



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



UAC



TESIS:

“EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y LABORALES DE LAS AGENCIAS DE SERVICIOS TURÍSTICOS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON LOS LICENCIADOS Y GUÍAS DE TURISMO EN LA CIUDAD DEL CUSCO PERIODO 2017”

Presentado Por:

Bach. Patricia Veronica Gibaja Estrada

Bach. Silvia Vargas Altamirano

Para optar al Título Profesional de Contador Público

ASESOR:

Mg. CPCC. Fernando Philco Prado.

CUSCO – PERÚ

2019



Presentación

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Escuela Profesional de Contabilidad de la universidad Andina del Cusco.

Dr. Fortunato Endara Mamani.

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Contabilidad, para optar al Título Profesional de Contador Público, tenemos el agrado de presentar a Ud. y por su intermedio a los señores miembros del jurado la tesis intitulada” **El cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017**”.

Este trabajo de investigación busca determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales en el sector turístico, según a las retenciones de cuarta y quinta categoría del Impuesto a la Renta, incumplen con la formalización de los contratos laborales con los Licenciados y Guías de Turismo. Por lo que podemos afirmar de acuerdo a los resultados de la investigación la falta de cumplimiento por parte de la empresa y el desconocimiento del empleado. Con la sustentación del estudio pretendemos reflejar el nivel de incumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales.

Patricia Verónica Gibaja Estrada

Silvia Vargas Altamirano



Agradecimiento

Primeramente deseo comenzar dando las gracias a Dios, Quiero empezar agradeciendo a Dios, por ser el inspirador y guía en este proceso, por darme las fuerzas necesarias para poder concluir esta etapa de mi vida, inmutablemente nada hubiese sido factible sin El, al Señor de Huanca quien por medio de El fortaleció mi inspiración y fe.

A mi esposo Edgar, por ser ese compañero y consejero que me dio fuerza y aliento en los momentos de dificultad.

A mi hija Alanis, por ser el diamante más valioso que Dios me dio, mi motor e inspiración de superación y constancia en mis objetivos trazados.

A mi suegra Irma por todos los momentos en los que ella dedico en mi hija y buscar la manera de cuidarla y protegerla.

A mis padres Virgilio e Isabel quienes me enseñaron que la constancia y el empeño son herramientas de superación.

Ante la Universidad Andina del Cusco, al CPC Fernando Philco Prado, por su empeño e imposición con la culminación de mi tesis.

Patricia Veronica.



Gracias a Dios, por brindarme la vida y la ocasión oportuna de acercarme a este instante tan relevante en mi formación profesional.

Gracias a mis padres Luisa y Germán, comentan que el legado que podemos heredar de nuestros padres son los estudios, no obstante, creo que la única herencia de la cual me siento orgullosísima es que mis padres me permitieron proyectar mi camino y dar mis propios pasos, es la historia más bonita que contaré.

A mis bellas hermanas Doris, Magaly, Ruth Nayda, Sandra, siempre motivándome que no desvanezca a pesar de las adversidades que tenía en el camino.

A ti Patricia Soto, amiga de infancia que nunca dejaste de alentarme.

A Patricia Gibaja, juntos luchamos en esta y ahora estamos aquí, mi aprecio mutuo amiga colega y así siempre te recordare.

A ti estimado Abraham que me apoyaste incondicionalmente.

Al CPC Fernando Philco Prado el cual, con sus enseñanzas y su gran recorrido, ha conseguido en mí finalizar este preciado trabajo de investigación.

Silvia.



Dedicatoria

*A mi esposo **Edgar**, quien me impulsa a concluir mis objetivos, a mi hija **Alanis**, quien es el mayor tesoro e inspiración de lograr todo en la vida.*

Patricia Veronica.

*A mi madre **Luisa** y mi padre **German**, y mis hermanas **Doris, Magaly, Ruth Nayda, Sandra** y mis sobrinas(o) **Gabriela, Lucel, Thiago**, por ser mi apoyo incondicional y fortaleza.*

Silvia.



Nombres y apellidos del Jurado de la Tesis

Díctaminantes:

Mg. CPCC. Tatiana Choquehuanca Contreras

Mg. CPCC. José Luis Gonzales Zarate

Replicantes:

Dr. Rubén Tito Mariño

CPCC. Juan Fredy Elmer Aguilar Villa

Asesor De La Tesis:

Mg. CPCC. Fernando Philco Prado





Índice General

Presentación	i
Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iv
Nombres y apellidos del Jurado de la Tesis	v
Índice General	vi
Índice de Tablas	ix
Listado de abreviaturas	x
Resumen .	xii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I.	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la Investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la Investigación	4
1.4.1. Relevancia social	4
1.4.2. Implicancias prácticas	5
1.4.3. Valor teórico	5
1.4.4. Utilidad metodológica	6
1.4.5. Viabilidad o factibilidad	6
1.5. Delimitación de la Investigación	6
1.5.1. Delimitación temporal	6
1.5.2. Delimitación espacial	6
1.5.3. Delimitación conceptual	6



CAPÍTULO II.	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.1.1. Antecedente internacional	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	8
2.1.3. Antecedentes locales	10
2.2. Bases Legales	11
2.3. Legales	11
2.4. Bases Teóricas	19
2.4.1. Obligaciones tributarias	19
2.4.2. Obligaciones laborales	20
2.4.3. Derechos sociales	21
2.4.4. Derechos laborales sin contrato	27
2.4.5. PDT planilla electrónica –PLAME- formulario virtual N.º 0601	28
2.4.6. Requisitos para la prestación de servicios turísticos	29
2.4.7. Contrato de locación de servicios	29
2.5. Marco Conceptual	30
2.6. Variable de Estudio	33
2.6.1. Variables	33
2.6.2. Conceptualización de variables	34
2.6.3. Operacionalización de variables	35
CAPÍTULO III	36
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1. Tipo de Investigación	36
3.2. Enfoque de Investigación	36
3.3. Diseño de Investigación	37
3.4. Alcance de Investigación	37
3.5. Población y Muestra	37
3.5.1. Población	37
3.5.2. Muestra	37
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	38
3.6.1. Técnicas de la Encuesta	38



3.6.2. Instrumentos	39
3.7. Procesamiento de Datos	39
CAPÍTULO IV	40
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.1. Tablas	40
4.1.1. Primer nivel información general	40
4.1.2. Segundo nivel. - cumplimiento de obligaciones tributarias	44
4.1.3. Tercer nivel - cumplimiento de obligaciones laborales	51
CAPÍTULO V	61
DISCUSIÓN	61
5.1. Hallazgos Relevantes	61
5.2. Comparación Crítica con la Literatura	64
5.3. Implicancias del Estudio	67
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	76
CUESTIONARIO	80

**Índice de Tablas**

Tabla 1.	<i>Formas sujetos a modalidad</i>	25
Tabla 2.	<i>Celebración</i>	25
Tabla 3.	<i>Diferencia entre contrato de locación de servicios/contrato de trabajo</i>	30
Tabla 4.	<i>Operacionalización de variables</i>	35
Tabla 5.	<i>Técnicas de instrumentos</i>	39
Tabla 6.	<i>Tipo de relación laboral</i>	41
Tabla 7.	<i>Tiempo que labora prestando servicios</i>	42
Tabla 8.	<i>Tipo de comprobantes de pago que emite-recibe</i>	43
Tabla 9.	<i>Realizan retenciones de cuarta categoría</i>	44
Tabla 10.	<i>Conoce las obligaciones de rentas de cuarta categoría</i>	45
Tabla 11.	<i>Efectúa declaraciones de impuesto a la renta mensual</i>	46
Tabla 12.	<i>Cuenta con asesor contable</i>	47
Tabla 13.	<i>Formas de contratación</i>	48
Tabla 14.	<i>Agencias para las que labora</i>	49
Tabla 15.	<i>Formas de pago</i>	50
Tabla 16.	<i>Medio de pago</i>	51
Tabla 17.	<i>Tiempo de labor según su profesión u oficio</i>	52
Tabla 18.	<i>Vacaciones</i>	53
Tabla 19.	<i>Seguros</i>	54
Tabla 20.	<i>Compensación por tiempo de servicios</i>	55
Tabla 21.	<i>Tiempo de labor – promedio diario</i>	56
Tabla 22.	<i>Recibe algún otro monto por parte del empleador</i>	57
Tabla 23.	<i>Problemas al cobrar sus servicios prestados</i>	58
Tabla 24.	<i>Monto de ingreso mensual</i>	59
Tabla 25.	<i>Tipo de renta que declara</i>	60



Listado de abreviaturas

Plla: Planilla.

RH: recibo de honorarios.

RMV: Remuneración Mínima Vital

4ta. Categoría IR: Cuarta categoría del Impuesto a la Renta.

5ta. Categoría IR: Quinta categoría del Impuesto a la Renta.

GOT: Guía oficial de turismo.

LIC: Licenciado.

TC: Tour conductor.

TL: Tour Líder.

CPCC: Contador Público Colegiado Certificado.

CPC: Contador Público Colegiado.

COLITUR: Colegio de licenciados de turismo.

AGOTUR: Asociación de Guías Oficiales de Turismo.

MINCETUR: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.

DIRCETUR: Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo.

MC: Ministerio de Cultura.

POLTUR: Policía de Turismo.

INDECOPI: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual,

AATC: Asociación de Agencias de Turismo del Cusco.

