que, por una parte, su monto no puede ser inferior al ingreso mínimo (salvo el caso de los trabajadores no afectos a jornada) y, por otra parte, debido al hecho de que el sueldo sirve de base para calcular beneficios tales como el sobresueldo u horas extraordinarias.

Sobresueldo: El sobresueldo según (MINTRA, 2012), corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecida; cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario. Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.

Ahora bien, el recargo legal se aplica de igual forma cualesquiera que sean los días y los horarios en que se laboren las horas extraordinarias.



La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

Aquí también se puede mencionar al trabajo nocturno que se realiza en los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.

2.3.1.6 Carácter de la remuneración:

Según el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (MITRA, 2012), los caracteres de la remuneración son los siguientes:

Carácter retributivo: Este carácter toma en cuenta los pagos que se efectúan a los trabajadores por la prestación de sus servicios

Carácter de sustento: Ingreso personal del trabajador mediante el cual éste se beneficie materialmente de su percepción a través de su manutención y la de su familia, y ser medio para alcanzar una vida digna.

Carácter de costo de producción: Desde la perspectiva del empleador, la remuneración puede ser entendida como costo de producción, en el ámbito privado o como gasto presupuestal desde la perspectiva del Estado empleador. La remuneración es el coste más directo al que hace frente el empresario como



contraprestación al trabajo que recibe y que sirve, además como base para determinar otros costes adicionales, como las cotizaciones a la seguridad social.

Como renta de trabajo: La remuneración del trabajador es, a su vez, renta de trabajo, de acuerdo con las disposiciones tributarias que regulen la imposición del ingreso proveniente del trabajo personal. Desde esta perspectiva, el Estado bajo su facultad impositiva puede determinar qué niveles de ingreso pueda ser gravado con el impuesto a la renta de quinta categoría

2.3.1.7 Formas de establecer el nivel de remuneración:

Según (Consultant, 2012) el proceso para establecer los niveles de remuneración consta de cinco pasos:

- a) Realizar una encuesta de sueldos para saber lo que pagan otras empresas por puestos comparables. Dicha encuesta puede ser formal o informal, los datos de la encuesta se utilizan para asignar un valor económico a puestos de referencia; de igual forma se tendrá en cuenta datos como prestaciones de seguro, incapacidad por enfermedad y vacaciones los cuales nos ayudarán a la toma de decisiones.
- b) Determinar el valor de cada puesto en la organización mediante la valuación de puestos para determinar el valor relativo de una posición en comparación a otra en términos de esfuerzo, responsabilidades y habilidades. La evaluación de puestos es un proceso de juicio, donde hay cooperación tanto de supervisores, especialistas de personal, empleados y sus representantes sindicales si los hubiera.
- c) Agrupar puestos similares en grados de remuneración, donde un nivel estará integrado por puestos con aproximadamente la misma dificultad o importancia de acuerdo a la evaluación.



d) Asignar un valor a cada grado de remuneración mediante las curvas salariales.

La curva de sueldos muestra gráficamente los valores que se pagan actualmente a los puestos en cada nivel en relación con la clasificación asignada a cada puesto y de acuerdo con la evaluación de puestos.

e) Ajustar los niveles de sueldo para cada grado, lo que implica corregir las tarifas de proporción y definir los niveles de sueldo.

2.3.1.8 Conceptos no remunerativos por exclusión legal expresa

Son aquellos que no se tienen en cuenta a la hora de pagar aportes y contribuciones, y que por lo tanto no se deben tener en cuenta para el aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones etc. Éstos tienen como finalidad el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia a través del otorgamiento de beneficios sociales, reparación de daños a través del pago de indemnizaciones, compensación de gastos incurridos por el trabajador en ocasión de trabajo, subsidios (asignaciones familiares, becas, etc.). (**Artículos 19 y 20 D.S.N°001-97-TR**) (Toyama Miyagusuky, 2014)

a) Gratificaciones extraordinarias. - u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente:

- A título de liberalidad del empleador o
- Que hayan sido materia de convención colectiva-
- Que hayan sido aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación Establecidas por resolución de la AAT,
- Establecidas por laudo arbitral.

Exclusión legal se fundamenta: Carácter extraordinario y liberal de la gratificación extraordinaria.



Otorgamiento: no debe guardar relación con la contraprestación del servicio efectuado por el trabajador, ya que su naturaleza no es contraprestativa.

Carácter ocasional: Las gratificaciones anuales pierden su naturaleza “extraordinaria” cuando son entregadas por dos años consecutivos. En ese sentido, dichas gratificaciones se convertirán en ordinarias a partir de la tercera entrega

b) participación en las utilidades: Cualquier forma de **participación en las utilidades** de la empresa, independientemente de la forma en la que sea entregada; es decir, ya sea que provengan de un mandato legal (Decreto Legislativo N° 892) o sean entregadas en virtud de un convenio colectivo o de un acto unilateral del empleador (utilidades voluntarias)

c) Costo o valor de las condiciones de trabajo: a naturaleza o propiedad de las cosas y el estado o situación en que se encuentra algo reciben el nombre de condición, un término que procede del vocablo latino *codicio*. El trabajo, por su parte, es una actividad productiva por la que se recibe un salario. Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. (Pérez Porto & Merino, 2014)

Motivos:

1. Su otorgamiento no implica la contraprestación por un servicio.
2. No son montos de libre disposición para el trabajador



d) Canasta de navidad o similares: El valor de la canasta o de otros beneficios similares que usualmente las empresas entregan a sus trabajadores en el mes de diciembre de cada año (Navidad), es considerado como no remunerativo debido a que dicho beneficio es otorgado de manera general a los trabajadores, no como una contraprestación por el servicio prestado sino en virtud de la festividad que se celebra en dicha fecha

e) Valor del transporte: Siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado.

El valor del transporte (pasajes, servicios de taxi, combustible para autos de la empresa) o el valor de la movilidad que otorga el empleador a los trabajadores con la finalidad de que se trasladen de su domicilio al centro de trabajo y viceversa no se considerará remunerativo siempre que esté supeditado a dicha asistencia y que, razonablemente, cubra el respectivo traslado

f) Asignación o bonificación por educación: Siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada.

Esta comprende a las otorgadas con ocasión de los estudios del trabajador o de sus hijos, de ser el caso; sean éstos preescolares, escolares, superiores, técnicos o universitarios .Incluye todos aquellos gastos que se requieran para el desarrollo de los estudios respectivos, como uniformes, útiles educativos y otros de similar naturaleza, salvo convenio más favorable para el trabajador.



- g) Asignaciones o bonificaciones por hechos significativos o días festivos:**
Aquellas asignaciones o bonificaciones que son otorgadas por el empleador en virtud de alguna festividad especial del trabajador, como por ejemplo su cumpleaños, su matrimonio, el nacimiento de sus hijos u otros de similar naturaleza serán consideradas como no remunerativas
- h) Bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores:** los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y el de su familia. Montos para el cabal desempeño de sus funciones
- i) Refrigerio que no constituya alimentación principal:** El refrigerio que no constituya alimentación principal. Es decir aquella alimentación que no sea desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía que lo sustituya, cena o comida
- j) Compensación de tiempo de servicio:** es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. La CTS tiene por finalidad cubrir las necesidades del trabajador y de su familia en caso de desempleo.

2.3.1.9 Principales remuneraciones

Son aquellos que son tenidos en cuenta para el cálculo de aportes y contribuciones a la seguridad social y a la obra social, que a su vez se deben tener en cuenta a la hora de liquidar el Sueldo Anual Complementario, indemnizaciones etc.

Entre más comunes y principales remuneraciones tenemos:

- Básica



- Bonificaciones
- Asignaciones
- Vacaciones
- Gratificaciones
- Horas Extras

a) **Remuneración básica:** Constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios. Se entiende que esta remuneración en la mayoría de los casos es superior al salario mínimo y en otros se identifica con este y su fijación depende del pacto o convenio colectivo o bien de disposición legal, esta remuneración básica consecuentemente excluye las gratificaciones, bonificaciones y toda otra remuneración eventual o permanente, así como asignaciones por variaciones de precios o por negociación colectiva, y los anticipos de los aumentos por pactarse. Cuando la empresa no tiene establecida la política remunerativa y/o escala de remuneraciones, se opta por tomar la Remuneración Mínima Vital establecida por el estado como remuneración básica (Toyama, 2014)

b) **Bonificaciones:** Son remuneraciones complementarias, otorgadas al colaborador para compensar factores externos distintos a su trabajo. Muchas de estas son establecidas por ley, por convenio colectivo o individual, estas cantidades se pagan periódicamente, ya sea semanal, quincenal, o mensual. Las bonificaciones pueden ser clasificadas en la forma siguiente:

- Por el alza del costo de vida
- Por tiempo de servicios



- Por el trabajo nocturno
- Por riesgo y altura
- Por eficiencia y puntualidad en el trabajo
- Por productividad
- Por la naturaleza del trabajo

c) **Asignaciones:** Son las remuneraciones que percibe el colaborador no por los servicios que presta a su empleador, sino para satisfacer un gasto determinado que puede ser vivienda, hijos, escolaridad, fallecimiento de algún familiar, etc. Dentro de estas tenemos la más conocida y aplicada, como es la Asignación familiar, que perciben los colaboradores del régimen de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menores de 18 años a su cargo, o que siendo mayores están cursando estudios superiores, la cual se extenderá hasta la culminación de los estudios o hasta que cumpla veinticuatro años; percibirán por este concepto el 10% de la remuneración mínima vital, vigente en la oportunidad del pago.

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



de carácter memorativo por encima de lo que disponga la ley correspondiente.

(Toyama, 2014)

- **Requisitos:** Para tener derecho a las vacaciones, según la legislación laboral de la actividad privada, es necesario cumplir una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, además de tener un año continuo de labor y dentro de éste contar con determinada cantidad de días de trabajo efectivo de (récord vacacional) 260 días, y/o 210 días. (Toyama, 2014)

- **Año continuo de labor:** Para tener derecho a las vacaciones, según la legislación laboral de la actividad privada, es necesario cumplir una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, además de tener un año continuo de labor y dentro de éste contar con determinada cantidad de días de trabajo efectivo de (récord vacacional) 260 días, y/o 210 días (Toyama, 2014)

- **Días efectivos de trabajo:** Dentro del año de servicios el colaborador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor o no sobrepasar ciertos límites de inasistencias injustificadas, variando esta exigencia según los días que se labore semanalmente en la empresa a las paralizaciones temporales autorizadas. En forma más específica, es la acumulación del récord vacacional; Dentro del año de servicios el colaborador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de labor, según los días que labore semanalmente.

- Si la jornada ordinaria es de seis días a la semana, el colaborador debe haber realizado labor efectiva por lo menos 260 días en dicho período.

- Si la jornada ordinaria es de cinco días a la semana, deben haber laborado, en forma efectiva, como mínimo 210 días en cada año de servicios.



- Los colaboradores cuya jornada semanal sea de 3 ó 4 días, o cuyo centro de trabajo sufra paralizaciones temporales aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, tiene derecho a vacaciones siempre que sus ausencias injustificadas no excedan de 10 en cada año de servicios

- **Días considerados como efectivamente laborados:** Para efectos del récord vacacional se considera días efectivos de trabajo los siguientes:
 - La jornada ordinaria mínima de 4 horas.
 - La jornada cumplida en día de descanso o cualquiera que sea el número de horas laborado.
 - Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos solamente los primeros 60 días dentro de cada año de servicios.
 - El descanso previo y posterior al parto.
 - El descanso sindical. f. Las faltas o inasistencias autorizadas por la ley, convenio habitual o colectivo o decisión del empleador.
 - El período vacacional correspondiente al año anterior. h. Los días de huelga, salvo que haya sido declarado improcedente o ilegal

- **Reducción:** El descanso vacacional puede reducirse de 30 a 15, con la respectiva compensación de 15 días de remuneración. El acuerdo de reducción debe constar por escrito. Esto quiere decir que en caso de optar por la reducción de las vacaciones no siempre tendrá que ser a 15 días sino que al establecerse este límite es posible reducir el descanso vacacional en menos días (que se descansen 20 y laboren 10 por ejemplo). La remuneración vacacional se otorga una vez al año con el debido descanso físico que el colaborador debe realizar.



La remuneración base del cálculo de la remuneración vacacional es la percibida en un período inmediatamente precedente al mes o período de su goce, y será abonada al colaborador antes del inicio del descanso. (Toyama, 2014)

- **Remuneración vacacional:** La remuneración vacacional es equivalente a la que el colaborador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración para este efecto la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción de las remuneraciones periódicas a que se refiere el artículo 18 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (remuneraciones por periodicidad superior del mes).

En este sentido, la remuneración vacacional de los comisionistas se establece en base al promedio de las comisiones percibidas por el colaborador en el semestre precedente. Para establecer la remuneración vacacional de los colaboradores destajeros o que perciben remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del descanso vacacional.

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago al colaborador de un doceavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva, toda fracción se considera por treintavos.

- El colaborador a domicilio tiene derecho a percibir por vacaciones el equivalente al 8.33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se paga



conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde al año cronológico de servicios cumplidos.

- **Oportunidad de pago.-** La remuneración vacacional será abonada al colaborador antes del inicio del descanso. Este pago no tiene incidencia en la oportunidad en que debe acomodarse las aportaciones a Essalud, ni la prima de seguro de vida, que deben ser canceladas en la fecha habitual. El colaborador tiene derecho a percibir, al término de su descanso físico los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el goce de sus vacaciones

Si el colaborador acordó la reducción del descanso percibirá antes de que se inicie éste, además del monto correspondiente a los días de descanso, el monto de la compensación extraordinaria por laborar en esos días

- **Formalización en planillas** El empleador está obligado a hacer constar en el libro de planillas, la fecha del descanso vacacional y el pago de la remuneración correspondiente. La remuneración vacacional debe figurar en la planilla del mes al que corresponda el descanso (Toyama Miyagusuky, 2014)

e) **Gratificaciones:** La gratificación es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, sea por la modalidad del señalado artículo 47, es decir, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o por la vía del artículo 50, esto es, pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales.