CTS: Compensación por Tiempo de Servicios

ESSALUD: Seguro Social de Salud

GM: Gerencia Municipal



OIT: Organización Internacional De Trabajo

ONP: Oficina de Normalización Previsional

PDT: Programa de Declaración Telemática

PENTUR: Plan Estratégico Nacional De Turismo

PROMPERU: Promoción Del Perú

SERNANP: Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado

SUNAT: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria



Resumen

El actual trabajo de investigación intitulado “El cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC. En la ciudad del Cusco periodo 2017”. Se enuncio contando como **objetivo principal**: “Determinar la situación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en relación a los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo del Cusco conocida como la ciudad imperial periodo 2017. **El marco teórico de la investigación** comprende a las teorías de: las responsabilidades tributarias, profesionales y contratos de trabajo. La metodología aplicada tiene como investigación básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo; **la población** está comprendida por los graduados en turismo y guías Oficiales de turismo autorizados por la DIRCETUR y el Colegio de Licenciados de Turismo alcanzando al periodo de investigación a 1,370, entre licenciados y guías oficiales de Turismo **la muestra** se determina por ser pirobalística de acuerdo a la formula, **la técnica** utilizada fue la encuesta, **el instrumento** que se aplico fue el cuestionario, los logros de la investigación permiten el desarrollo de las **conclusiones** estableciendo que el acatamiento de la responsabilidades Tributarias y Laborales de las agencias de servicios turísticos en relación a los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo, no es el adecuado porque los empresarios incumplen las normas laborales y tributarias que las regulan distorsionando los contratos de labor en analogía de sujecion equivalente a rentas de quinta categoría por contratar inferior la bajo el modo de rentas de cuarta categoría a través de servicios personales afectando los derechos laborales de los trabajadores y normas tributarias.



Palabras claves: Obligaciones Tributarias, Laborales y Contratos de trabajo.

Las autoras



ABSTRACT

The present research work entitled “Compliance with tax and labor obligations of tourism services agencies in employment contracts with graduates and tourist guides TC. In the city of Cusco period 2017”. It was formulated with the main objective: “Determine the status of compliance with tax and labor obligations of tourism services agencies in relation to employment contracts with graduates and tourist guides in the city of Cusco 2017 period. The theoretical framework of the research includes the theories of: tax obligations, labor and employment contracts. The methodology applied is of the basic research type, quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope; The population is made up of Tourism graduates and Official Tourism guides authorized by DIRCETUR and the College of Tourism Graduates reaching 1,370 research period, among graduates and official Tourism guides the sample is determined to be probalistic according to the formula, the technique that was used was the survey, the instrument was the questionnaire, the results of the investigation allow the development of the conclusions establishing that the fulfillment of the Tax and Labor obligations of the tourist services agencies in relation to the contracts of work with graduates and tourist guides, it is not adequate because employers violate labor and tax regulations that regulate them by distorting employment contracts in relation to dependency corresponding to fifth-category income to be hired in the form of fourth-month income category through personal services It is affecting workers' labor rights and tax regulations.

Keywords: Tax, Labor and Labor Contract Obligations.

The authors



CAPÍTULO I.

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

El turismo dentro del Perú es una actividad en pleno crecimiento y con tendencia a seguir progresando. La afluencia de turistas a un destino depende de la oferta turística que posee, además de la capacidad adquisitiva de los turistas.

El crecimiento del PBI en la Región del Cusco, muestra un crecimiento dinámico en el periodo de los años 2000 al 2015; La actividad turística en estas condiciones sigue siendo una actividad que crea riqueza, tiene su grado de incidencia con relación a la variable del empleo por ello contribuye en el crecimiento de la economía regional. (Gonzales & Huanca, 2018)

La ciudad del Cusco, tiene por característica que su actividad económica de mayor importancia está relacionada a su historia, siendo la principal actividad la denominada “Industria sin Chimeneas”; esta actividad turística ha dinamizado según datos del (DIRCETUR, 2016) “Ministerio de Comercio Exterior y Turismo ingresan al Cusco anualmente 1’858,258 de turistas extranjeros y 1’023,419 de turistas nacionales” (pág. 12) esto nos puede dar a conocer que es el pilar del patrimonio económico de la de la región, se conoce que existe un grupo de personas considerados como mayoristas de servicios turísticos que controla los principales servicios y se ha generado entorno a ellas otras empresas vinculadas quienes la administran , es decir venden los mejores paquetes a visitantes con mayor nivel económico; estos grupos son un aproximado de 240 agencias que tienen autorización que ofertan a través de empresas transnacionales los paquetes



integrales que comprenden pasajes, estadía, alimentación, accesos a centros de atracción turística, se ha generado un círculo integral no permitiendo el acceso a pequeños empresarios.

Es en este contexto las agencias transnacionales y nacionales brindan los servicios que contratan e inmersos en estos se encuentran los realizados por los guías de turismo para que conduzcan la visita a centros históricos de los visitantes. Esta forma de contratación es permanente a tal punto que los licenciados y guías profesionales en turismo reciben el encargo de prestar servicios en forma continua con contratos verbales en forma semestral y otros incluso de forma anual, así se va creando la agenda de servicios para los diferentes grupos.

Por la forma en que son contratados estos profesionales y técnicos en servicios turísticos en los que existe una clara subordinación y dependencia frente a las agencias contratantes, la contraprestación califica como rentas de quinta categoría, pero la forma y condiciones impuestas en la modalidad de contratación se designan por medio de la cuarta categoría en rentas la cual infringe los mediante las rentas de cuarta categoría por lo que vulneran la postestad laboral de la mano de obra al realizar contratos favoreciéndose bajo las normas del derecho civil y tributarios con respecto al pago de tributos .

De mantenerse esta situación los licenciados y guías de turismo que brindan este tipo de servicios no contarán con beneficios laborales y remuneraciones que el Estado debe garantizar, como son: El derecho a vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, el derecho a la jubilación y atención de salud. Es importante que se analice la real situación jurídica tributaria de este tipo de contratos para que se exija el respeto de las normas vigentes y se mejore la condición y calidad de los profesionales de la región y por ende de su entorno brindándoles la oportunidad de desarrollarse y crecer tanto como



persona, familia y en sociedad más aun considerando la alta rentabilidad que obtienen las empresas que gestionan este tipo de servicios y que explotan la actividad.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017?

b. ¿Cuál es el nivel cumplimiento de las obligaciones laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017.



1.3.2. Objetivos específicos

a) Establecer el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017.

b) Establecer el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del cusco periodo 2017.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Relevancia social

El servicio turístico constituye una actividad turística de primer orden en la ciudad del Cusco, y consecuentemente dinamiza la economía de la región, habiéndose transformado en una de las principales origen de trabajo; existe un sector muy elevado en empleo informal y por otro lado se genera el abuso de la normas practicando actos de evasión tributaria bajo modalidades de contratación que son utilizadas por las empresas en clara contraposición al espíritu de la norma y transgrediendo los derechos de los trabajadores, la presente investigación determinó la situación de este tipo de contratos laborales que son practicadas en forma evasiva por las empresas con la finalidad de no asumir la liquidación de las retribuciones y favores sociales de la mano de obra al configurarse los servicios prestados bajo el amparo de las denominadas categoría quinta de rentas es decir trabajo en analogía de subordinacion.

El presente trabajo acerca de la investigación permitió establecer las bases iniciales de reflexión ya que se cumple con los elementos fundamentales de rentas de quinta categoría como remuneración, subordinación y prestación personal de servicios, es una necesidad regular adecuadamente los contratos laborales de los licenciados y guías de



turismo que les garantiza el cumplimiento por parte de los empleadores de manera estricta las normas laborales en relación a sus remuneraciones y beneficios sociales, de tal forma que los mismos cuenten con los derechos que el contexto legal normativo concede a la mano de obra en relación hacia las características y condiciones de las labores realizadas y al mismo tiempo no se permita la explotación de los trabajadores simulando que sus servicios son prestados en forma independiente hecho que genera que su regulación contractual este al amparo de las normas del derecho civil, perdiendo así los trabajadores beneficios fundamentales como son el goce de CTS, Vacaciones, gratificaciones atención de salud y subsidios, por lo que de acuerdo a la modalidad en la que son contratados los licenciados y guías de turismo se encontrarían bajo el desamparo de los beneficios sociales permitiendo que el futuro estos no cuenten con una indemnización por tiempo de servicio dejándolos en el abandono y el olvido.

1.4.2. Implicancias prácticas

La actual investigación aportara a que los servicios prestados por los profesionales del turismo sean reconocidos como rentas generadas en relación de dependencia, este hecho es de suma importancia porque permitirá que en el futuro este tipo de trabajadores cuenten con un fondo pensionario así como atención médica producto de los años de servicio que acumulen en la actividad y no queden en el desamparo legal que constituye el hecho de considerar su labor como rentas de cuarta categoría, las mismas que no le garantizan ningún derecho laboral que por la modalidad están obligados a reconocer las empresas que solicitan y toman sus servicios.

1.4.3. Valor teórico

El reconocer adecuadamente la modalidad de contratación permitió generar establecer una adecuada medición de las condiciones y características de el servicio



ofrecido por el profesional en la actividad turística estableciendo condiciones para mejorar su nivel de vida y medición de la empleabilidad en el país.

1.4.4. Utilidad metodológica

Este estudio determino las situaciones del contrato con los licenciados y guías de turismo bajo las rentas de trabajo en función a las características y condiciones de su prestación relacionado a la subordinación, remuneración y prestación de servicios personales, elementos fundamentales en una relación laboral formal.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

El estudio fue viable en tanto se posee el conocimiento de aquella actividad, tal como con los medios económicos y humanos que permitan su desarrolló hasta su conclusión.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación temporal

Tal ámbito temporal está circunscrito al periodo tributario 2017.

1.5.2. Delimitación espacial

El actual estudio se realizó en el espacio geográfico comprendido por aquellas actividades de las empresas de turismo que laboran dentro del Cusco. Delimitación conceptual

Está dada en base a las obligaciones tributaras y laborales en relación a los contratos de trabajo.



CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedente internacional

Antecedente 1. Según informe presentado por (Díaz, Maria Teresa, 2012) **“Nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el centro de la parroquia de Conocoto”.**

Objetivo: Evaluar como el cumplimiento de los beneficios sociales por parte de los empleadores o empresarios determina una mejor calidad de vida de los/as trabajadores/as privados (pág. 8); **Lugar:** Quito-Ecuador, **Para que:** Optar el grado de licenciatura Ciencias de la Educación, Mención Comercio y Administración, Mención Comercio y Administración. **Metodología:** Descriptivo con diseño experimental **Población:** La población a investigar está constituida por los 30 pequeños locales comerciales y 25 empleados privados (pág. 32); **Muestra:** Centro de la Parroquia de Conocoto **Conclusión:** La investigación tiene como propósito encontrar soluciones para cumplir las responsabilidades que mantienen los empleadores para con los trabajadores .el problema es un prohibicion en la calidad de vida del empleado. El limitado conocimiento acerca de los de los beneficios sociales por participación del empleado formando uno de las razones para que este sea estafado motivo por el cual hacer una Guía Didáctica para acatar los beneficios sociales, en el se proporcione contenido detallado, con el fin de dar alternativas a esta



problemática, para lo cual se formularan los siguientes objetivos: Identificación de las causas de no conocer el Código de Trabajo en el empleado y el empleador del ambiente privado. El Marco Teórico trata de: Distanciamiento de las responsabilidades laborales, responsabilidades del empleado y el empleador, pago, honorarios de la labor realizada (pág. 15).

Antecedente 2.- tesis presentado por (Méndez & López, 2015) **“Condiciones laborales en las empresas hoteleras de la zona Toluca-Metepec-Lerma: Su impacto en el desarrollo económico local”**; **Objetivo:** Detectar de la existencia de la precariedad y flexibilidad laboral (pág. 2); **Lugar:** Toluca-México, **Metodología:** Cualitativo con diseño experimental **Población:** La población a investigar está constituida hoteles en el municipio de Toluca; **Muestra:** 25 hoteles en el municipio de Toluca; **Conclusión:** Se corrobora la realidad de circunstancias de trabajo que se acercan a la carencia, mientras que se analiza el aumento de la plasticidad laboral en el momento que laboran los empleados de ese sector (pág. 3); examinar las circunstancias de trabajo de las organizaciones dentro de la industria de los hoteles en la localidad de Toluca-Metepec-Lerma, con el fin de contener el efecto en la expansión económica de la localidad (pág. 2).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Antecedente 3.- Tesis presentado por: (Bravo, 2015) **“Análisis de los impuestos en las agencias de viaje y turismo en la ciudad de Puno 2011 – 2012”**; **Para que:** obtener el título profesional de contador público; **Objetivo:** Determinar la incidencia de los principales impuestos a la utilidad de las agencias de viajes y turismo en la ciudad de Puno (pág. 76). **Lugar:** Puno-Perú; **Método de investigación:** Inductivo y deductivo; **Población:** las 45 agencias de viaje y turismo de la ciudad de Puno 2011-2012 (pág. 77). **Muestra:** 15 Agencias de viajes y turismo; **Conclusiones:** Las empresas dedicadas a brindar viajes y turismo en Puno contribuyen tanto al gobierno central y local en un 19.5% de la utilidad



anual de sus actividades,entre el gravamen a la renta y gravamen general a las ventas ; el primer gravamen es un 26%,el segundo gravamen genera un 72% del total de garvamen que contributen las empresas del turismo a la SUNAT y no muy importante la licencia de funcionamiento con un 2% correspondiente.los principales clientes que mas acuden a las empresas de prestación de servicios de turismo son turistas extrajeros por el motivo que estas le brindan información necesaria para sus actividades utilizando paquetes turísticos (pág. 98).

Antecedente 4.- Tesis presentada por (Alpaca & Huamani, 2017) **“Perfil socio laboral y nivel de satisfacción laboral del agente de viajes de las agencias de viajes y turismo asociadas a Avit- Arequipa 2017”**; **Para** obtener el Título Profesional de Licenciadas en Turismo y Hotelería; **objetivo.** Identificar el nivel de satisfacción laboral del agente de viajes de las agencias de viajes y turismo asociadas a AVIT con respecto a los factores de la satisfacción laboral (pág. 19); **Lugar:** Arequipa – Perú; **Método de investigación:** Cuantitativo con diseño no experimental y de tipo Descriptivo; **Población:** 89 agencias de viajes y turismo asociadas a AVIT de la provincia de Arequipa, región Arequipa. **Muestra:** 38 agentes de viajes **Conclusiones:** En tanto al atributo laboral del especialista en viajes de las empresas turísticas miembro al AVIT, el 76.4% se hallan laborando atraves de un contrato de trabajo,la clase de contrato tiene un aduracion indefinida o indeterminada(47,2 %) .un porcentaje del 76.4% tiene una ganancia laboral de los cuales el 100% comprende beneficios sociales,no obstante,el porcentaje tiene una variación en cada beneficio social,lo que se comprende a las gratificaciones un 54,4% total que disfruta de este beneficio,posee 50% de CTS,13.2% de asignación familiar,100% de descanso semanal y un 97.1% de descanso vacacional anual .Con respecto a la seguridad social en el ámbito dela salud es de 76.4% del total de emcuentados de los cuales poseen un



seguro de salud, en el sistema previsional de pensiones cuenta con un 73% de afiliados, un 41.6% está afiliado a la ONP y al AFP un 31.5%. Con referencia a las horas de trabajo los especialistas en viaje trabajan por demás de las 8 horas (48.3%), no se encuentra una igualdad con relación con el horario de trabajo, en tanto, el horario de ingreso y salida está dentro de las 9 am hasta las 7 pm. un 54% tiene un salario por encima de la remuneración mínima vital y 52.8% viene trabajando por encima de 1 año en su puesto de trabajo. (pág. 182).

2.1.3. Antecedentes locales

Antecedente 5.- Tesis presentado por: (Elorrieta & Marilyn, 2018) “**El planeamiento tributario como factor de formalización y cumplimiento de obligaciones tributarias y societarias en las empresas de transporte urbano de la ciudad del Cusco, periodo 2016. Caso Empresa Satélite S.A**”. **Objetivo:** Determinar cómo el planeamiento tributario favorece el cumplimiento de las obligaciones tributarias y societarias en la empresa de transporte Satélite S.A, en la ciudad del Cusco en el periodo 2016 (pág. 16). **Método de investigación:** Descriptiva - no Experimental; **Población:** conforman los 32 integrantes de la empresa Satélite S.A, que está distribuido de la siguiente manera: la gerencia, administración y los socios, así, como los documentos contables. **Muestra:** conformada por el Gerente General (01), Administrador (01), Socios (32), así como documentos de contabilidad para analizar el planeamiento tributario en la entidad en estudio; **Conclusiones:** Al fundamentar el plan tributario respaldar el acatamiento de las responsabilidades formales y sustanciales del transporte público Satélite S.A de la ciudad del Cusco, periodo 2016 en tanto esta se organice adecuadamente y tenga una gestión administrativa; el planeamiento tributario le autorizara tomar en cuenta de la información y contable donde se muestra los desenlaces de la gestión sobre los mismos que es aplicable



un plan tributario. Es de suma importancia para su implementación la formalización de la actividad a todos los niveles (pág. 112). En el momento actual la organización en investigación no ejecuta propiamente con sus responsabilidades tributarias habiendo generado las condiciones para evitar ser fiscalizado registrando operaciones menores no significativas y ajenas a su objeto y actividad económica registrada ante el Municipio y la SUNAT delegando el servicio a sus socios o afiliados quienes al no contar con afiliación en el registro único de contribuyentes consiguen eludir la fiscalización de la administración tributaria. Esta forma de gestión constituye un delito de asociación para evadir tributos situación consumada ante la inacción de las autoridades competentes (pág. 113).

2.2. Bases Legales

2.3. Legales

❖ Ley N° 29408 (18/09/2009), Ley General de Turismo– Título.

Artículo 28.- Obligaciones generales de los prestadores de servicios turísticos

Los ofertantes de servicios turísticos, para el cumplimiento de sus labores, deben responder a las próximas responsabilidades generales:

1. Obedecer con la normatividad, exigencias y sistemas fijados para el avance de sus labores.
2. Proteger y salvaguardar el hábitat, los elementos naturales y culturales comprometiéndose a brindar un servicio establecido en la normatividad reguladora de dichas materias.
3. Acusar todo acto conectado con la abuso sexual infantil y algún infracción penal que se tenga en conocimiento en el desenvolvimiento de su labor, delante del dirigente a cargo.



4. Comunicar a los clientes, con anticipación el acuerdo del servicio, acerca de las capacidades de suministración del mismo, tal como las situaciones de viaje, ingreso, permanencia y atribuciones de los lugares conocidos.
5. Ofrecer sus servicios obedeciendo con las disposiciones de la contribución acordada.
6. Proteger el buen manejo y cuidado del establecimiento, tal como adecuación personal y práctica del empleado, fijando la calidad en la prestación del servicio.
7. Seguir con las capacidades de salud, defensa y resguardo al turista en el momento de la prestación de sus servicios, al mismo tiempo favorecer el ingreso a individuos con discapacidad descriptos acerca de los servicios turísticos.
8. Transmitir al visitante la normatividad del comportamiento que debe ver para la conservación del patrimonio humano, natural y cultural, tal como el hábitat.
9. Posibilitar apropiadamente el contenido adecuado y necesario para facilitar oportunamente la información necesaria y consistente para renovar el Sistema de Información Turística.

Artículo 29.- Derechos de los prestadores de servicios turísticos

Los ofertadores de servicios turísticos cuentan con los subsecuentes derechos en el procedimiento de sus labores:

1. Asistir en los acontecimientos de la difusión turística dispuesto por PROMPERÚ y por el medio regional correspondiente, de acuerdo con las normas vigentes en la materia.



2. Intervenir en la composición del Plan Estratégico Nacional de Turismo (PENTUR) por medio de sus entidades u órganos representativos.
3. Informar al Ministerio de Comercio Exterior y Turismo acerca de las circunstancias o escenarios procedentes de diferentes ámbitos que consigan impactar el progreso de la actividad turística.
4. Ser propio beneficiarios de los estímulos por actividades de turismo comprensivo y obligación social.
5. Ingresar en equidad de circunstancias a los propósitos de financiamiento turístico.

❖ **Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Título preliminar – principios:**

I. **Principio de la Primacía de la realidad:** La primordial renovación comprendida en la nueva Ley de Seguridad y Salud en el empleo reside en darse transformación del nombre de Principio de Veracidad por el de Principio de la Primacía de la Realidad, apoyada dicha corrección en el suceso de encontrarse contradicción por parte del fundamento documental y la existencia de los dirigentes que obligan elegir por lo verificado en el contexto.

- **Capítulo I - Derechos y Obligaciones de los Empleadores -**

Concordancias: D.S. N° 005-2012-Tr.

Artículo 48. Rol del empleador

El ofertante seguro desempeña un asentado liderazgo y expresa su amparo a los eventos de su organización en temas de salud en el trabajo y seguridad; al mismo tiempo, debe estar obligado con el fin de proporcionar y sostener un entorno de trabajo saludable



y seguro en relación con las optimas actividades y con la ejecución de la normatividad de salud y seguridad dentro del trabajo.

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El ofertante, y demás, tiene las próximas responsabilidades:

- a) Asegurar la seguridad y la salud de los empleados en el rendimiento general de los elementos interconectados con su función, en el lugar de trabajo o con oportunidad semejante.
- b) Realizar actividades firmes con la finalidad de optimizar las magnitudes de resguardo concreto.
- c) Determinar los cambios que logran darse en las circunstancias de trabajo y establecer lo esencial para el acogimiento de normas de protección de las exposiciones laborales.
- d) Efectuar pruebas medicas durante 2 años ,Practicar exámenes médicos cada dos años, de tal manera imperativa, a disponibilidad del ofertante.
- e) Asegurar que las votaciones de los jefes de los empleados se desarrollen por medio de las entidades sindicales; y en su carencia, por medio de votaciones de los empleados democráticas.

- **Capítulo II - Derechos y obligaciones de los trabajadores -**

concordancias: D.S. N° 005-2012-tr, Cap. II, Título V (reglamento)

Artículo 79. Obligaciones del trabajador

En el tema de prudencia de amenazas laborales, los empleados cuentan con las sucesivas responsabilidades:

- a) Acatar con la normatividad, ordenamientos y reglamentos de los proyectos de salud y seguridad en el empleo.



- b) Emplear de forma oportuna las herramientas y elementos de trabajo, tal como los instrumentos de cuidado personal y general, a condición que sean previamente consultados y enseñar sobre su utilización.
- c) Doblegarse a pruebas medicas la cual esten sometidos por la normativa denotada, a condición de que se respalde la privacidad del hecho medico.
- d) Informar al contratador todo suceso o circunstancia que coloque o domine colocar en peligro su seguridad y salud o los establecimientos físicos, imponiendo adquisición rápidamente, de tener lugar, las circunstancias amonestivas del suceso sin que ocasionen sancion alguna.
- e) Comunicar a los jefes o representantes encargados de la seguridad, de manera instantánea, la coyuntura de algún percance, acontecimiento de trabajo o de dolencia profesional.
- f) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

❖ **Ley N° 27671, T.U. O de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002), Título I - De la jornada de trabajo - Jornada Ordinaria**

Artículo 1°.

El trabajo diario de las personas que tienen más o igual a 18 años de edad tienen que trabajar las 8 horas al día o 48 horas a la semana como máximo.

Se establece mediante la ley, acuerdo parcial del jefe un trabajo menor a las horas ordinarias. El trabajo realizado por personas que tienen menos de 18 años de edad se ajusta por la ley de la materia.



Si no se cumple con las horas maximas de trabajo se considera como una infraccion de grado 3, conforme con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias."

**Ley N° 28529, Ley del Guía de Turismo, Tercera Disposición Final-
Modifíquense los artículos 6 y 7 de la en los siguientes términos:**

Artículo 6.- Requisitos para el ejercicio profesional

Se requiere para el ejercicio profesional de guía o licenciado en turismo e inscribirse en el registro de prestadores de Prestadores de Servicios de Turismo del órgano regional competente, conforme a la normativa de la ley actual. El carné que reconoce al guía de los turistas es el documento único que es legal para que se pueda acreditar y pueda realizar la guía a los turistas. Las organizaciones públicas y privadas no pueden exigir documentos adicionales o realizara una solicitud al derecho para ejercer la profesión. Pero con los licenciados de turismo, dirigen su propia ley.

❖ **Decreto Legislativo N° 728 - Título II – del contrato de trabajo - capítulo**

I - Normas Generales

Artículo 37.-

En todas las prestaciones de servicios pagados y subordinados se deduce, por lo contrario, si existe el contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Excluyendo, es posible festejar mediante la escritura de contratos para servicios y obras determinadas o sometidas a las plazas con el requisito de la actual ley. También se puede festejar mediante la escritura la contratación a tiempo incompleto, sin limitar.

Artículo 38.-

El servicio que se realiza de manera natural, tiene que prestarse de forma individual y directa solo por la persona que trabaja. valida la condición que la persona



que la persona que trabajan se pueda ayudar por familiares directos que puedan depender de él, solo si se pueda usar de acuerdo a la naturaleza laboral.

Artículo 39.-

Considera retribución para efectuar la Ley el integro de lo que la persona que trabaja adquiere por los servicios, en especie o dinero, sea lo que sea, solo si esta está a su disposición libre. El alimento que se le da preparado o crudo, la adición que se pague directamente al trabajador o a un concesionario al momento que se constituya la alimentación principal del empleado adecuado al almuerzo, desayuno o refrigerio y cena.

Artículo 42.-

❖ Mediante la subordinación, el trabajador brinda los servicios mediante la dirección del jefe, ya que él tiene el derecho para poner las reglas de las labores de trabajo, dar órdenes para la ejecución del trabajo y castigar el incumplimiento o alguna infracción.

❖ **Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996) Reglamento de Ley de fomento al empleo - Reglamento del Decreto Legislativo N° 728 Título II - Del contrato de trabajo.**

Capítulo I - De las Normas Generales

Artículo 11.-

El personal de servicio contratado a medio tiempo también tiene el derecho para recibir el beneficio laboral, solos si la percepción no obligue cumplir el mínimo de 4 horas laborables al día.

Artículo 12. –

Es considerado las cuatro horas diarias solo si el trabajo semanal del empleado dividida entre 5 a 6 días, su resultado sea no menos de 4 horas al día.

**Artículo 13.-**

La contratación de medio tiempo ser mediante la escritura. La contratación será puesta en conocimiento, para registrar, frente a la autoridad de administración, al final de 15 días naturales de su suscripción.

❖ **Decreto Supremo N° 133-2013-EF que aprueba el Texto Único Ordenado del Código Tributario, publicado en el diario oficial El Peruano en fecha 22 de junio del 2013, (relacionada con obligaciones tributarias)**

Artículo 1°.- Concepto de la obligación tributaria

La obligación tributaria, que todos tiene derecho, es un enlace entre el deudor y el acreedor tributario, constituido por la ley, su objetivo es cumplir con el préstamo tributario, esto es obligado coactivamente.

Artículo 164° . - Concepto de infracción tributaria

La infracción tributaria, es todo acto u descuido que afecte las violaciones de leyes de tributo, solo si esta unificada como en el titulo en decretos legislativos o en diferentes leyes.

❖ **Decreto Supremo N° 004-2016-MINCETUR – Aprueban el Reglamento de Agencias de Viajes y Turismo - Capítulo I -Disposiciones Generales**

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

Se sujetan a las leyes del actual reglamento la persona natural o jurídica que presten servicios de agencia de viajes y turismo en el territorio nacional. de igual forma. Se aplica a los servicios que el turismo y la agencia de viaje brindan en el país y se prestan a los extranjeros.

Artículo 3.- Clasificaciones



La Agencia de Viajes y Turismo presta sus servicios considerando las siguientes clasificaciones:

- a) Operador de Turismo;
- b) Mayorista; y
- c) Minorista.

❖ **Decreto Supremo N° 001-2019-MINCETUR . – Decreto Supremo que dispone la modificación de diversos artículos de los Reglamentos de Seguridad para la Prestación del Servicio Turístico de Aventura y de Canotaje Turístico.**

Artículo 1.- Objeto

El actual reglamento establece la disposición de la administración para la seguridad en el préstamo del servicio turístico de aventuras por el turismo y agencias de viajes autorizados por el órgano competente.

Artículo 21.- Personal para la prestación del servicio

El trabajador contratado por el turismo y La agencia de viajes, así desarrollar la modalidad del turismo aventurero, tiene que tener el certificado de competencia laboral que realice la acreditación y reúna las competencias necesarias para instruir al turista y facilitar la reunión de orientación e información según lo establecido en el artículo 12 del actual reglamento. Sus funciones se desarrollan sin perjuicio de las que corresponden a los guías de turismo, en aplicación y cumplimiento de lo establecido en la Ley del Guía de Turismo y su Reglamento.

2.4. Bases Teóricas

2.4.1. Obligaciones tributarias

Las obligaciones tributarias estas son de derecho público, es el enlace el deudor tributario y el acreedor, constituido por la ley, su objetivo es cumplir con el préstamo



tributario, siendo exigible de manera coactiva. No cumplir con la obligación de tributos lleva a una sanción tributaria (SUNAT, 2018).