Son los montos a los que tienen derecho los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada con motivo de Fiestas Patrias y Navidad. El pago de las mismas se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente. Este plazo es indisponible para las partes. Este ingreso resulta aplicable para el trabajador sea cual fuere la modalidad de trabajo (esto es, los que han sido contratados a plazo determinado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial) y el tiempo de prestación de servicios por el trabajador (Toyama Miyagusuky, 2014)

f) **Horas extras:** Se entiende por la remuneración otorgada por el trabajo realizado en forma extraordinaria fuera de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo. Se debe entender que la remuneración extraordinaria es una cantidad suplementaria o sobretasa que se adiciona al valor de hora normal. El sobre-tiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas, Toda labor realizada más allá de la jornada de trabajo debe ser remunerada extraordinariamente en la forma que por convenio, pacto o contrato se establezca, siendo su monto mínimo un 25% más del valor de la hora calculada a partir de la remuneración ordinaria. El trabajo en calidad de sobretiempo es voluntario para el colaborador y el empleador, su otorgamiento y realización son voluntarios (no se puede exigir al empleador otorgarlas ni laborarlas). No tiene la calidad de sobretiempo, pero sí de prestación obligatoria la labor extraordinaria que resulte indispensable por razones de accidentes o fuerza mayor o para evitar un peligro inminente a las personas, la seguridad o los bienes del centro de trabajo, igualmente se considera como excepción las que se dediquen oportunamente a la confección de balances trimestrales, semestrales y anuales.



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

No siempre existirá derecho a percibir la remuneración extraordinaria, pues el empleador puede compensar el trabajo prestado fuera de la jornada ordinaria, con el otorgamiento de permisos o períodos de descanso de igual extensión al sobretiempo realizado. (Toyama Miyagusuky, 2014)

- **Los descansos remunerados:** La Constitución Política del Estado en su artículo 25° consagra el derecho de los colaboradores: al descanso semanal remunerado, los feriados no laborables y las vacaciones anuales pagadas, con la necesidad de preservar la salud del colaborador mediante el descanso físico, de los colaboradores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sin pérdida de la remuneración habitual a fin de recuperar las energías gastadas durante el tiempo de prestación de servicios a la empresa. (Toyama Miyagusuky, 2014)

- **Descanso semanal obligatorio**

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

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



Excepciones: Para efectos del pago del descanso semanal se computan los días "efectivamente laborados" de donde se infiere que quién no realiza un trabajo efectivo no genera su derecho a un día de descanso remunerado.

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

- a. Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas hasta que la seguridad social asuma la cobertura de tales contingencias.
- b. Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneraciones por el empleador.
- c. Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal.
- d. Los días que devengan remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

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

- a. La remuneración por el día de descanso semanal y del día feriado será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma proporcional al número de días efectivamente trabajados (anteriormente, por la Ley N° 10908 el obrero perdía su dominical por inasistencia o por tardanza, y el empleado no tenía que cumplir con ningún requisito). Para tal efecto, se consideran también como días efectivamente laborados:
 - ✓ Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o por enfermedad común o debidamente comprobadas.
 - ✓ Los días de suspensión con goce de remuneración
 - ✓ Los días de huelga no declarada ilegal o improcedente.



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

- b. Por otro lado, debemos hacer una diferencia a partir de la periodicidad de los pagos:
 - ✓ La remuneración de los colaboradores remunerados semanalmente (obreros), es equivalente a la de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente laborados en dicho período. De tal manera que si el obrero falta un día durante la semana perderá un sexto de la remuneración por el día de descanso o por el día feriado (con excepción del día de trabajo)
 - ✓ La remuneración de los colaboradores remunerados mensualmente (empleados), en caso de inasistencia de los colaboradores, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes entre 30 días. El resultado es el valor del día. El descuento proporcional es igual a un treintavo de dicho valor día, es decir, perderá un treintavo de la remuneración mensual (con excepción del día del trabajo).

- c. . Remuneración por el día de trabajo, en este caso debemos atender a lo siguiente:
 - ✓ La remuneración por ese día se percibirá sin condición alguna, es decir, sin importar el número de días efectivamente laborados.
 - ✓ Si el 1° de Mayo coincide con el día de descanso semanal obligatorio se debe pagar al colaborador un día por citado feriado independientemente de la remuneración por el día de descanso semanal (este doble pago sólo se efectuará cuando el feriado que coincide con el descanso semanal obligatorio sea por el día del trabajo).



2. Trabajos en días de descanso semanal obligatorio y en día feriado

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

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

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

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

c. En el caso de laborar en día feriado sin día de descanso sustitutorio se debe tomar en cuenta que: No se considera que se ha trabajado en feriado no laborable cuando el turno de trabajo se incide en día laborable y concluya en el feriado no laborable.

Si se labora un primero de mayo que coincida con el descanso semanal obligatorio, el trabajador deberá recibir.

- ✓ La remuneración correspondiente al día de descanso semanal obligatorio.
- ✓ La remuneración correspondiente al primero de mayo.



- ✓ La retribución correspondiente al trabajo realizado con un sobretasa del 100%.
La retribución será proporcional a las horas trabajadas respecto a la jornada ordinaria o convencional del trabajo. (Toyama Miyagusuky, 2014)

2.3.2 Empresa “Inversiones Yahuarmaki S.A.C.

2.3.2.1 Reseña histórica.

La Empresa “Inversiones Yahuarmaqui S.A.C.” es una empresa dedicada a la venta de combustibles líquidos; forma parte de las Estaciones de Servicio Repsol Comercial S.A.C., como resultado del contrato de exclusividad que tiene con esta empresa proveedora de combustibles a nivel nacional. Cabe señalar que Repsol tiene 325 grifos con su logotipo en el territorio nacional, de ellos aproximadamente 100 son de su propiedad y el resto están en sociedad con empresas privadas; como es el caso de esta Empresa. Fue constituida el 22 de Setiembre del 2014, en la provincia de Urubamba por el los socios. Miguel Angel Cabiedes Meza y la señora Ruth Camacho Pérez, el primero con un aporte de capital 63% y el segundo con un 37%. Esta empresa consta con domicilio fiscal en la Av. Cabo Concha Tupa S/N. Urubamba. Reconocida por OSINERGMIN. La empresa Inversiones Yahuarmaki S.A.C. cuenta con 4 años de experiencia y labor ininterrumpida, cabe mencionar que es el grifo más nuevo hablando de fundación en la provincia de Urubamba, actualmente se encuentra en proceso de posicionarse en el mercado ya que es la más joven con respecto a su competencia en el lugar.

Finalidad

La finalidad de la Empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C. es ofrecer combustibles líquidos, de alta calidad, así como generar puestos de trabajo en sus diferentes áreas tanto administrativas como de servicio.



Objetivos

Brindar el mejor servicio junto con el mejor tipo de combustible para que el cliente este satisfecho. O Identificar y asumir las necesidades de los clientes, en el afán de crecer día a día.

2.3.2.2 Misión y Visión

- **MISIÓN**

“Vender combustible de calidad y brindar un buen servicio a un precio justo a través de una experiencia de compra de bienes y servicios rápida y agradable. Un lugar donde nuestras actividades se realizan en un ambiente de respeto al ser humano y contribuyan al desarrollo de nuestros empleados, gerentes y de la sociedad.”

- **VISIÓN**

Ser el mejor grifo del mercado Cusqueño, reconocido por la calidad de sus productos y la calidez y excelencia del servicio en sus establecimientos. Buscando la excelencia mediante el desarrollo del personal y el compromiso social y humano de mantener precios al alcance de la población.”

2.3.2.3 Organización y funciones

ESTRUCTURA ORGÁNICA

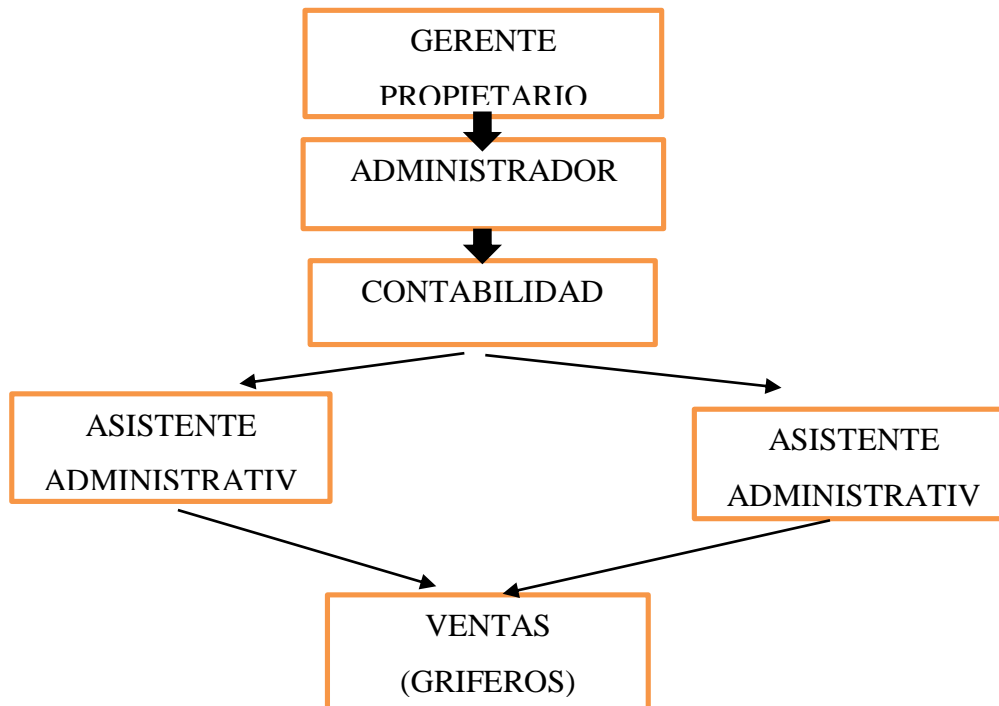


Figura 1. Estructura Orgánica

Fuente: Empresa Yahuarmaqui

2.3.2.4 Funciones del personal de la empresa (MOF)

FUNCIONES PRINCIPALES

La Empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C. ejerce competencias y funciones en base a las necesidades de los clientes en la comercialización de combustibles exclusivamente a través de surtidores y/o dispensadores, la meta de hoy es el cliente totalmente satisfecho.

FUNCIONES ESPECÍFICAS: GERENCIA.

1. Elaborar la programación de abastecimiento de combustibles, así como efectuar cancelaciones, adiciones y pedidos extraordinarios.



2. Supervisar el control de los inventarios de productos supeditándolos al comportamiento de ventas, para mantener existencias suficientes y ofrecer en servicio al cliente en el momento que se requiera.
3. Asegurarse que al recibir el combustible, se haga la descarga en tanques predeterminados sin causar molestias a los clientes y demora al operador del auto tanque.
4. Validar los registros de ventas de los cortes de turno, las pólizas, cheques, reportes de venta diaria, reembolsos de caja chica, depósitos bancarios y en general, toda la documentación comprobatoria antes de ser enviada al contador
5. Controlar el estado de operación de las instalaciones, maquinaria y equipos de la Estación de Servicio.

ADMINISTRADOR

1. Asistir al Gerente al recibir las cuentas de los despachadores.
2. Recabar, ordenar y clasificar la documentación comprobatoria derivada de las operaciones de compra y venta realizadas por el grifo, adjuntándola a las pólizas contables correspondientes
3. Elaborar los cheques para pago a otros proveedores, de conformidad con el programa de pagos establecidos, turnárselos al Gerente para su revisión, autorización y firma correspondiente
4. Validar los cortes de turno de los despachadores, verificando que los reportes Coincidan contra el efectivo recontado y elaborar el depósito correspondiente.



5. Mantener al corriente los pagos de derechos y servicios tales como luz, teléfono, Agua, permisos o licencias locales y todos los impuestos requeridos.

CONTABILIDAD

- a. Imputaciones contables en libros o registros computarizados.
- b. Confección de estados contables en moneda nacional.
- c. Análisis, interpretación y proyección de estados contables.
- d. Liquidación de impuestos nacionales.
- e. Confección y presentación de declaraciones juradas.
- f. Registrar las compras y ventas de combustible.

GRIFERO

1. Efectuar la verificación de inventarios al inicio de su turno.
2. Verificar el funcionamiento de los equipos y alarmas al inicio del turno.
3. Verificar el correcto funcionamiento de los equipos para el suministro de aire agua.
4. Atender y notificar al Gerente, en caso de existir queja o inconformidad de los Clientes.
5. Mantener en perfecto estado de uso y de limpieza su área de trabajo y el equipo del cual es responsable.
6. Reportar al Jefe de Turno, cualquier desperfecto que sufra el equipo que opera durante su jornada de trabajo.

2.3.2.5 Portafolio de Productos.

Los productos que ofrece la empresa “Inversiones Yahuarmaki S.A.C.” son los siguientes:

Tabla 2.
Productos

Diésel B5-S50	Gasohol de 84 octanos	Gasohol de 90 octanos	Gasohol de 95 octanos
---------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Fuente: empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C

2.3.2.6 Fuentes de Ingreso:

Las fuentes de ingreso de la Empresa “Inversiones Yahuarmaqui S.A.C” están constituidas por la venta de los siguientes combustibles:

Tabla 3.
Ingresos de la empresa.