2.4.1.1. Elementos de la obligación tributaria.

Los elementos que están compuestos a la obligación del tributo son:

❖ **Sujeto activo.** - Es el personal activo de la relación tributaria y es el merecedor del impuesto y se obliga a pagar al sujeto pasivo. Esto quiere decir que el estado está autorizado para establecer el impuesto que deberá pagar el tributo y hacer la actividad de cobranza. (Flores, 2004)

❖ **Sujeto pasivo.** - El sujeto pasivo de la obligación tributaria es el personal moral o física en el que cae la obligación de pago de una prestación determinada al estado. Se dice que una persona tiene que pagar si o si, la persona pasiva está ligado a la obligación tributaria, cuando la situación concuerda con la ley indica como la generación del préstamo que tiene que ser percibido por el estado, esto quiere decir que el individuo hace la acción, producción o es dueño del objeto que la ley considera al realizar el tributo, como se le impone a la persona y se le obliga al pago conjuntamente o en sustitución con aquel. (Flores, 2004)

❖ **Objeto.** - El objeto de la obligación tributaria consiste en dar un préstamo y el estado tiene el derecho a percibir en el momento que se origina, esto quiere decir cuando la persona pasiva hace el hecho generando el impuesto. Jesús y Rodríguez su definición es similar es el deber que tiene que satisfacer en especie y efectivo, de esta manera pueda realizar las funciones de derecho publico. (Fernandez & Rodriguez, 1995)

2.4.2. Obligaciones laborales

Las obligaciones laborales inician con una acción empresarial es de una persona natural comerciante o mediante una persona jurídica ósea un empresario tendrá más un



trabajador, siendo así, tendrá la obligación laboral con ellos (Emprender.sunat.gob.pe - obligaciones).

Es toda la obligación sea de remuneración o favorable o no a los trabajadores de la institución, esto es en un periodo corto o largo y la finalización del enlace laboral. (Carrascal, 2016)

- a) A corto plazo. – Es la remuneración y la paga que hacen para favorecer a los trabajadores o subordinado económico producto del enlace laboral, se mantiene con la institución como son los salarios y sueldos, tiempo extra, compensación, aguinaldos, vacaciones, destajos y comisión (Carrascal, 2016).
- b) A largo plazo.- Es la remuneración y la paga que se hace para favorecer a un trabajador o de su familia ocasionada por el enlace laboral, o en su caso por la paga que haga normalmente solo si pagan en más de un año próximos al corte del ejercicio, internamente también pueden estar el pago por año (la paga es después de 25 años de trabajar en la empresa), la paga realizada luego de haber trabajado un tiempo largo en la institución como es el año sabático (Carrascal, 2016).
- c) A la terminación de la relación laboral. – es la remuneración o pago que se realiza para favorecer al trabajador o a su familia al finalizar el enlace laboral, con es la prima de antigüedad, alguna indemnización previamente acordada, aguinaldos por retiro, etc. (Carrascal, 2016).



2.4.3. Derechos sociales

El objetivo de la declaración de derecho social en una contextura es realizar adecuadamente la igualdad material de la constitución clásica de esta manera mejorar la calidad de vida de la población.

Los derechos sociales se ocasionan por el dominio del ordenamiento mexicano de Querétaro del año 1917 y Weimar de procedencia alemana en 1919. dentro de nuestro país se empieza a indagar reconocido por la constitución de 1920, sin embargo el pesado silabo de estas obligaciones se exhibió originariamente en la Carta de 1979 por dominio de la influencia de la ordenanza de 1978 y los convenios universales de los derechos humanos, en particular, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. (Hakansson, 2012)

2.4.3.1. *Contrato de trabajo.*

Un arreglo de trabajo, tal como un contrato, es un pacto que los lados encargados de firmar materializan sus derechos y sus responsabilidades acerca de un específico suceso o materia. Este pacto de trabajo En el contrato de trabajo se determinan las atribuciones contribución: impulsar la debida actividad laboral, jornal, horario, pago, lapso de la conexión. (Baber, 2010)

2.4.3.1.1. *Elementos de contrato de trabajo.*

En general los pactos poseen tres fundamentos especiales sin los cuales no elementos En todos los contratos existen tres elementos esenciales no contaría como valido:

- a) Consentimiento. -declaración del mandato de los lados al concretizar un pacto o contrato. Es invalido permitir conceder la violencia, amenaza o amedrentamiento (alcanzado por medio de la falsedad o farsa), o si se brindan los servicios a individuos sin la competencia legal para entregarlo



(personas mentores, individuos con discapacidades mentales...), la autorización puede ser expresa (oral o por escrito) o latente.

- b) Objeto. -Es la labor ofrecida en algunas circunstancias (voluntario, personal, por motivo desconocido y subordinado) a alternativa de un pago, el objetivo puede ser factible, justo y definido.
- c) Causa. -el juicio para la concretización del contrato. En la actividad laboral determina la disposición de cambiar el puesto de trabajo por el pago, el motivo debe ser justa y legitima (edebe- Unidad 3-El Contrato de Trabajo, 2010)

2.4.3.1.2. *Tipos de contrato.*

Según el tiempo del contrato:

- ❖ Establecido o indeterminado: No cuenta con una fecha de culminación del contrato.
- ❖ Provisional: Cuenta con una fecha de finalización, escrita o en relación del acatamiento de un suceso.

Según el tiempo de prestación:

- ❖ A duración completa: Trabajan las horas completas en la actividad que desempeña.
- ❖ A duración parcial: Tienen un número de horas reducidos, la mitad del tiempo completo. (edebe- Unidad 3-El Contrato de Trabajo, 2010)

2.4.3.1.3. *Formas de celebración.*

Este pacto de trabajo puede ser logrado de forma oral o escrita, de tal modo dominen el señalamiento de la inexistencia de formalidades para su proceso; no obstante, en los sucesos de los contratos individuos a formas (que en las próximas paginas



comentaremos) solamente logran ser conmemorados de manera escrita, de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Régimen conmemorado a un plazo indefinido (no cuenta con plazo de terminado) o a un tiempo fijo o sujeta a la modalidad (se presenta un término del contrato), facultado a ser, en determinados hechos, tanto a tiempo completo o parcial. (Infantes, Mucha, & Egusquiza, 2012)

2.4.3.1.4. *Contratos sujetos a modalidad.*

Son esos pactos donde se determinan por un tiempo definido, en nombre de las actividades que se encuentran en el artículo 53° y consecuentemente del TUO referida a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo N.º 728). De los contratos utilizados con más frecuencia se tienen los contratos por inicio o proyectar la nueva actividad y el contrato de acuerdo mercado por necesidades. Los pactos de trabajo se pueden desarrollar en un tiempo indefinido y a tiempo definido. Consecuentemente, contamos primordialmente con desigualdad de los pactos de trabajo a plazo determinado (plazo fijo) y un pacto a plazo indeterminado o sujeto a modalidad: (Infantes, Mucha, & Egusquiza, 2012)

Tabla 1.

Formas sujetas a modalidad

Contratos a plazo determinado (fijo)	Contratos a plazo indeterminado
Se realiza de manera escrita	Se puede realizar de manera escrita o verbal.
Poseen un plazo determinado (tiempo determinado)	No posee un periodo fijo (su tiempo es indeterminado)
Se presentan al Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo en el plazo de 15 días normales a la fecha de suscripción de la contratación.	No es presentado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Fuente: (Infantes, Mucha, & Egusquiza, 2012)

Tabla 2.*Celebración*

Modalidades	Modalidades Causas para su celebración
Contratos de naturaleza temporal	Solo en el momento que necesite la producción de la entidad. Los contratos se subclasifican en contrato por el inicio o cuando se genera una nueva labor, por la necesidad del mercado y por reconversión de la entidad.
Contratos de naturaleza accidental	Solo en el momento que se requiere las necesidades del mercado, este contrato se subclasifica en el contrato ocasional, contrato de sustitución y la contratación de emergencia
Contratos de obra o servicio	En el momento en que se determina una naturaleza provisional u ocasional del servicio donde se presta o donde se ejecuta, a excepción los acuerdos de trabajo intermedio o en la temporada de acuerdo a su naturaleza donde puedan ser estables. Donde el tipo de contrato se subdividen en un contrato determinado, fijo e inmutable.

Fuente: (Infantes, Mucha, & Egusquiza, 2012)

2.4.3.2. Sueldo o remuneración.

Legalmente según DS N° 003-97-TR, Art.6°: “Se considera remuneración a todo lo que recibe el colaboradores por sus servicios prestados, ya sean estas en dinero o en especies, esta sea cualquier forma o denominación. La remuneración es una variable que es importante para la vida económica y social del país. Por el lado de las familias, compone el medio por el cual satisfacen sus necesidades. (Velazco, 2002)

2.4.3.3. Horario de trabajo.

El jornal de los colaboradores en planilla de Régimen Ordinario, normalmente debe ser de 8 horas diarias o 48 horas semanales. De tal manera, deben tener descansos semanales y en días feriados. Para el régimen de par time, sus horas al día es menor a 4 horas. Y en el caso de los practicantes, es depende a su horario de estudios. (Gil, Gestion, 2018)



2.4.3.4. Vacaciones.

Si cumplió con un año en su centro de trabajo, podrá tener 30 días de vacaciones. Los trabajadores part-time no cuentan con unas vacaciones estipuladas, hay casos que en algunas entidades, que por medio del convenio de la OIT, se les otorgará 7 días de descanso pasando 1 año. Y si el colaborador se niega a salir de vacaciones, la norma En caso que el trabajador no quiera salir de vacaciones, la norma establece que solo podrá negociar la mitad de sus vacaciones. Si el colaborador es regular, solo tendrán 15 días vendidos y 15 descansados. (Gil, Gestion, 2018)

2.4.3.5. Compensación por tiempo de servicios (CTS).

Si se encuentra en la planilla de Régimen Ordinario, será el único colaborador que cuenta con este derecho laboral. Los colaboradores part-time no tendrán una estabilidad laboral con este derecho. (Gil, Gestion, 2018)

2.4.3.6. Gratificaciones.

El colaborador en planilla de Régimen Ordinario como el colaborador part time reciben sus recompensas en julio y diciembre. Por trabajar de 6 meses a más, les retribuirán un sueldo completo. Si trabajan menos tiempo, se hará una proporción de su salario. En caso de los practicantes no reciben gratificación, solamente un apoyo económico cada 6 meses. Este no siempre caerá en julio y diciembre. (Gil, Gestion, 2018)

2.4.3.7. Seguros.

Si la entidad se encuentra en el Régimen Ordinario, entonces estará obligada a la inscripción de sus empleado en EsSalud. Dicho cargo es para el colaborador. Si se encuentra trabajando en una pequeña empresa, de la misma forma. Por el contrario, en el régimen de micro empresa, se encuentra el tema del SIS que es financiado una parte por el



Estado y otra por el empleador. Además, los colaboradores pueden acceder a las EPS añadiendo un pago. (Gil, Gestion, 2018)

2.4.4. Derechos laborales sin contrato

A nivel del sector privado, si laboras solo con recibos por honorarios y sin contrato, esto no significa que no deben tener sus derechos laborales. En cambio, el colaborador tiene derecho al pago de sus beneficios sociales. ¿Cuál es la ley que avala esto? Gestion.pe conversó con Pamela Navarro, asociada laboralista de PPU, quien dio a conocer más detalles sobre este tema.

“Todo trabajador que presta servicios de forma personal y subordinados al empleador tienen el derecho a recibir el pago de sus beneficios sociales. Más allá si cuenta o no contrato de trabajo, recordemos que los contratos pueden ser verbales o escritos”, manifestó. Por lo cual, es de suma importancia que los colaboradores que están bajo el régimen del sector privado estén informados que esto está regido por el principio de primacía de la realidad, no es una ley sino un Principio Básico del derecho laboral.

“Basta con invocarlo para que el juez deba preferir los hechos sobre los documentos, es decir si se puede demostrar que hubo subordinación, sin importar que tenga un contrato por locación de servicios o emita recibos por honorarios, el juez o inspector de trabajo podrá determinar que en la práctica existe un contrato de trabajo”, indicó. Gracias a esto, al empleador le pertenece los derechos laborales como gratificaciones, vacaciones, cts., beneficios, horas extras, y demás. “Si bien, el trabajador hoy puede estar de acuerdo en llevar esta relación vía recibos por honorarios, los empleadores deben tener en cuenta que el día que culmine esta relación civil, el trabajador va a tener derecho a reclamarme todos los beneficios sociales devengados en el periodo que ha trabajado para mí.”, añadió. ¿Cómo podemos reclamar estos beneficios sociales? “Yo como prestador de servicio tendré que



demostrar ante el juez o inspector de trabajo que existe una prestación subordinada. Que trabajé en las oficinas del empleador, que el empleador me tuvo que proveer de una computadora, celular, correo electrónico corporativo, que recibo órdenes. Si yo puedo probar esto, hay un contrato de trabajo.”, acotó. Para finalizar, aclaró que este procedimiento es muchas más sencillo y corto a comparación de como era anteriorete.

“Hoy gracias a la sobrecarga en el Poder Judicial, sí se demora un poco en la primera audiencia, pero desde que se tiene y se actúan las pruebas; incluso el juez puede dictar sentencia anticipada y dar el veredicto a favor del empleador”, finalizó. (Gil, Gestion, 2018)

2.4.5. PDT planilla electrónica –PLAME- formulario virtual N.º 0601

Es un documento que se lleva por medio de los medios informáticos que se desarrollan por la SUNAT, en donde se haya información de los claboradores, empleadores, pensionistas, prestadores de servicios, empleados en formación – modo formativo laboral y demás (practicantes), colaboradores de terceros y derechohabientes.

Desde 1.08.2011 la Planilla electrónica dispone de dos componentes que son el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME). (SUNAT, 2008)

2.4.5.1. Componentes de la planilla electrónica.

La planilla electrónica esta conformado dos componentes:

2.4.5.1.1. T-Registro.

Es el Registro de Información Laboral de los trabajadores, colaboradores, pensionistas, prestadores de los servicios, empelados en formación – modo formativo laboral y demás (practicantes), colaboradores de terceros y derechohabientes, y por medio de la Clave SOL, opción mi RUC y demás registros. (SUNAT.GOB.PE, 2017)

2.4.5.1.2. *PLAME “Planilla Mensual de Pagos”.*

Contiene datos laborales, de la seguridad social y otra información acerca de los tipos de ingresos de los sujetos que fueron registrados, colaboradores y derechohabientes y se descarga el programa en www.sunat.gob.pe, se produce, ocasiona archivo y envía en SUNAT Operaciones en Línea. (SUNAT.GOB.PE, 2017)

2.4.6. **Requisitos para la prestación de servicios turísticos**

La Agencia de Viajes y Turismo, para desarrollar sus actividades, debe cumplir con algunos requisitos mínimos que son los siguientes:

- ❖ Disponer de un establecimiento, el cual debe reunir estas características:
- ❖ Tener un centro de libre acceso para el público, adecuado para la atención al turista y que este dedicado a la prestación de servicios de la Agencia de Viajes y Turismo.
- ❖ Estar independientes de los centros de negocio colindantes.
- ❖ Disponer de un equipo de cómputo.
- ❖ Poseer una conexión a internet y tener correo electrónico.
- ❖ Tener un teléfono móvil.
- ❖ Poseer una impresora y un escáner.
- ❖ Disponer de un personal que este calificado para la atención del público.

(MINCETUR, 2016)

2.4.7. **Contrato de locación de servicios**

Por medio del contrato de locación de los servicios, el arrendador está obligado, sin la necesidad de estar subordinado al cliente, a proporcionar sus servicios por un tiempo determinado o para un trabajo exclusivo, para recibir una remuneración. Esta correspondencia se halla regulada en el Código Civil, arts. 1764° y siguientes, delimitando

ser materia de este tipo de contrato todo modelo de clases de los servicios ya sea material o intelectual. (adapt - Vilela, Anna , 2005)

2.4.7.1. *Diferencia de contrato de locación de servicios y contrato de trabajo.*

Tabla 3.

Diferencia entre contrato de locación de servicios/contrato de trabajo.

Contrato de Locación de Servicios.	Contrato de Trabajo
<ul style="list-style-type: none">• Es una prestación independiente,	<ul style="list-style-type: none">• Una prestación de servicios dependiente
<ul style="list-style-type: none">• Sin sujeción al jornal ordinario de la entidad y en la cual no se haya subordinación.	<ul style="list-style-type: none">• Sostenido a la fiscalización y a un jornal de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• El arrendador no tiene derechos de los beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none">• La incorporación de ese colaborador en planillas y el pago de todas utilidades laborales

Fuente propia.

2.5. Marco Conceptual

a) **Acreeedor tributario**

Esta referido a aquél en favor del cual se tienen que desarrollarse las prestaciones tributarias. Los que son acreedores de las obligaciones tributarias, son los gobiernos tanto centrales, regionales y locales, de la misma forma las entidades publicas que tienen personeria jurídica propia, desde que las normas se le asigne expresamente. (Glosario de Terminos tributarios, 2015)

b) **Agencia de viajes y turismo.**

La agencia de viajes esta referido a la persona natural o jurídica, que tienen la actividad de las organizaciones, mediaciones, coordinaciones, promociones, asesorías y las ventas del servicio turístico, según a la clasificación, logrando utilizar recursos ya sean propios o de terceros para ejercer la prestación del servicio. (MINCETUR, 2016)

c) **Contrato de trabajo**

Un contrato de trabajo, como todo contrato, es un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o



hecho. En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación. El contrato de trabajo es referido principalmente a un acuerdo donde dos personas acuerdan todos sus derechos y las obligaciones que tienen sobre un hecho o materia.

Dentro de un contrato se establecen las particularidades de la prestación, ya sean referida a las actividades laborales que tienen que realizarse, como las horas, el salario, el tiempo de trabajo, la jornada (debe- Unidad 3-El Contrato de Trabajo, 2010)

d) Contrato de servicios turísticos.

Es la modalidad para otorgar los derechos que permite aprovechar la economía de los recursos naturales paisajes y desarrollar la operación turística que no requiere la implementación o habilitación de estructura e infraestructura (Sernanp - Guía de otorgamiento de derecho, 2016).

e) Empleados asalariados.

Sujetos que, según la norma internacional, hace alguna labor por un salario o sueldo.