Diésel B5-S50			GASOHOL 84 octanos			GASOHOL 90 PLUS			GASOL 95 PLUS		
VENTAS			VENTAS			VENTAS			VENTAS		
DIARIA	SEMANAL	MENSUAL	DIARIA	SEMANAL	MENSUAL	DIARIA	SEMANAL	MENSUAL	DIARIA	SEMANAL	MENSUAL
400 GALONES	2800 GALONES	12000 GALONES	70 GALONES	450 GALONES	1800 GALONES	120 GALONES	840 GALONES	3360 GALONES	77 GALONES	539 GALONES	2310 GALONES

Fuente: empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C

2.4 Marco Conceptual

Remuneración: Se define como tal, al pago de dinero registrados en los libros de planillas, que recibe el trabajador por prestar sus servicios a un empleador. (MINTRA, 2012)

Ingresos: son los pagos en dinero o en especie que reciben las personas por la realización de una actividad o la prestación de un servicio. En el caso de las personas naturales el principal ingreso que perciben está dado por las remuneraciones laborales; los otros ingresos pueden generarse por las rentas de capital (por ejemplo, alquiler de un bien inmueble). (Bembibre, 2009)

Percibir: Recibir algo y encargarse de ello, por ejemplo percibir la renta o dinero. (RAE, Real Academia Española 23° edición, 2014)



Familia: Grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas. También es el conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines de un linaje. (RAE, Real Academia Española 23° edición, 2014)

Beneficio Es la utilidad que goza por un servicio realizado durante un tiempo determinado El bien que se hace en su defecto recibimos de alguien ya sea monetario como no monetario. (Faura, 2018)

Beneficios sociales: Los beneficios sociales, también denominados prestaciones sociales, retribuciones indirectas, retribuciones no dinerarias o en especie, en el caso en que la empresa los tenga contemplados en su política retributiva, son una componente más de su estructura salarial, es decir, un componente de la retribución de los trabajadores (entendemos por retribución al conjunto de contraprestaciones dinerarias y no dinerarias que percibe un empleado por cuenta ajena por el trabajo realizado, normalmente por meses vencidos, aunque también en algunos casos se percibe por semanas, días e incluso horas). (Faura, 2018)

Empresa Es la persona natural o jurídica autónoma en sus decisiones financieras y de administración, propietario(a) o administrador(a) de uno o más establecimientos dedicados a la producción de bienes o servicios, comprendidos en alguna actividad económica. (Raffino, 2019)

Laboral: Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada. El hombre para satisfacer sus necesidades debió, desde su aparición sobre la Tierra, emplear su fuerza o su capacidad creativa, para extraer de la naturaleza los recursos necesarios, o modificar lo que el medio le ofrecía, para su provecho. (Bembibre, 2009)



Ley: La ley es una norma jurídica dictada por una autoridad pública competente, en general, es una función que recae sobre los legisladores de los congresos nacionales de los países, previo debate de los alcances y el texto que impulsa la misma y que deberá observar un cumplimiento obligatorio por parte de todos los ciudadanos, sin excepción, de una Nación, porque de la observación de estas dependerá que un país no termine convertido en una anarquía o caos. (Constitución de 1933)

SUNAT La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, de acuerdo a su Ley de creación N° 24829, Ley General aprobada por Decreto Legislativo N° 501 y la Ley 29816 de Fortalecimiento de la SUNAT, es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, cuenta con personería jurídica de derecho público, con patrimonio propio y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa que, en virtud a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 061- 2002-PCM, expedido al amparo de lo establecido en el numeral 13.1 del artículo 13° de la Ley N° 27658, ha absorbido a la Superintendencia Nacional de Aduanas, asumiendo las funciones, facultades y atribuciones que por ley, correspondían a esta entidad.

Trabajador: se refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo. (Aroco, 2007)

Trabajo: El trabajo es un derecho y deber social, no es mercancía; exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que



aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia. (Aroco, 2007)

Vacaciones: Es un derecho que se disfruta proporcionalmente al tiempo trabajado. El periodo que corresponde a cualquier trabajador/a se calcula teniendo en cuenta que el periodo completo de vacaciones previsto en el Estatuto de los Trabajadores es como mínimo de 30 días naturales por año de trabajo, por lo que se disfrutaría por cada mes trabajado dos días y medio de vacaciones, salvo que en convenio colectivo se tenga estipulado un periodo vacacional superior. (Aroco, 2007)

Ingresos no Remunerativos: por su naturaleza, no serían remuneraciones, como las condiciones de trabajo. Tampoco las que tienen carácter liberal, como la gratificación extraordinaria. Sin embargo, otras, debiendo ser remuneraciones según la fórmula del artículo N°6 de LPCL encuentran excluido por norma expresa como sería la asignación periódica por cumpleaños del trabajador o el valor de los bienes producidos por el empleador que se entregan a los trabajadores. (TUO del Decreto Legislativo Nro. 728)

Estabilidad laboral: La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en



el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta (Chavenato, 2018).

Política remunerativa: es el conjunto de decisiones organizacionales que se toman en asuntos referentes a la remuneración y las prestaciones otorgadas a los colaboradores. El objetivo de la remuneración es crear un sistema de recompensas que sea equitativo para la organización y los trabajadores. Y debe cumplir con siete criterios al mismo tiempo como: adecuada, equitativa, equilibrada, eficaz, segura, motivadora y aceptable. (Chavenato, 2018, pág. 308)

2.5 Variable de estudio

2.5.1 Variables

- Variable 01: Remuneración

2.5.2 Conceptualización de Variable:

Remuneración.- La remuneración constituye un derecho constitucional de los trabajadores.

Es la contraprestación que debe entregar el empleador al trabajador como retribución por los servicios recibidos de este último, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. La remuneración, retribución económica o salario implica, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio como primas, bonificaciones, entre otros. (Díaz Aroco, 2007).



2.5.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable N°01 Remuneración	La remuneración constituye un derecho constitucional de los trabajadores. Es la contraprestación que debe entregar el empleador al trabajador como retribución por los servicios recibidos de este último, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. La remuneración, retribución económica o salario implica, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio como primas, bonificaciones, entre otros. (Díaz Aroco, 2007)	Conceptos Remunerativos	<ul style="list-style-type: none">• Remuneración Básica• Bonificaciones• Asignación Familiar• Vacaciones• Gratificaciones• Horas Extras y Sobretasa Nocturna
		Conceptos no Remunerativos	<ul style="list-style-type: none">• Gratificaciones Extraordinarias• Utilidades• Condición de trabajo• Canastas navideñas• Movilidad• Asignación por fiestas especiales• Refrigerio• CTS



Capítulo III:

Método de Investigación

3.1 Tipo de Investigación

Según (Carrasco, 2013, pág. 43) El tipo de investigación requerido para el presente trabajo de investigación, es básica, porque buscamos medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes a investigar sobre las Remuneraciones de los colaboradores de las empresas.

3.2 Enfoque de Investigación

Según (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, pág. 74) El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que se utilizó la estadística para la presentación de los resultados con base en la medición numérica y el análisis estadístico

3.3 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental. Según (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, pág. 77) Una investigación es no experimental cuando: el investigador no propicia cambios intencionales en las variables estudiadas y los datos se recogieron en un determinado tiempo.

3.4 Alcance de la Investigación

Según (Canahuire, Endara, & Morante, 2015, pág. 79) El alcance de la investigación es descriptivo ya que el trabajo está en función a los objetivos de la investigación, la cual es descriptiva, porque buscamos indagar las características de las variables de estudio.

3.5 Población y Muestra de la Investigación

3.5.1 Población

En el presente trabajo de investigación se tomará como población a los 12 trabajadores de la empresa inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – cusco.



3.5.2 Muestra

La investigación será de tipo censal con la participación de la totalidad de la población. Por ser la población una cantidad manejable, se procedió a tomar la muestra con la misma cantidad, es decir 12 unidades de estudio.

3.6 Técnica(s) e Instrumento(s) de Recolección de Datos

3.6.1 Técnica(s)

En la siguiente investigación se utilizaron la entrevista y análisis documental como técnica de recolección de datos.

3.6.2 Instrumento(s)

El instrumento que se utilizó será la entrevista para ser aplicado a los objetivos de la investigación.

3.7 Procesamientos de Datos

Para el procesamiento de la información se utilizaron una computadora, la hoja de datos Excel y el programa SPSS V 20 para la tabula

Capítulo IV:

Resultados

Para describir los ingresos remunerativos de los trabajadores en la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, Urubamba – Cusco del 2018, se aplicó la entrevista a 12 trabajadores de la empresa con el fin de describir los conceptos remunerativos y no remunerativos. Los resultados se presentan a continuación:

4.1 Características de la muestra

Tabla 4
Cargo de los trabajadores

	F	%
Asistente	2	16.7%
Contador	1	8.3%
Gerente	1	8.3%
Representante de ventas	8	66.7%
Total	12	100%

Fuente: Elaboración propia

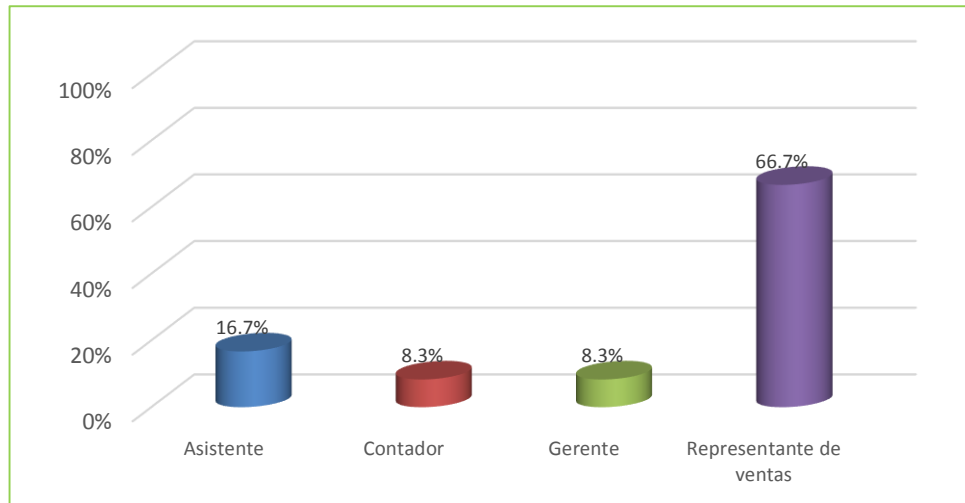


Figura 2: Cargo de los trabajadores

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar en la tabla N°04 que el 66.7% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, ocupan el cargo de representantes de venta, el 16.7% son asistentes, el 8.3%, el contador y el 8,3% el gerente.

Tabla 5**Tiempo de labor**

	f	%
8 meses - 1 año	4	33.3%
De 1 - 3 años	5	41.7%
De 3 a más	3	25.0%
Total	12	100%

Fuente: Elaboración propia

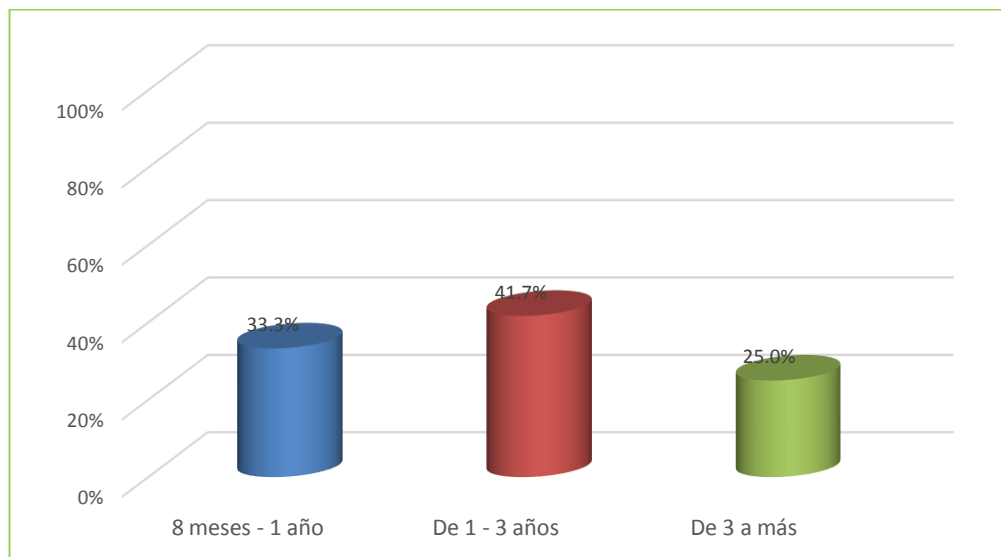


Figura 3: Tiempo de labor

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar en la tabla N° 05 que el 33.3% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C. vienen operando en esta empresa entre 8 meses a que son mayormente personas nuevas, de 1 a 3 años el 41.7% y el 25% viene trabajando más de 3 años en esta empresa son personas que vienen laborando en la parte administrativa.

4.2 Conceptos remunerativos

4.2.1 Remuneración básica

Tabla 6

Percibe remuneración básica

	f	%
Si	12	100.0%
No	0	0.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

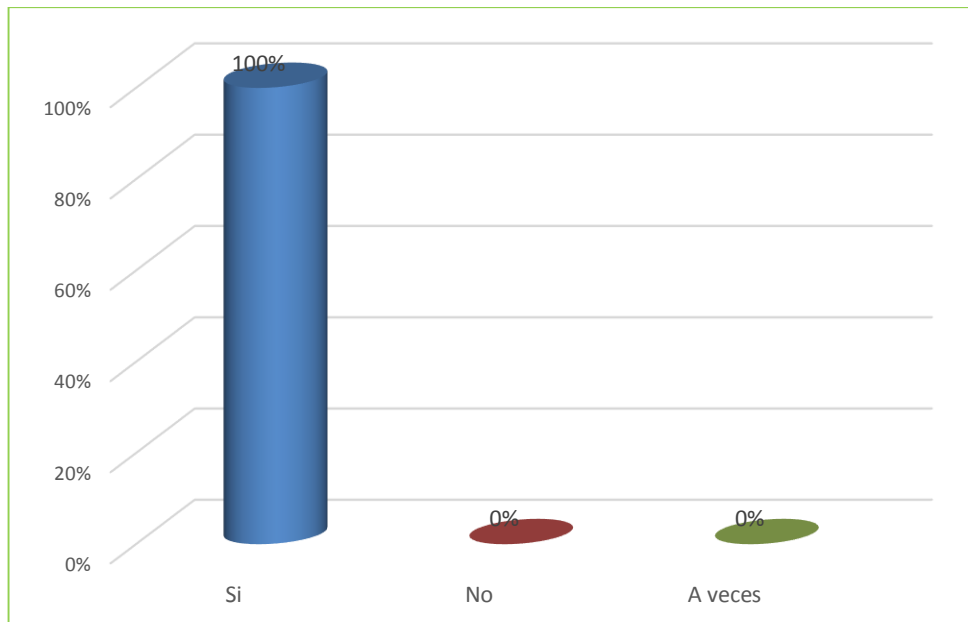


Figura 4: Percibe remuneración básica

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar en la tabla N°06 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, si perciben la remuneración básica ya que perciben como resultado que la empresa otorga la remuneración básica por desempeñar un puesto de trabajo.

4.2.2 Bonificaciones Permanentes

Tabla 7

Percibe bonificaciones por productividad

	F	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

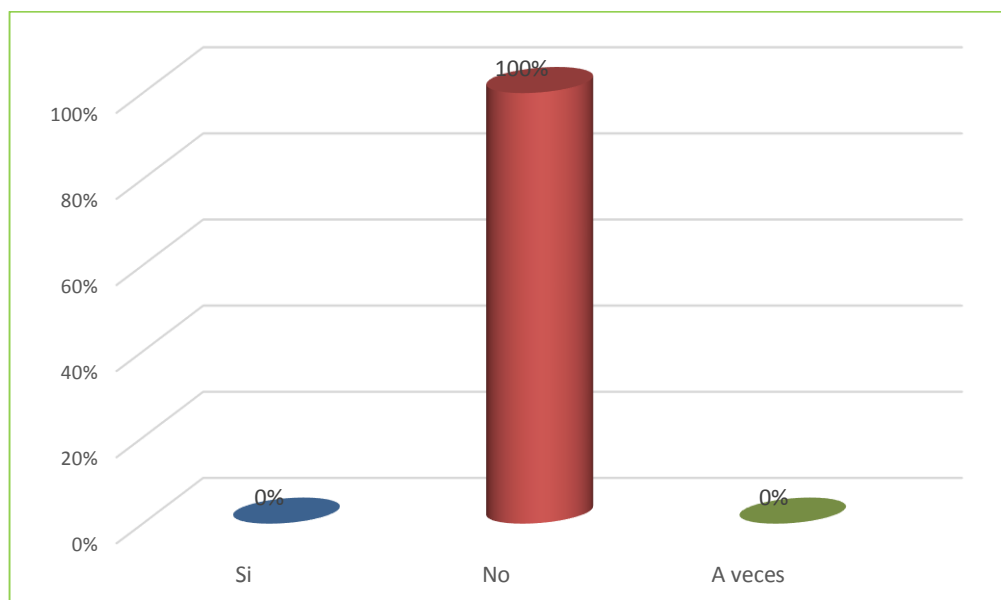


Figura 5: Percibe bonificaciones por productividad

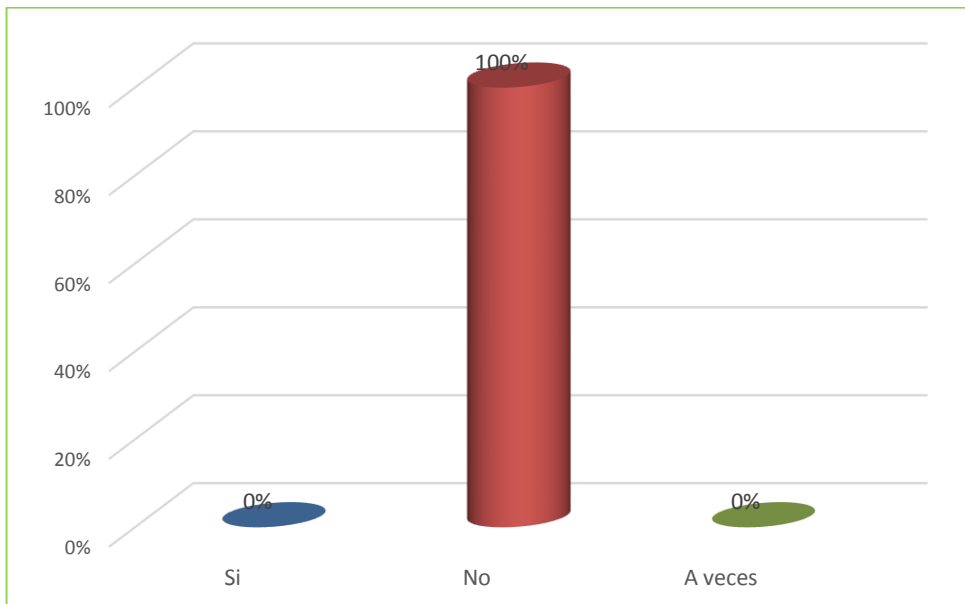
Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar en la tabla N°07 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, no perciben bonificaciones por productividad debido a que la empresa no otorga factores externos distintos a su trabajo.

Tabla 8***Percibe bonificaciones por llegar a meta al cierre de cada año***

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

**Figura 6:** Percibe bonificaciones por llegar a meta al cierre de cada año**Interpretación y análisis:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar en la tabla N°08 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, no perciben bonificaciones por llegar a meta al cierre de cada año por ende los trabajadores no reciben ningún incentivo por llegar a meta cada año de parte de la empresa.

4.2.3 Asignación Familiar

Tabla 9

Percibe asignación familiar

	F	%
Si	2	16.7%
No	10	83.3%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

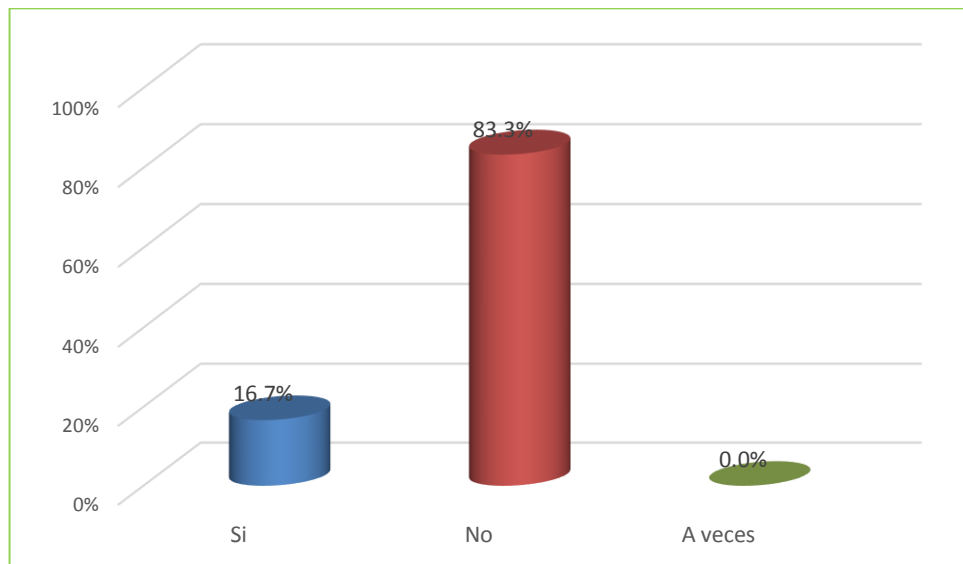


Figura 7: Percibe asignación familiar

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar en la tabla N°09 que el 16.7% manifestaron que si perciben asignación familiar la parte administrativa y algunos representantes de venta que vienen laborando más de un año ya que ellos ya gozan de estar en planilla y el 83.3% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, no perciben asignación familiar por motivos que son nuevos y esto demuestra que a pesar ellos tienen a su cargo hijos menores no perciben.

4.2.4 Vacaciones

Tabla 10

Goza de sus vacaciones anuales

	F	%
Si	8	66.7%
No	4	33.3%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

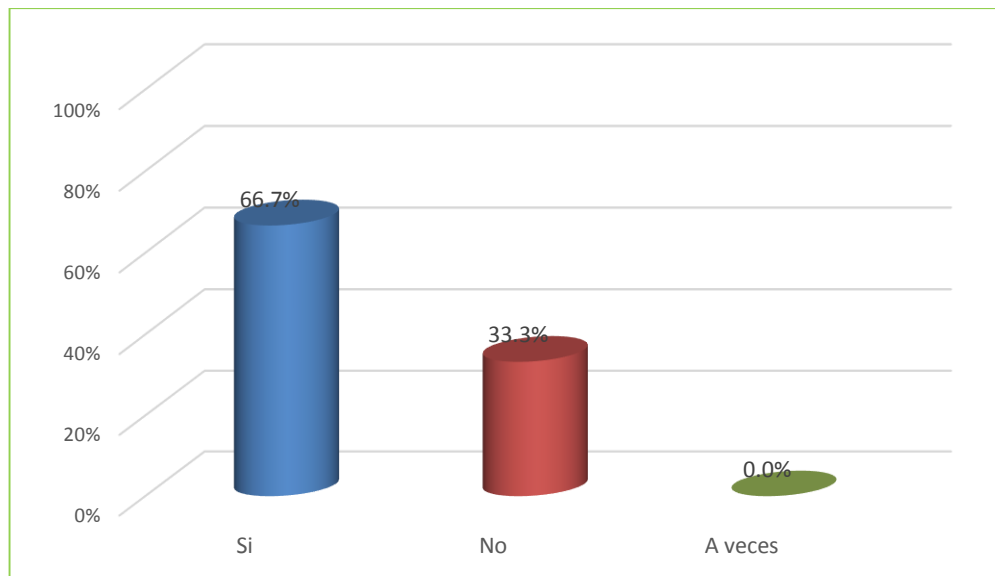


Figura 8: Goza de sus vacaciones anuales

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar en la tabla N°10 que el 66.7% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, si gozan de sus vacaciones anuales ya que ellos laboran más de un año ya que la legislación laboral en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú dispone vacaciones siempre haya cumplido un año de labor y el 33.3% no gozan de sus vacaciones anuales, debido a que los trabajadores nuevos no gozan vacaciones anuales por que recientemente están laboran 8 meses en la empresa.

4.2.5 Gratificaciones

Tabla 11

percibe gratificaciones por fiestas patrias y por navidad

	f	%
Si	9	75.0%
No	2	16.7%
A veces	1	8.3%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

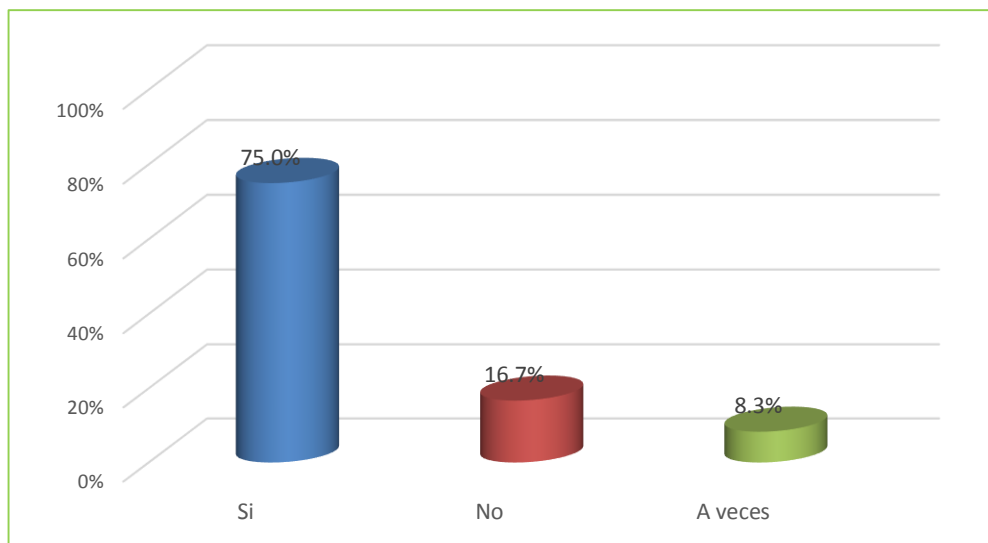


Figura 9: Percibe gratificaciones por fiestas patrias y por navidad

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar en la tabla N°11 que el 75% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que si perciben gratificaciones por fiestas patrias y por navidad ya que en el artículo 47 del Código del Trabajo, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores ellos trabajan más de un año, el 16,7% no perciben gratificaciones por fiestas patrias y por navidad ellos son los trabajadores nuevos que son los representantes de ventas que trabajan menos de 8 meses y el 8.3% a veces perciben gratificaciones o por fiesta patrias o por navidad ellos son los trabajadores que ya trabajan ya 8 meses.

4.2.6 Horas extras y sobre tasas nocturnas

Tabla 12

Realiza horas extras remuneradas

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

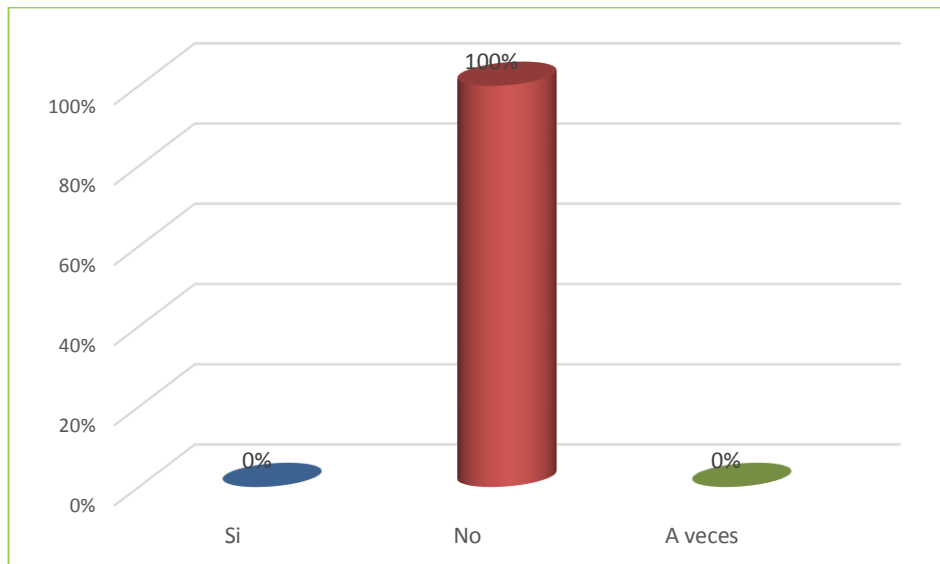


Figura 10: Realiza horas extras remuneradas

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°12 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, manifestaron que no realizan horas extras remuneradas fuera de la jornada ordinaria o sobretiempos que pueden ocurrir antes del ingreso o fuera de la salida de trabajo con el fin de colaborar con el empleador y esta no debe ser obligado sino voluntariamente.