Esta está clasificada por: a) personas realizando su trabajo, estos son empleados que adecuadamente trabajaron en el transcurso de la semana anterior a la semana que se hace la entrevista adecuada; y b) personas con empleo pero sin trabajo es decir que están ausentes, estas son personas que no trabajan temporalmente, pero si existe un enlace formal con el empleo, mediante la satisfacción del sueldo o la garantía de la reintegración al finalizar el suceso o en fecha acordada anteriormente (stps - Glosario de terminos laborales, 2013).

f) Grupos locales

Personas que habitan internamente o en el límite adyacente de SHM debidamente organizados y reconocidos por los entes competentes. (Sernanp, 2016)



g) Guía oficial de turismo

Persona natural garantizada titulada guía oficial de turismo que se otorga a nombre de la Nación, por entidades superiores y centros de educación superior reconocidos de forma oficial, luego de cursar y aprobar sus estudios en un periodo de seis centros académicos (Sernanp, 2016).

h) Licenciado en turismo

Persona que muestra el título de licenciado en turismo enviado por las diferentes universidades de nuestro país, o revalidado conforme a la ley, solo si el título lo entrega la universidad extranjera inscrita en el colegio de licenciados en turismo (Sernanp, 2016).

i) Obligación laboral

Se entiende por el valor de las personas pasivas a cargo de la entidad y favorecen a los empleados, que se originan en moral de la norma legal, habitualmente de trabajo o acuerdos como es el salario para el pago, prima de servicio de préstamo extralegal consolidadas e indemnización laboral (esther.blogspot - obligaciones laborales, 2010).

j) Obligación tributaria

La obligación tributaria, también derecho de las personas, es el enlace que existe entre el deudor del tributo y el acreedor, que establece la ley, su objetivo es cumplir el préstamo tributario, es de exigencia coactiva (SUNAT, 2018).

k) Operación turística

Para la ejecución de la actual ley se denomina operación turística y la elaboración, diseño, organización de programas y servicios turísticos en la red de caminos inka del



SHM, que son ofertados y vendidos mediante el turismo y la Agencia de Viaje (Sernanp, 2016).

l) Registro del trabajador (T-registro)

T-Registro se registran datos laborales de los trabajadores, empleados, pensionistas, prestadores de servicios, trabajadores en plena formación – modalidad de formación laborable entre otros practicantes, derecho habitantes y personal de terceros, también mediante la CLAVE SOL, opción mi ruc entre otros registros (SUNAT.GOB.PE, 2017).

m) Salario

Es el bono que le da periódicamente una persona por el trabajo realizado, para esto el trabajador tiene que comprometerse a través de la formación de un contrato, para esto el gerente da un bono a cambio del trabajo que se realizó. Este trabajo es posible traducir al crear de bienes o las prestaciones de servicios, por cuenta ajena (debitoor-Glosario de contabilidad, 2014).

2.6. Variable de Estudio

2.6.1. Variables

Variable 1.- Obligaciones tributarias y laborales

Variable 2.-Contratos de trabajo



2.6.2. Conceptualización de variables

Variable 1.- Obligación Tributario- Laboral

La obligación tributario-laboral, que es de derecho público, es el vínculo entre el acreedor y el deudor tributario, establecido por ley, que tiene por objeto el cumplimiento de la prestación tributaria, siendo exigible coactivamente. El incumplimiento de las obligaciones tributarias conlleva la correspondiente sanción tributaria (SUNAT, 2018)

Las obligaciones laborales se relacionan al cumplimiento del pago de las remuneraciones de los trabajadores a cargo de la empresa (Emprender.sunat.gob.pe - obligaciones)

Variable 2.- Contratos de trabajo

Un contrato de trabajo, como todo contrato, es un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho.

En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación. (edebe- Unidad 3-El Contrato de Trabajo, 2010)



2.6.3. Operacionalización de variables

Tabla 4.

Operacionalización

de

variables

Variables	Definición operacional	Dimensión	Indicador
Obligaciones Tributarias - Laborales	Al desarrollar la actividad empresarial sea como persona natural con negocio o a través de una persona jurídica (empresa) se tiene uno o más trabajadores, generándose así, obligaciones laborales para con ellos; como el pago de su remuneración mensual, otorgamiento de gratificaciones, vacaciones u otros derechos. También se genera la obligación tributaria al proporcionar a la SUNAT información que la empresa declare de sus trabajadores, así como de efectuar los pagos de los tributos correspondientes. (EMPRENDEDOR, 2017)	Obligaciones Tributarias	<ul style="list-style-type: none"> ○ Impuesto a la renta. ○ Declaración pago de impuestos. ○ Retenciones ○ Contribuciones sociales ○ T- registro ○ PLAME ○ ESSALUD
		Obligaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Beneficios sociales ● Celebración del Contrato ● Remuneraciones ● Gratificaciones ● Vacaciones ● CTS
Contratos de Trabajo	El contrato de trabajo es el acuerdo entre trabajador y empleador, por el cual el primero se compromete voluntariamente a prestar sus servicios bajo la subordinación del segundo, a cambio de una remuneración. (Infantes, Mucha, & Egusquiza, 2012)	Dependencia Subordinación	



CAPÍTULO III.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo Básica, es la ciencia que normalmente esta inspitada por la curiosidad y gracias a sus resultados son un bien colectivo, sin fines prácticos inmediatos, sino a fin de incrementar el conocimiento de cumplir con las obligaciones tributarias y laborales normadas como instrumento para el desarrollo profesional y técnico, establecidos en la normatividad vigente basados en la economía de opción para el beneficio social del sector involucrado y para mejorar la calidad del servicio y de la vida. (Máster de Seguridad en la Edificación, 2019)

3.2. Enfoque de Investigación

La presente investigación tiene un enfoque “**Cuantitativo**” es continuo y comprobatorio. Cada fase es secuencial y no se puede evitar los pasos ya que los pasos son precisos, desde luego, se puede redefinir alguna etapa. Parte del estudio de cumplir con las obligaciones tributarias y laborales de las entidades operadoras de los servicios turísticos en relación a los contratos de trabajo de los profesionales en turismo en la ciudad del Cusco partiendo de un concepto que se acota y cuando se delimite, se serivarán los objetivos y las preguntas de investigación planteados en el presente trabajo. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)



3.3. Diseño de Investigación

En la presente investigación el diseño es de tipo **no experimental**; ya que se observará la relación laboral y el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias por parte de las empresas operadoras de servicios turísticos en relación a los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo en el periodo 2017. Este estudio a su vez será de tipo transversal, ya que la recopilación de información se realizó en un determinado tiempo. Según Hernández, et (2014), los estudios no experimentales transversal, representan la relación que existe entre dos o más variables de un tiempo. El presente estudio investigación tiene un diseño no experimental ya que es realizado sin la necesidad de una manipulación deliberada de las variables donde solo son observados los fenómenos que estan en su ambiente natural para que despues puedan ser analaizados (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.4. Alcance de Investigación

Según el alcance del presente estudio de investigación es descriptiva, a razón de que se describen los hechos y fenómenos que están relacionados con el cumplimiento del reglamento laboral y de los impuestos que afectan a estas mismas. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

La población de la presente investigación está conformada por los Licenciados en turismo y guías de servicios turísticos autorizados (1370) por el Servicio Nacional de protección de áreas naturales SERNANP para el año 2016-2017.

3.5.2. Muestra

$$n = \frac{(z)^2 \times (p \times q)}{(e)^2}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.1)^2}$$

$$n = 96$$

La muestra hallada corresponde cuando no se conoce la población; luego al nosotros conocer la población se efectúa el ajuste correspondiente:

Luego:

$$n = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

E= Margen error: 10%

Z = Nivel de confianza: 95%

p = probabilidad de que si ocurra: 5%

q = probabilidad de que no ocurra: 5%

N = Población: 1370

n =Tamaño de muestra: 90

Se establece que el tamaño de la población en la investigación corresponde a 90 licenciados en turismo.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas: Serán utilizadas en el estudio las siguientes:

3.6.1. Técnicas de la Encuesta

Se utilizará como instrumento el cuestionario, requiriendo como informantes a los licenciados y guías en turismo que mantengan relación laboral con las agencias de servicios turísticos en estudio. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

3.6.2. Instrumentos

Esta técnica se aplicará a los licenciados y guías de turismo en relación con las agencias de servicios turísticos de la ciudad del Cusco 2017.

❖ Cuestionario

Los instrumentos que se serán utilizados en el estudio, se encuentran relacionados con las técnicas que antes fueron mencionadas, de la siguiente manera:

Tabla 5.

Técnicas de instrumentos

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Guía de cuestionario

Fuente: Elaboración propia

3.7. Procesamiento de Datos

Se aplicarán unas técnicas para el procesamiento de datos: como la clasificación y el ordenamiento del reglamento tributario, otro es el el ordenamiento de cuadros de las obligaciones laborales, seguidamente de un proceso que será computarizado en Word y finalmente el uso del prpgrama SPSS.



CAPÍTULO IV.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tablas

Se presentan los resultados a los que ha llegado el presente estudio después de la aplicación de los procedimientos y las técnicas correspondientes; se presentan en tablas tabuladas con información estadística relacionada a los objetivos propuestos.

4.1.1. Primer nivel información general

Se presentan los resultados a los que ha llegado la presente investigación luego de aplicar los procedimientos y técnicas correspondientes; se presentan en tablas tabuladas con información estadística relacionada a los objetivos propuestos.

Tabla 6.*Tipo de relación laboral*

Tipo De Relación Laboral	f	%
Dependiente	5	6%
Independiente	72	80%
Otras modalidades	13	14%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Los trabajadores licenciados en turismo mantienen una relación contractual con las agencias de turismo y similares bajo la forma de contratos independientes, generadoras de rentas de cuarta categoría en un 80%; un 6% corresponden a trabajadores que laboran bajo la forma de dependencia y subordinación generando rentas de quinta categoría para todos los resultados tributarios; mientras que el 14% tienen relación laboral por otras modalidades.

**Tabla 7.***Tiempo que labora prestando servicios*

Años en la actividad	f	%
Un año	5	6%
De un año a tres años	37	41%
De tres a seis años	48	53%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La labor desarrollada por los licenciados en turismo como Tour Conductor o servicios de guiado para las empresas que contratan sus servicios se ha podido establecer que en un 53% mantienen una relación vigente permanente y continua por un periodo de tres a seis años; asimismo un importante 41% mantiene esta relación en un periodo de uno a tres años; esta información permite establecer que existe una relación permanente y continua entre las entidades que brindan servicios bajo la forma de agencias de turismo y similares; mientras que el 6% prestan su servicios durante un año.

**Tabla 8.***Tipo de comprobantes de pago que emite-recibe*

Tipos de comprobante	F	%
Recibo por honorarios	72	80%
Boleta de pago	5	6%
Otros no C.P	13	14%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Las agencias de turismo y similares requieren registrar el costo o gasto incurrido para el establecimiento o determinación de sus resultados económicos en forma anual; frente al gasto incurrido en los servicios correspondientes al prestado por profesionales licenciados en turismo se ha determinado que un 80% emiten recibos por honorarios ; un 6% corresponde a boletas de pago emitidos por la empresa bajo la forma de rentas de quinta categoría; mientras que un 14% de las personas encuestadas no emiten ningún tipo de los comprobante de pago.