Tabla 13***Realiza trabajos nocturnos remunerados***

	f	%
Si	0	0.0%
No	6	50.0%
A veces	6	50.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

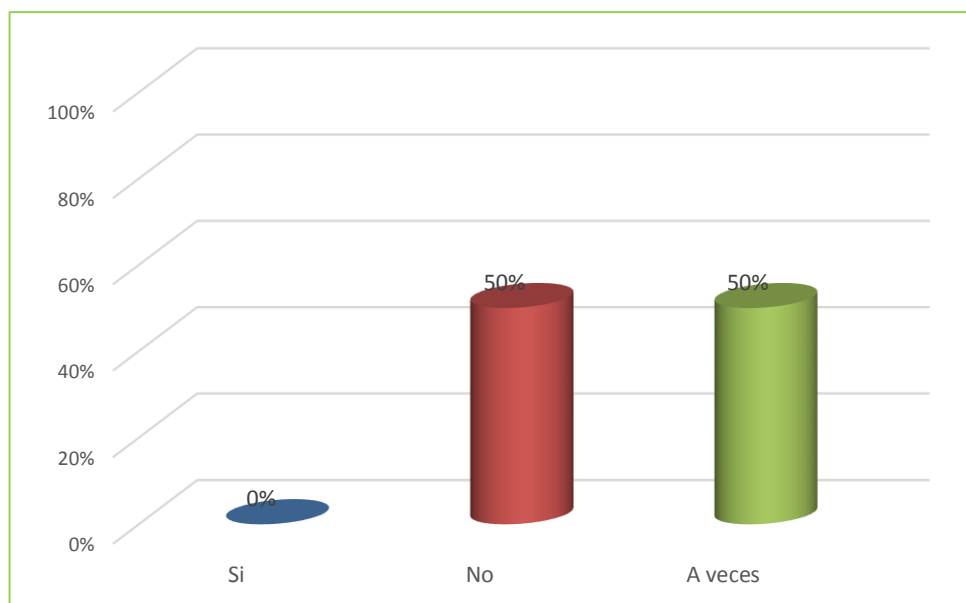


Figura 11: Realiza trabajos nocturnos remunerados

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N° 13 que el 50% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no realizan trabajos nocturnos remunerados ya que ellos solo laboran el tiempo que está establecido en su contrato y el otro 50% manifestaron que a veces realizan trabajos nocturnos remunerados ya que estas personas son la que trabajan en la noche y son representante de ventas.

4.3 Conceptos no remunerativos

4.3.1 Gratificaciones extraordinarias

Tabla 14

Percibe bonificaciones por ser trabajador permanente

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

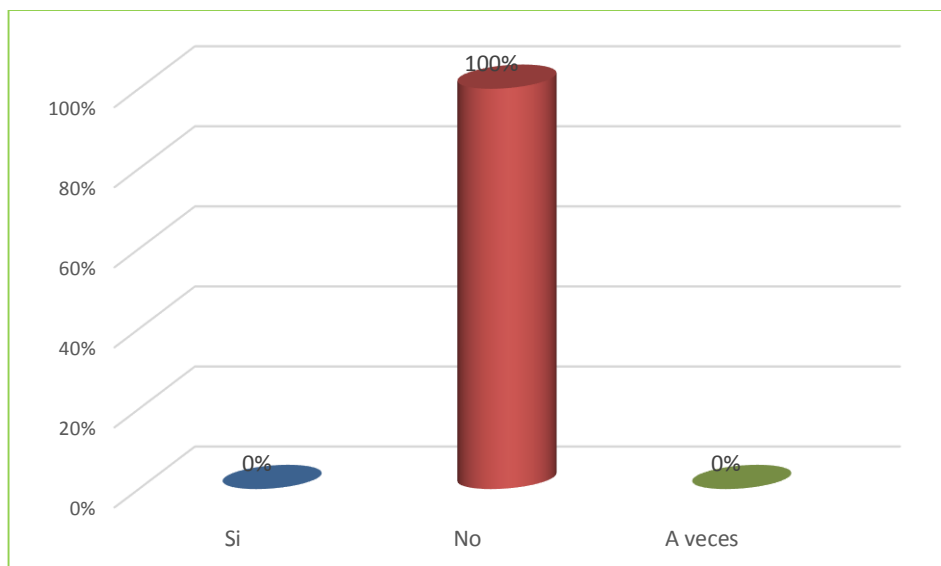


Figura 12: Percibe bonificaciones por ser trabajador permanente

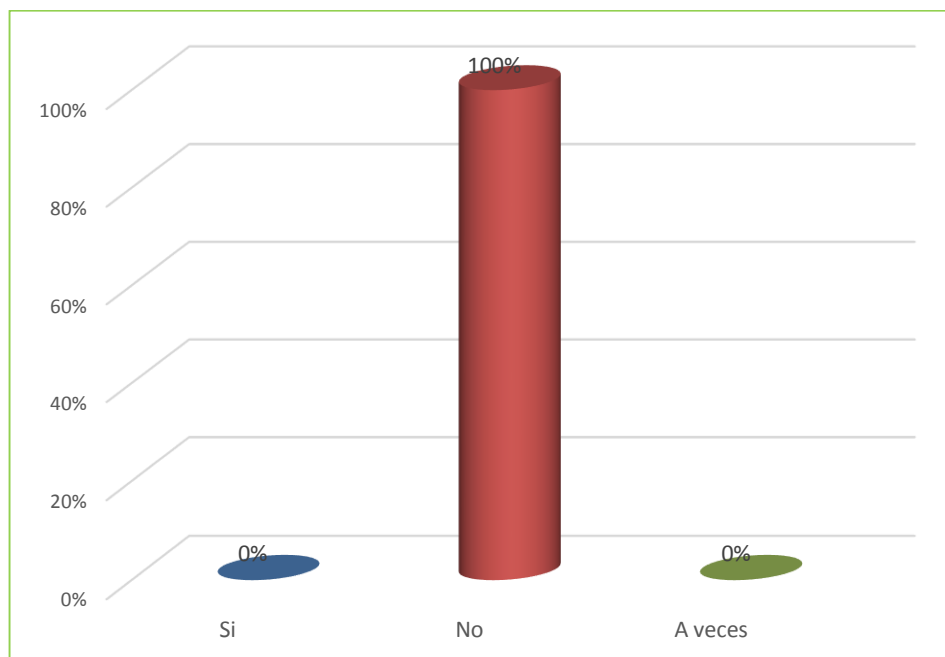
Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°14 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no perciben bonificaciones por ser trabajador permanente o consecutivo ya que este pago se percibe ocasionalmente a título de libertad del empleador.

Tabla 15***Percibe bonificaciones por tus cumpleaños***

	F	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

*Figura 13: Percibe bonificaciones por tus cumpleaños***Interpretación y análisis:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°15 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no perciben bonificaciones por sus cumpleaños ya que esta no está estipulado en la empresa por ende no percibe este tipo de bonificaciones.

4.3.2 Utilidades

Tabla 16

Percibe distribución de utilidades en forma anual

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

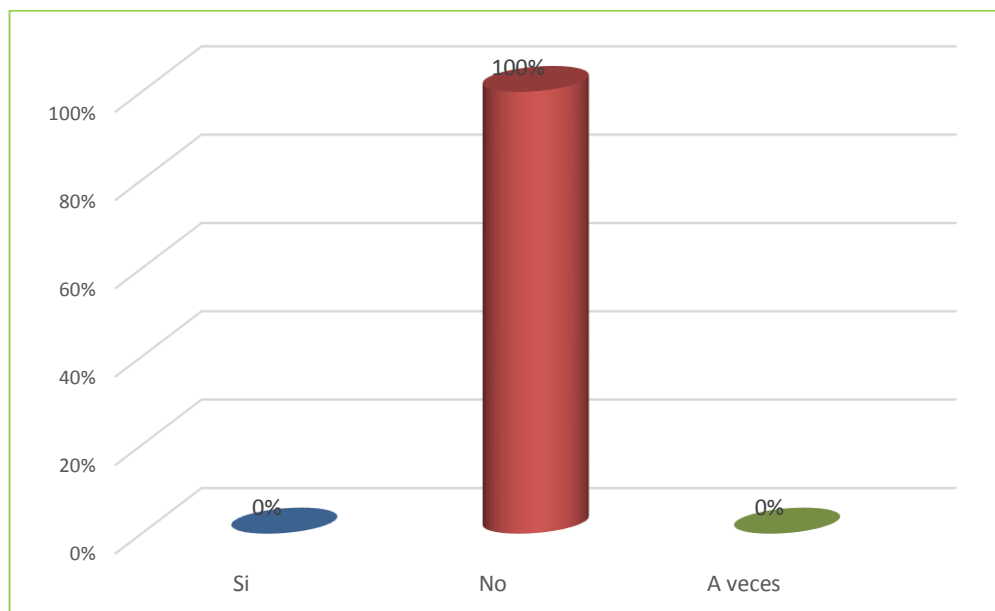


Figura 14: Percibe distribución de utilidades en forma anual

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°16 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no perciben distribución de utilidades en forma anual ya que la empresa no cuenta con un convenio colectivo o de un acto unilateral del empleador además su otorgamiento no implica la contraprestación por un servicio.

4.3.3 Condición de trabajo

Tabla 17

Entregan uniformes para manipular el producto

	f	%
Si	0	0.0%
No	4	33.3%
A veces	8	66.7%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

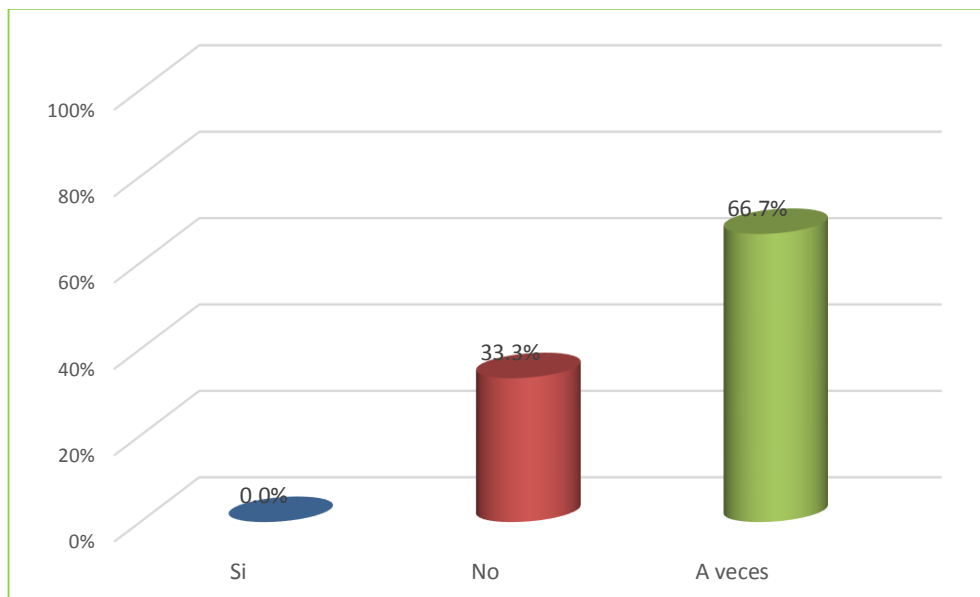


Figura 15: Entregan uniformes para manipular el producto

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°17 que el 33.3% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no reciben uniformes para poder manipular el producto por que estos son nuevos por ende no les entregan uniformes y el 66.7% manifestaron que si reciben a veces los uniformes pero incompletos como puede ser un pantalón o solo una camiseta en este sentido la empresa debería entregar uniformes completos para que puedan manipular correctamente.

Tabla 18***Cuenta con seguro de vida***

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

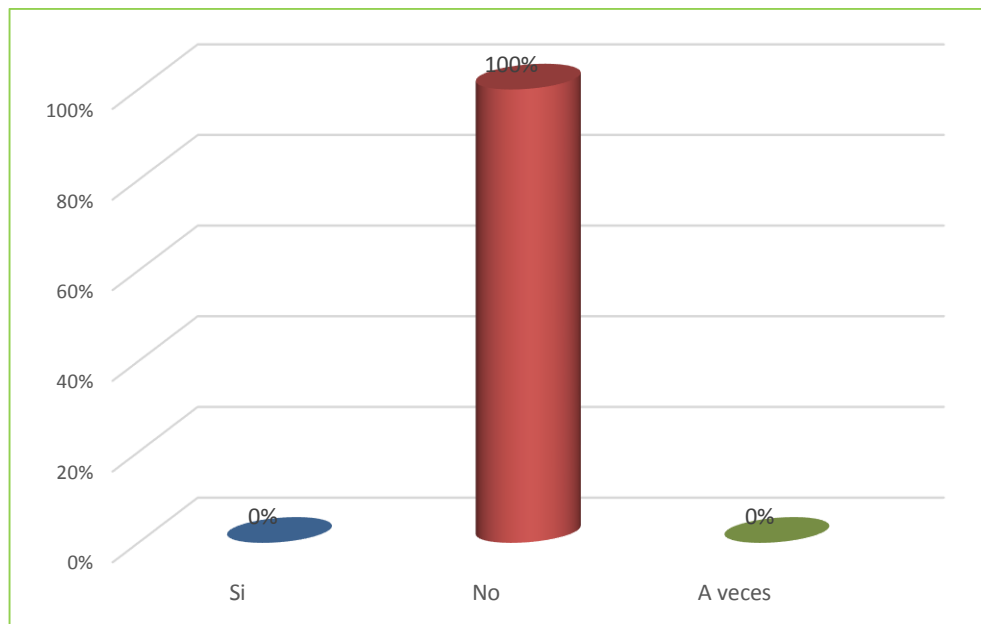


Figura 16: Cuenta con seguro de vida

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°18 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no cuentan con un seguro de vida o algún seguro adicional en esta empresa por ende ellos corren más riesgo porque estos manipulan el producto en cualquier momento eso podría suceder algún riesgo inesperado.

Tabla 19***Recibe capacitaciones por parte de la empresa***

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

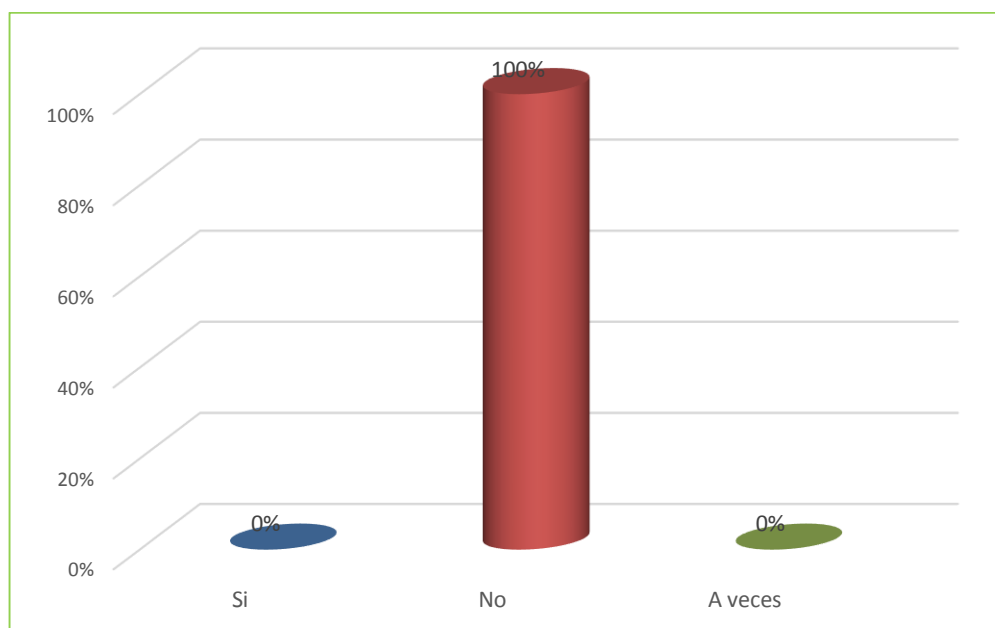


Figura 17: Recibes capacitaciones por parte de la empresa

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°19 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no reciben capacitaciones de ningún tipo por parte de esta empresa pero deberían realizar capacitaciones permanentes como manipular el producto de cómo cuidarse ante cualquier incendio porque son temas que conciernen a la empresa.

4.3.4 Canastas navideñas

Tabla 20

Recibe canastas navideñas

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

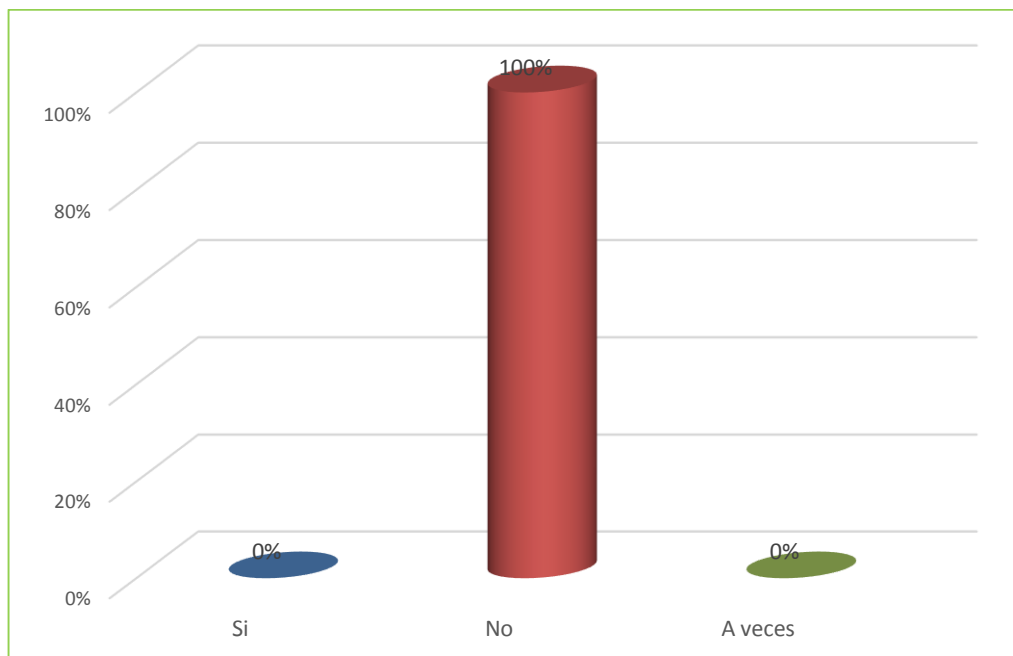


Figura 18: Recibe canastas navideñas

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°20 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no reciben canastas navideñas adicionales por parte de la empresa dicho que este beneficio no es como una prestación por el servicio prestado sino es en virtud de la festividad que se celebra.

4.3.5 Movilidad

Tabla 21

Percibe pago por movilidad por comisiones de trabajo

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

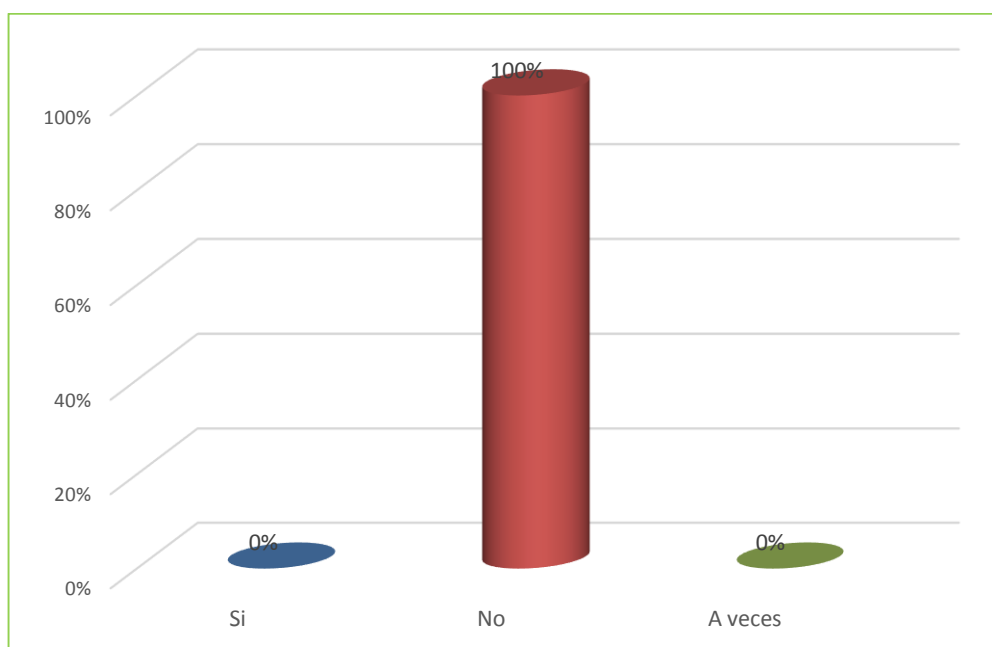


Figura 19: Percibe movilidad

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°21 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no perciben movilidad por comisión de trabajo por parte de la empresa ya que esto no está supeditado a la asistencia al centro de trabajo.

4.3.6 Asignación por fiestas especiales

Tabla 22

Percibe bonificaciones por su matrimonio

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

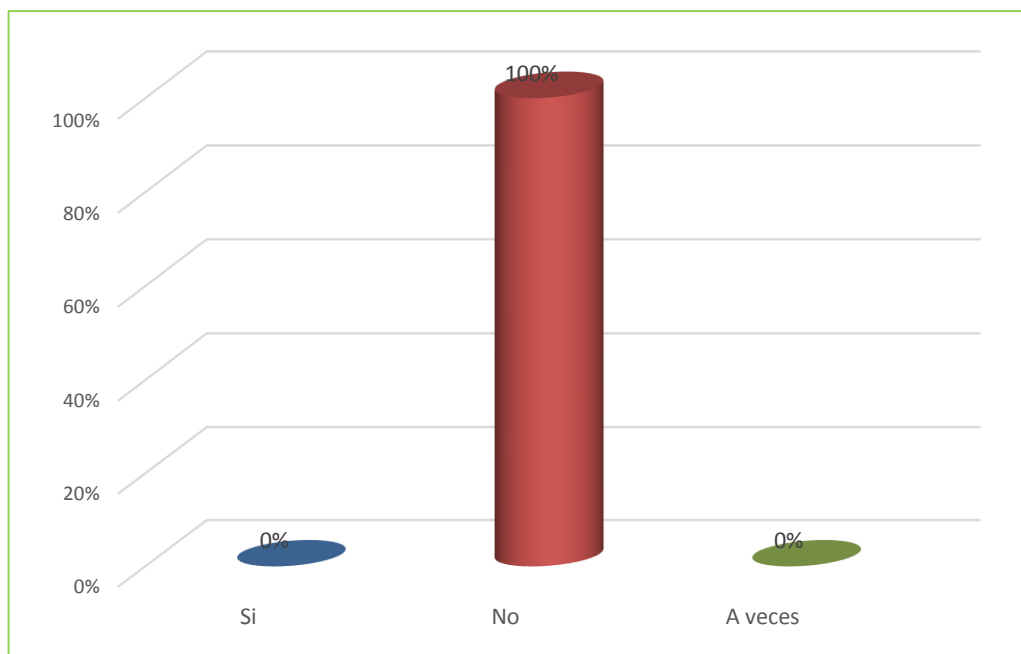


Figura 20: Percibe bonificaciones por su matrimonio

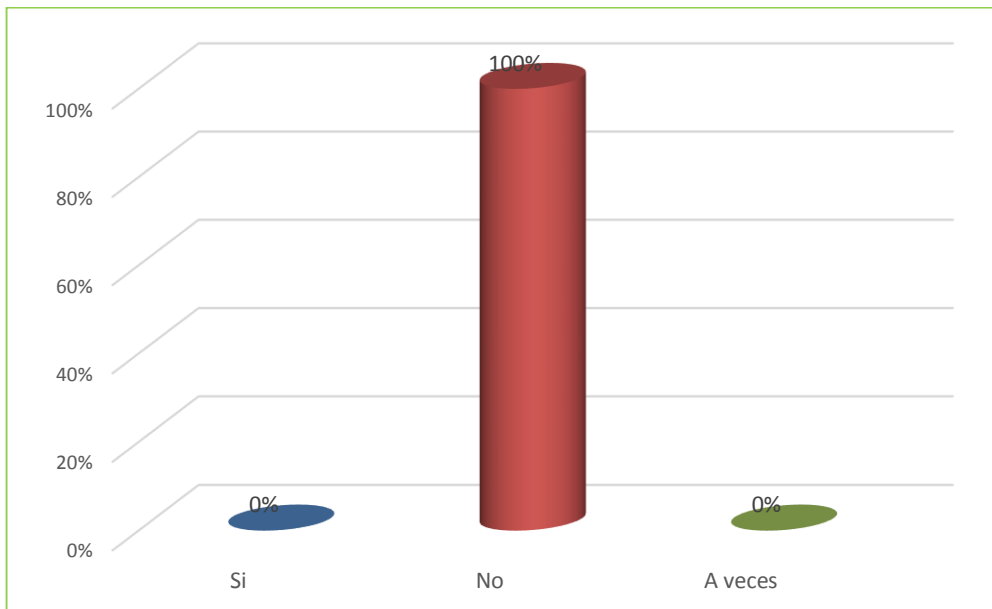
Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°22 se observa que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no perciben bonificaciones por su matrimonio ya esto no está acostumbrado en la empresa a dar este tipo de beneficios en virtud a ningún tipo de festividad. .

Tabla 23***Percibe bonificación por aniversario de la empresa***

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

*Figura 21: Percibe bonificaciones por aniversario de la empresa***Interpretación y análisis:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°23 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no perciben bonificaciones por ningún aniversario ya que esto no está estipulado en la empresa a dar este tipo de bonificaciones.

4.3.7 Alimentación o refrigerio

Tabla 24

Percibe vales de consumo

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

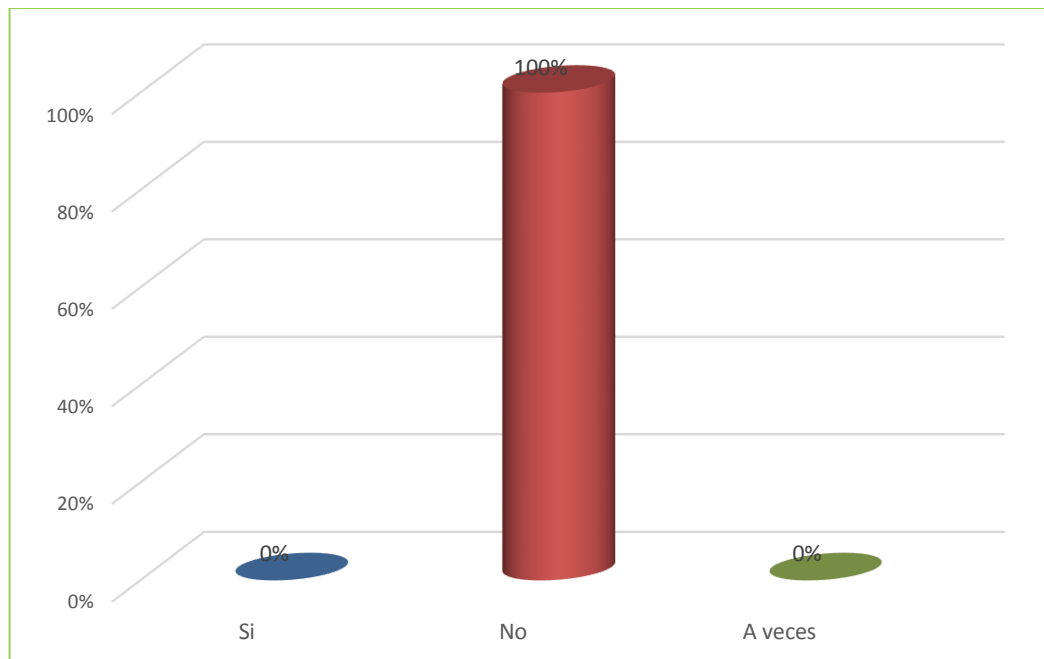


Figura 22: Percibe vales de consumo

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°24 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no perciben vales de consumo por parte de la empresa ya que esta no debe constituir alimento principal.

4.3.8 Compensación por tiempo de servicio

Tabla 25

Cuenta con deposito por compensación de tiempo de servicio

	f	%
Si	0	0.0%
No	12	100.0%
A veces	0	0.0%
Total	12	100.0%

Fuente: Elaboración propia

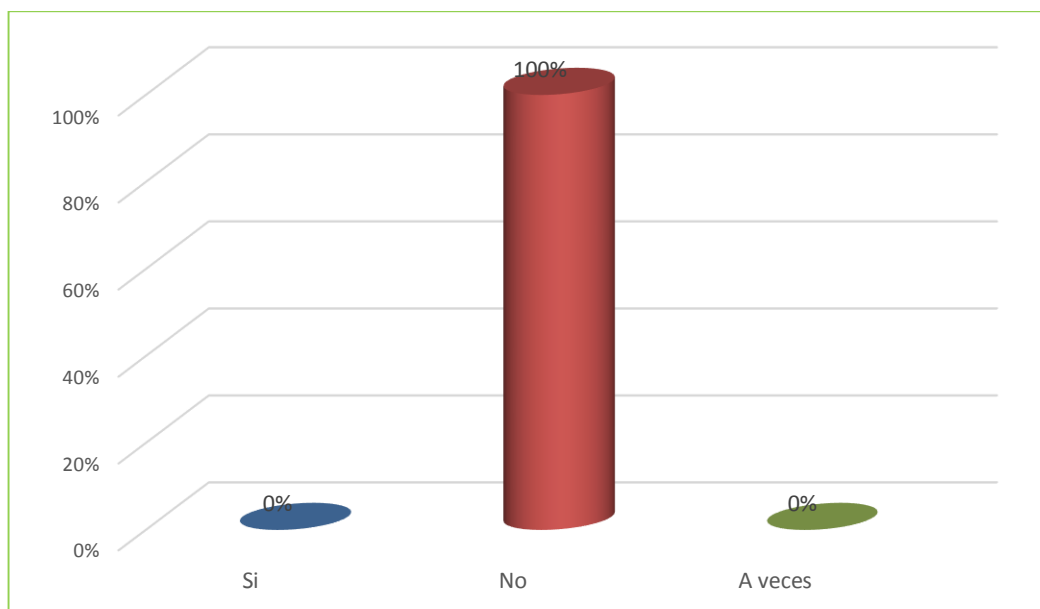


Figura 23: *Cuenta con deposito por compensación de tiempo de servicio*

Interpretación y análisis:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la entrevista podemos observar que en la tabla N°25 que el 100% de los trabajadores de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C manifestaron que no cuenta con depósitos por compensación de tiempo de servicio por parte de la empresa ya que esto es un beneficio que la empresa brinda pueda brindar a sus trabajadores para que cuando termine o le despidan pueda cubrir sus gastos hasta que consigan otro trabajo

**Tabla 26****Resumen de conceptos remunerativo**

N°	CONCEPTO	N° DE TABLA	RESPUESTAS			Total
			SI	NO	A VECES	
1	Remuneración Básica	Tabla N° 6	100%	0%	0%	100%
2	Bonificaciones por productividad	Tabla N° 7	0%	100%	0%	100%
3	Bonificación por llegar a metas al cierre de cada año	Tabla N° 8	0%	100%	0%	100%
4	Asignación familiar	Tabla N° 9	16.7%	83.3%	0%	100%
5	Vacaciones	Tabla N° 10	66.7%	33.3%	0%	100%
6	Gratificaciones	Tabla N° 11	75.0%	16.7%	8.3%	100%
7	Horas extras remuneradas	Tabla N° 12	0%	100%	0%	100%
8	Trabajos nocturnos remunerados	Tabla N° 13	0%	50%	50%	100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27**Resumen de conceptos no remunerativo**

N°	CONCEPTO	N° DE TABLA	RESPUESTAS			Total
			SI	NO	A VECES	
1	Bonificaciones por ser trabajador permanente	Tabla N° 14	0%	100%	0%	100%
2	Bonificaciones por tus cumpleaños	Tabla N° 15	0%	100%	0%	100%
3	Distribución por utilidades	Tabla N° 16	0%	100%	0%	100%
4	Entregan uniformes para manipular el producto	Tabla N° 17	0%	33.3%	66.7%	100%
5	Seguro de vida	Tabla N° 18	0%	100%	0%	100%
6	Capacitación por parte de la empresa	Tabla N° 19	0%	100%	0%	100%
7	Canasta navideña	Tabla N° 20	0%	100%	0%	100%
8	Movilidad por comisiones	Tabla N° 21	0%	100%	0%	100%
9	Bonificación por su matrimonio	Tabla N° 22	0%	100%	0%	100%
10	Bonificación por aniversario de la empresa	Tabla N° 23	0%	100%	0%	100%
11	Vales de consumo	Tabla N° 24	0%	100%	0%	100%
12	Cuenta con deposito por compensación de tiempo de servicio	Tabla N° 25	0	1005	0%	100%

Fuente: Elaboración propia



Capítulo V:

Discusión

Luego de haber efectuado la investigación y el análisis de las remuneraciones por parte de los trabajadores y haber obtenido los resultados, se ha podido determinar algunos posibles factores que originan la disminución del pago del impuesto a la renta y al mismo tiempo mejorando las remuneraciones en los trabajadores, y el porqué de ellos así como sus posibles alternativas para atenuar la situación.

El análisis de los resultados obtenidos en el proceso de la investigación son hallazgos originales y relevantes para poder identificar y señalar los factores internos. Para la validez de los resultados, cabe decir, que el procedimiento de las remuneraciones está normado por la legislación laboral, además se puso a disposición del juicio de expertos hacia el instrumento de la investigación, la cual me permitió tener la aceptación del instrumento en el tema de estudio, así mismo, se logró la entrevista y un nivel de aceptación, de tal manera, que a cada especialista se le facilitó una copia de la matriz de consistencia y la operacionalización, para poder así facilitar el análisis del experto para ser aplicado en la investigación. Por otra parte, para la validación externa y asegurar que la información que se muestra en el capítulo de resultados es real, confiable y fiable se debe aclarar que dicha información se nos fue proporcionada por el mismo gerente de la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C.

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

5.1.1 Con respecto a los conceptos remunerativos de los trabajadores (problema específico I):

En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, al ejercicio 2018, por medio de información proveída por el gerente y los trabajadores los hallazgos fueron:

- a) La remuneración básica si lo perciben al 100% (tabla N° 6), mientras que en la bonificación por productividad (tabla N° 7) no perciben ninguno de ellos.



- b) Bonificación por llegar meta al cierre de cada año (tabla N° 8) no perciben ningún trabajador ya que en este sentido la empresa si debería darle como incentivo a sus trabajadores.
- c) asignación familiar (tabla N° 9), esto solo perciben los de la administración que es 16.7% y no perciben los representantes de ventas y las personas nueva en la empresa que es 83.3% a pesar que ellos ya tienen a su cargo niños menores de edad,
- d) vacaciones anuales(tabla N°10) solo gozan las personas que ya trabajan más de un año que representan el 66.7% y el 33.3% no gozan de sus vacaciones motivo que ellos son los trabajadores nuevos que recién están laborando 8 meses más que todo son representantes de venta,
- e) gratificaciones por fiestas patrias y navidad (tabla N° 11) perciben los trabajadores de la parte administrativa y alguno de los representantes de ventas que es el 75.0%, no perciben ninguna de las gratificaciones el 16.7% ya esta parte son los trabajadores nuevos que recién están laborando y 8.3% son los trabajadores que van laborando ya 8 meses y por ende ya perciben gratificación por fiestas patrias o por navidad ellos si perciben alguna de las dos gratificaciones;
- f) horas extras remuneradas (tabla N°12) en aquí podemos decir que no perciben horas extras por ningún trabajo;
- g) trabajos nocturnos remunerados (tabla N° 13) en esta parte los trabajadores el 50% no perciben mientras el otro 50% si percibe a veces cuando les toque trabajar de noche pero este sueldo es normal no se les aplica como como si horas extras no les pagan como trabajos nocturno pero el 50% no percibe remuneración por trabajos nocturno.



Hemos observado que la empresa no tiene una política remunerativa que contemplan una adecuada estructura estableciendo pagos de conceptos remunerativos incumpliendo la norma en esta parte ya que solo observamos que solo paga algunos conceptos como remuneración básica si perciben todos pero en lo que es gratificación, vacaciones, bonificaciones, asignación familiar no percibe en su totalidad sino que en esta parte es lo que está incumpliendo en la norma ya que ellos no perciben porque son las personas que recién están iniciando en la empresa y están en la etapa de prueba de 3 meses y no están en planilla no perciben ningún beneficio.

5.1.2 Con respecto a los conceptos no remunerativos de los trabajadores

(problema específico II):

En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, al ejercicio 2018, por medio de información proveída por el gerente y los trabajadores los hallazgos fueron:

- a) En lo que concierne a bonificaciones extraordinarias encontramos lo que es bonificación por ser trabajador permanente (tabla N° 14), bonificación por cumpleaños (tabla N° 15) estas bonificaciones no los percibe ningún trabajador ya que el gerente no la conoce a pesar que está ya en la norma vigente establecidas.
- b) La distribución de utilidades (tabla N° 16) ningún trabajador percibe utilidades.
- c) En lo que es condición de trabajo tenemos entregan uniformes (tabla N° 17) vemos que el 33.3% no reciben uniformes para manipular ellos trabajan sin uniforme, el 66.7% si reciben uniformes pero a veces como lo que es un pantalón una camisa mas no un uniforme completo; seguro de vida (tabla N°18) no recibe ningún trabajador a pesar ellos están expuestos a cualquier incidente, por arte de la empresa debería darle un seguro para que estos estén bien asurados y no ocurra ningún incidente inesperado; capacitación; por parte



de la empresa (tabla N°19) no reciben ninguna capacitación los trabajadores pero le debería dar capacitaciones sobre como manipular el producto y así evitar cualquier accidente inesperado

- d) La canasta navideña (tabla N° 20) no percibe ningún trabajador porque la empresa no acostumbran dar ese tipo de incentivos.
- e) La movilidad por comisión (tabla N° 21) no percibe ningún trabajador por motivo que en la empresa no este normado.
- f) En las bonificación por fiestas especiales hemos encontrado bonificaciones por su matrimonio (tabla N° 22) no perciben ningún trabajador y bonificación por aniversario de la empresa (tabla N° 23) de igual forma ellos tampoco perciben esta bonificación ya que en el trabajo no está normado.
- g) Los vales de consumo (tabla N° 24) este beneficio tampoco perciben ya que dentro de la entidad no lo han estipulado, además este beneficio es especialmente vales de consumo no son refrigerio o almuerzo este beneficio tiene que se fuera de los alimentos diarios.
- h) Cuentan con deposito por compensación de tiempo (tabla N° 25) este beneficio tampoco percibe ningún trabajador de parte de la empresa.

Podemos decir que la empresa no cumple con los conceptos no remunerativos y está incumpliendo en esta parte a pesar que ya está establecida en la norma y de esta manera la empresa está que perjudica a sus trabajadores de la misma manera que esta también se viene perjudicándose al reconocer estos conceptos como: bonificación por ser trabajador permanente, bonificación por tus cumpleaños, distribución de utilidades, entrega de uniformes, seguro de vida, capacitaciones, canastas navideñas, movilidad por comisión, bonificación por matrimonio, bonificación por aniversario de la empresa, vales de consumo y cuenta de compensación de tiempo de servicio que si los utilizaría



alguno conceptos la empresa se beneficiaría tanto los trabajadores por que al utilizar este no eleva su costo tributario mejor disminuya el impuesto a la renta.

5.1.3 Con respecto a la estructura remunerativa que les correspondería a los trabajadores (problema específico III):

En esta parte podemos ver que el hallazgo que podemos observar es que las remuneraciones comprenden dos conceptos los conceptos remunerativos y los conceptos no remunerativos (tabla N°26 y N° 27) en donde vemos un hallazgo que la empresa no utiliza los conceptos remunerativos a total sino a parcialidad como algunos conceptos de igualmente decimos de los conceptos no remunerativos no perciben ningún beneficio los trabajadores por ende no cumple con ninguna de las estructuras remunerativas a pesar que esta normado por la ley laboral a solo aplicar algunos conceptos no está teniendo el resultado correcto en su utilidad por ende está tributando más en el impuesta a la renta.

5.2 Comparación crítica con la literatura existente

En la tesis “la influencia de la remuneración mínima vital en la calidad de vida de las familias en el distrito de Cusco, 2017” (Orihuela Benites, 2017), se llegó a conclusión: que la evolución de la Remuneración Mínima Vital en el Cusco está evolucionando de forma favorable para la educación. También cabe resaltar que las decisiones que un gobierno adopta para el manejo de un país deben ser bien estudiadas ya que como hemos visto en algunos casos las malas decisiones perjudicaron a todos afectando sus ingresos personales y ello hace retroceder como distrito en vez de llegar al desarrollo tan añorado por cada uno de nosotros; Este documento muestra evidencia reciente de los efectos de la Remuneración Mínima Vital sobre nuestras variables, educación, salud, nutrición concluyendo que estas tres son básicas para el desarrollo de la sociedad, con respecto a mi



trabajo coincidimos en que si perciben remuneración básica y algunos beneficios y estos solo los de la parte administrativa mas no los representantes de venta que son los griferos pero mas no los demás beneficios que están normados por la legislación laboral por ende la empresa esta no está cumpliendo con la norma establecida .

5.3 Implicancia de estudio

Con los resultados de la presente investigación se ha permitido evidenciar que la situación de la empresa Inversiones Yahuarmaqui SAC de la provincia de Urubamba – Cusco, no está cumpliendo con la norma que son los conceptos remunerativos y conceptos no remunerativos de manera general sino imparcialmente, razón por la cual el empresario y los trabajadores no logran beneficiarse mutuamente de tal manera la entidad no logra tener la utilidad esperada, por lo tanto deberá analizar y aplicar una política remunerativa adecuada para lograr beneficiarse no solo como entidad, sino también con sus propios trabajadores, para ello será necesario que se tomen atención en cada uno de los elementos de los conceptos remunerativos y conceptos no remunerativos que estos no será una carga tributaria mayor sino estos le permitirá disminuir el pago del impuesto a la renta al empresario y al mismo tiempo a los trabajadores ya que tendrán un mejor remuneración y clima laboral mejor.

5.4 Limitación de estudio

La realización de la investigación se vio obstaculizada principalmente por aspectos de: inexistencia de antecedentes similares a nivel local, nacional e internacional; el presente estudio sea concentrado solamente en la etapa descriptiva específicamente en la remuneraciones en lo que abarca solamente a conceptos remunerativos y conceptos no remunerativos

5.5 Situación actual de la remuneración:

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago 29/09/2018
10:59:44
(Contiene datos mínimos de una Boleta de Pago)

RUC : 20490052705
Empleador : INVERSIONES YAHUARMAQUI SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - YAHUARMAQUI S.A.C.
Periodo : 09/2018
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden : 09 - 0003

Documento de Identidad		Nombre y Apellidos		Situación	
Tipo	Número				
DNI	45877707	ROSALIO DE LA CRUZ MERCADO GONZALES		ACTIVO O SUBSIDIADO	
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador		Regimen Pensionario	
01/10/2017		EMPLEADO		DL 19990 - SIST NAC DE	
Días Laborados		Días subsidiados		Total Horas	
30		0		208	
Días No Laborados		Días Domiciliado		Total Horas	
0		0		208	
Motivo de Suspensión de Labores					
Tipo	Motivo			N.º Días	Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría
					No tiene

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	930.00		
Descuentos				
Aportes del Trabajador				
0605	RENDA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		120.90	
Neto a Pagar				809.10

Aportes de Empleador 83.70

0804 ESSALUD(REGULAR QBSSP AGRAR/AC)TRAB

INVERSIONES YAHUARMAQUI S.A.C.
RUC: 20490052705

Simeona Caviedes Meza
GERENTE EMPLEADOR

Rosalio de la Cruz Mercado Gonzales
TRABAJADOR

Fuente: empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C

5.6 Propuesta de la investigación

RUC: 20490052705	
EMPLEADOR : INVERSIONES YAHUARMAQUI S.A.C	
PERIODO: 09/2018	
PDT PLANILLA	
REMUNERACION BASICA :	S/930.00
ASIGNACION FAMILIAR:	S/93.00
GRATIFICACIONES	S/168.95
CTS	S/90.42
SEGURO COMPLEMENTARIO	S/11.44
MOVILIDAD	S/45.00
UNIFORMES	S/25.00
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA	S/100.00
TOTAL	S/1,463.81
ESSALUD	107.28
AFP/ONP	109.09
MONTO A PAGAR	1247.44

Fuente: Elaboración propia



5.7 Comparación de la investigación:

INVERSIONES YAHUARMAQUI S.A.C		INVERSIONES YAHUARMAQUI S.A.C	
ESTADO DE RESULTADO		ESTADO DE RESULTADO	
DEL 01 ENERO AL 31 DICIEMBRE DEL 2018		DEL 01 ENERO AL 31 DICIEMBRE DEL 2018	
SITUACIÓN ACTUAL		PROPUESTA EN LA EMPRESA	
VENTAS NETAS	S/236,755.20	VENTAS NETAS	S/236,755.20
(-) COSTO DE VENTAS	S/202,584.00	(-) COSTO DE VENTAS	S/202,584.00
RESULTADO BRUTO	S/34,171.20	RESULTADO BRUTO	S/34,171.20
(-) GASTO DE VENTA	S/2,300.00	(-) GASTO DE VENTA	S/3,250.00
(-) GASTOS DE ADMINISTRACION	S/3,520.00	(-) GASTOS DE ADMINISTRACION	S/5,520.00
RESULTADO DE OPERACIÓN	S/28,351.20	RESULTADO DE OPERACIÓN	S/25,401.20
(-) GASTOS FINANCIEROS	S/383.00	(-) GASTOS FINANCIEROS	S/383.00
RESULTADO ANTES DE PARTICIPACION	S/27,968.20	RESULTADO ANTES DE PARTICIPACION	S/25,018.20
RESULTADO ANTES DEL IMPUESTO	S/27,968.20	RESULTADO ANTES DEL IMPUESTO	S/25,018.20
(-) IMPUESTO A LA RENTA	S/8,250.62	(-) IMPUESTO A LA RENTA	S/7,380.37
RESULTADO DEL EJERCICIO UTILIDAD	S/19,717.58	RESULTADO DEL EJERCICIO UTILIDAD	S/17,637.83

Fuente: empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C Fuente: elaboración propia



CONCLUSIONES

En la presente investigación se llega a las siguientes conclusiones.

1. **En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C,** los ingresos remunerativos que perciben los trabajadores están comprendidos por: conceptos remunerativos que según la tabla N° 26 son: Remuneración básica, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, y aclarando que según la tabla N° 27 en la empresa no se otorgan conceptos no remunerativos, por lo que se ha determinado el incumplimiento de algunas normas laborales, así mismo la entidad no presenta una política remunerativa que permita mejorar los ingresos de los trabajadores.
2. **En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C,** según la tabla N°26 los conceptos remunerativos que otorga la empresa son: Remuneración básica, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, sin embargo estos no son pagados a todos sino parcialmente infringiendo en la norma.
3. **En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C,** según la tabla N°27, la empresa no otorga los conceptos no remunerativos a ninguno de sus trabajadores Se ha demostrado que al no tener una política remunerativa no contemplan el pago de conceptos con carácter no remunerativo que permite mejorar las remuneraciones sin incrementar el costo tributario por ende regular pagos.
4. **En la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C,** la estructura remunerativa según la tabla N°26 los conceptos remunerativos que otorga la empresa son: Remuneración básica, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones; según la tabla N°27, dentro de los conceptos no remunerativos que se deberían otorgar son: movilidad, horas extra, entrega de uniformes, capacitaciones, bonificación por aniversario de la empresa y esta generan un efecto favorable para la empresa en la que determinan final el impuesto a la renta.



RECOMENDACIONES

Para la presente investigación se plantea las siguientes recomendaciones.

- 1 Se recomienda que la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, a través del área de contabilidad establezca una política remunerativa acorde al giro del negocio, la misma que contemple los conceptos remunerativos y conceptos no remunerativos, con el fin de mejorar los ingresos económicos de los trabajadores y evaluando el pago del impuesto a la renta para la empresa.
- 2 Se recomienda que la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, a través del área de contabilidad y área administrativa evaluar el cumplimiento del pago de los conceptos remunerativos con la finalidad de evitar contingencias laborales producto de la aplicación de sanciones y multas por parte de autoridad administrativa
- 3 Se recomienda que la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, a través del área de contabilidad y área administrativa deban evaluar el pago de algunos conceptos no remunerativos en favor de los trabajadores con la finalidad de mejorar los ingresos económicos y le clima laboral de la empresa
- 4 Se recomienda que la empresa Inversiones Yahuarmaqui S.A.C, a través área de administración y de contabilidad implemente una estructura de remuneraciones basada en el otorgamiento de conceptos no remunerativos en favor de los trabajadores y el establecimiento de una política salarial de acuerdo a los ingresos de la empresa, basados en el cumplimiento establecido por la legislación laboral del decreto legislativo N° 728, siendo esta una mejor estructura remunerativa y al mismo tiempo mejoran las remuneraciones de los ingresos de los trabajadores y generan un efecto favorable para la empresa



REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aroco, T. T. (2007). *Derecho imdividual del trabajo-segunda parte*. Vega Ravines SAC.
- Bariiga Flores, A. T., & Rendón Morán, A. M. (2016). *Impacto de la Remuneración percibida sobre la Satisfacción lboral en las familias del nivel Socioeconomico C del Distrito de Arequipa, 2016*. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Bembibre, C. (julio de 2009). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/economia/ingresos.php>
- Canahuire, M. A., Endara, M. F., & Morante, R. E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria? "una guía para investigadores"*. Cusco: Colograf S.R.L.
- Caro Valderas, P., & Juan, J. A. (2014). *Caracterizar la satisfacción laboral, con respecto a los beneficios laborales de los trabajadores, de las empresas constructoras inscritas en la cámara chilena de la construcción (cchc), que tienen sus obras localizadas en la ciudad de puerto montt*. Puerto montt - Chile: Universidad Austral de Chile.
- Carrasco, D. S. (2013). *Metodologia de la Investigacion* . Lima: San Marcos.
- Castillo, L. (2015). *La Remuneracion minima Vital*. Negopolis.
- Chavenato, I. (2018). *Gestion del talento humano*. Mexico: MC Graw Hill.
- Consultant, Q. (2012). *Como establecer los Niveles de Remuneracion*. Obtenido de http://www.quality-consultant.com/libros/libro_0053.htm
- Curi, P. (8 de Enero de 2015). Obtenido de www.blog.pucp.edu.pe/blog/percycuri/2015/01/08/derecho-al-trabajo-y-a-unajusta-remuneraci-n-declaraci-n-americana-de-los-derechos-y-deberes-del-hombre/
- Del Rosario, R. (2015). *Derecho individual de Trabajo*. Lambayeque : Interamericana.
- Diaz Aroco, T. T. (2007). *Derecho Individual del Trabajo - Segunda Parte*. Perú: Impresiones Vega Ravines S.A.C.
- Díaz Aroco, T. T. (2014). *Derechi IndividualL de Trabajo (Primera Edición)*. lima: Editorial Grijley.
- Diaz, G. (2014). *Soluciones Laborales para el sector Privado. Alcances Generales y Regulaciones en el Proyecto de la ley de Trabajo*. lima: Gaceta Jurídica S.A.



- Faura, M. P. (2018). *beneficios sociales*. Obtenido de http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMjY3NztbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAgGxUXDUAAAA=WKE
- Fernández, I. (31 de Octubre de 2015). *Gestipolis*. Recuperado el mayo de 2016, de <http://www.gestipolis.com/administracion-de-compensaciones-y-psicologia-organizacional/>
- Huaman Mancilla, G. N., & Giraldez Paucar, S. (2014). *“La inspeccion del trabajo y el cumplimiento de pago de Beneficios Sociales a trabajadores de construcción civil en el Distrito de Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Lopez Basanta, j. (2015). *El salario*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Juridicas.
- Manzo, & Moncallo. (2004). *Remuneracion Salarial Recibida, Beneficios Recibidos y aspirados relacionados con la Calidad de Vida Labora Percibida*. caracas.
- Medina Arnao, S. M. (2017). *La gestión de Remuneración y la satisfacion Laboral del servidor de la administración Pública en Red Lima*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/764/garcia_justo.pdf?sequere=1&isAllowed=y
- Mejia, R. (Junio de 2015). *MINTRA*. Obtenido de www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/inspecciones/expo_inspecciones_07.pdf
- MINTRA. (Junio de 2012). Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf
- MITRA. (2012). Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf
- MITRA. (2012). *DS N° 007-2002-TR 04/07/2002*. Obtenido de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf
- MTPE. (2016). Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/1992-04-08_091-92-TR-818.pdf



- Orihuela Benites, R. A. (2017). *La Influencia de la Remuneracion Minima Vital en la Calidad de Vida de las Familias en el Distrito de Cusco, 2016*. cusco: Universidad Peruana Austral del Cusco.
- PCM. (1993). *Presidencia de Consejos de Ministros*. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/ConstitucionPol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Péres Porto, J., & Merino, M. (2014). Obtenido de <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Quality Consultant. (2015). *Factores determinates del Nivel de Remuneraciones*. Obtenido de <http://www.quality-consultant.com/>
- Raffino, M. E. (28 de Febrero de 2019). *conceptos*. Obtenido de <https://concepto.de/empresa/>
- Toyama Miyagusuky, J. (2014). *Remuneracion, Renta, Sunat*. Advocatus.
- Toyama, J. (2014). *Derecho Laboral*. Lima.
- Villa Quispe, C. R. (2016). *Costos de Riesgos Laborales y los Ingresos Netos de Rentas cuarta-quinta Categoria que Perciben las enfermeras en el Hospital del Distrito de Sicuani - 2016*. cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Werther, & Davis. (2014). *Administracion personal y Recursos Humanos*. Mexico: MC.Graw-Hill.