4.1.2. Segundo nivel. - cumplimiento de obligaciones tributarias

Tabla 9.

Realizan retenciones de cuarta categoría

Retenciones que realizan	f	%
Si realizan retenciones	55	61%
No realizan retenciones	20	22%
No corresponde	5	6%
Desconoce	10	11%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La forma en que se vienen contratando los servicios profesionales por parte de las agencias de servicio, genera que en un 61% tienen que reportar las retenciones de cuarta categoría; las mismas que son consecuencia de no superar los límites impositivos así como la deducción de 7 UIT; un 22% se halla en el ámbito de inafectación; mientras que un 6% corresponde a rentas de quinta categoría por lo que reciben boletas de pago; así mismo un 11% no tiene retenciones al no estar dentro del proceso formal de contratación.

Tabla 10.

Conoce las obligaciones de rentas de cuarta categoría

Obligaciones (conoce/no)	F	%
Si conoce	20	22%
No conoce	46	51%
Desconoce	24	27%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El adecuado conocimiento de las obligaciones tributarias y laborales por parte de los licenciados en turismo es un factor importante para el cumplimiento, así como para exigir sus derechos de naturaleza tributaria y laboral; en un 51% señala no conocer o saber sobre las obligaciones de carácter formal y sustancial, esta situación genera como consecuencia el incumplimiento de las mismas; y un 22% si conoce las obligaciones de rentas de cuarta categoría; mientras que un 27% desconoce de dicho impuesto.

Tabla 11.

Efectúa declaraciones de impuesto a la renta mensual

Declaración de impuesto	f	%
Si efectúa	55	61%
No efectúa	15	17%
Desconoce	20	22%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La obligación sustancial relacionada a los servicios prestados por los licenciados y guías de turismo se genera en función al tipo de renta bajo la cual se hallan incurso, en este caso de establecer que por modalidad adoptada entre ambas partes se trata de servicios profesionales prestados de manera independiente, este hecho genera el gravamen bajo responsabilidad de las personas naturales prestadoras el servicio. Es importante que los licenciados en turismo cumplan sus obligaciones tributarias; se estableció que en un 61% señalan efectuar declaraciones relacionadas a los pagos a cuenta que se hallan obligados; el 17% no efectúa dichos impuestos; y el 22% desconoce de las declaraciones mensuales.

*Tabla 12.**Cuenta con asesor contable*

Empresas c/n asesor contable	F	%
Si tiene asesor contable	51	57%
No tiene asesor contable	30	33%
Eventualmente	9	10%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Los profesionales licenciados de turismo, así como los guías de la actividad para cumplir con la obligación tributaria formal y sustancial dada la forma de contratación y los ingresos percibidos y declarados requieren contar con el asesoramiento de un profesional del área contable por lo que un 57% indican que si cuentan con la asesoría contable; en tanto el 33% compuesto por quienes no cuentan con asesoría; y un 10% señalan en contar eventualmente con asesoramiento profesional.

Tabla 13.

Formas de contratación

Como contratan	f	%
Según agenda de servicios	59	66%
Por temporada sin agenda	20	22%
Otras formas	11	12%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La forma de contratación aplicada por las agencias de turismo está relacionada a la demanda del servicio; el mismo es establecido según las ventas de paquetes turísticos que se realizan con antelación; las denominadas agencias mayoristas que funcionan en el país realizan la contratación de servicios con antelación y establecen para los licenciados y guías en turismo una agenda de servicios futuros a prestar comprometiendo los servicios profesionales de los mismos; este hecho se da en un 66% de los casos estudiados; mientras que en un 22% los servicios se contratan en relación por temporada sin agenda; tan sólo el 12% corresponde a servicios eventuales no programados.

**Tabla 14.***Agencias para las que labora*

Cantidad de agencias	f	%
Agencia única	67	74%
Dos agencias	16	18%
Más de dos agencias	7	8%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Los profesionales licenciados en turismo, así como los guías de la actividad tienen una vinculación directa y permanente con las agencias para las que laboran; siendo así en un 74% de los casos vienen prestando servicio para una única agencia; y un 18% labora en dos agencias; mientras que el 8% labora para más de dos agencias debido a que no cuenta con una agenda programada.

**Tabla 15.***Formas de pago*

Formas de pago	f	%
Por servicio diario	21	23%
Mensual	60	67%
Otras formas	9	10%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Forma de pago que perciben sus servicios profesionales mayormente se da en un 67% en forma mensual la mayoría de casos emite recibos por honorarios; y el 23% el pago se da por servicio diario efectuado, este hecho relacionado sobre todo a servicios eventuales no programados; mientras que el 10% ejecuta otras formas de pago.

4.1.3. Tercer nivel - cumplimiento de obligaciones laborales

Tabla 16.

Medio de pago

Medios de pago	f	%
Deposito en cuenta	64	71%
Efectivo	17	19%
Otras formas	9	10%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El medio de pago por los servicios prestados constituye una obligación de corresponder la bancarización por los servicios prestados; en un 71% de los casos analizados las agencias de turismo realizan los mismos mediante depósitos en cuentas de ahorro de los licenciados y guías en turismo; y el 19% efectúa por medio efectivo; mientras que el 10 % realiza otros medios de pago.



Tabla 17.

Tiempo de labor según su profesión u oficio

Labor según su profesión u oficio	F	%
tour conductor	67	74%
Guía por servicio	14	16%
Licenciado en turismo	9	10%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Los tiempos de labor por los servicios prestados son determinantes para establecer un vínculo de dependencia; en el caso de estudio se determina que el 74% de profesionales laboran bajo la denominación de Tour conductor, la labor profesional comprende la atención al grupo de turistas asignados mediante la modalidad de acompañamiento permanente durante un promedio superior a los siete días; el 16% realizan labores de guía por servicio, durante el tiempo necesario requerido para el tour programado, pudiendo variar desde un promedio de 4 horas hasta 16 horas por día; mientras el 10% conformado por Licenciados en turismo y prestan sus servicios de forma directa.

**Tabla 18.***Vacaciones*

Vacaciones	F	%
Si, anual	5	6%
No tiene vacaciones	85	94%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Los profesionales que prestan servicios a diferentes agencias señalan un 94% no tener vacaciones pagadas en base al tipo de servicios prestados; únicamente un 6% del total analizado tiene o labora bajo la forma de dependencia, (rentas de quinta categoría), quienes si gozan de este beneficio laboral.

*Tabla 19.**Seguros*

Afiliación	f	%
Seguro social de salud(Essalud)	5	6%
Otro seguro privado	63	70%
No tiene	22	24%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De igual forma se llega a determinar que los profesionales dedicados a esta actividad no se hallan asegurados o afiliados al sistema de Essalud; dada la forma de contrato de servicios que mantienen con las agencias contratantes; en relación al tipo de servicio prestado y el nivel de riesgo se contratan seguros privados de viajero eventuales en un 70% de los casos; únicamente se ha podido establecer que un 6% se hallan afiliados de manera obligatoria al ser empleados bajo la forma de dependencia; mientras el 24% no cuentan con ningún tipo de seguro.

Tabla 20.*Compensación por tiempo de servicios*

CTS	f	%
Si, gozo de CTS	5	6%
No, gozo de CTS	85	94%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: La compensación por tiempo de servicios es un beneficio laboral para los colaboradores que prestan servicios en un vínculo de dependencia; al no ser esta la forma de contratación de los servicios prestados por los licenciados y guías de turismo se ha podido establecer que no acceden al mismo en un 94% de los casos por lo que al momento de finalizar su relación contractual se hallan desamparados económicamente de este beneficio para afrontar las contingencias económicas ante la no contratación de sus servicios; y el 6% si goza de CTS debido a que tienen relación laboral de forma dependiente.



Tabla 21.

Tiempo de labor – promedio diario

Tiempo de labor – promedio diario	f	%
En Servicio 24 horas	63	70%
En guiado, 8 horas	15	17%
Otras tiempos	12	13%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El tiempo de labor que tienen los profesionales de la actividad en un 70% supera el servicio de 24 horas diarias; el 17% realiza servicios de guiado en 8 horas labores que generan relación laboral de quinta categoría; mientras que el 13% labora en tiempos no definidos.



Tabla 22.

Recibe algún otro monto por parte del empleador.

Monto	f	%
Si, percibo	10	11%
No, percibo	80	89%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Indica que el 11% de casos los empleadores o la administración de las agencias de turismo otorgan bonificaciones adicionales extraordinarias por servicios prestados no declarados ante la administración tributaria; mientras que el 89% no percibe ningún tipo de bonificación adicional.



Tabla 23.

Problemas al cobrar sus servicios prestados.

Problemas al cobrar	f	%
Casi siempre	3	3%
Algunas veces	6	7%
Nunca	81	90%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El cobro realizado por los servicios efectuados bajo la forma de contratación que relaciona a los guías de turismo con las entidades que laboran ya sea bajo forma de dependencia o de manera independiente no presenta mayores dificultades, en un 90% se realiza de manera oportuna; el 7% tiene problemas al cobrar algunas veces; mientras que el 3% casi siempre tiene problemas de cobro.



Tabla 24.

Monto de ingreso mensual.

Ingreso mensual	f	%
Hasta s/ 2,000.00	6	7%
De s/ 2,000.00 a 4,000.00	8	9%
Más de s/ 5,000.00	76	84%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Los ingresos mensuales de los trabajadores vinculados a la actividad del servicio turístico en estudio señalan percibir en un 84% montos superiores a los cinco mil soles por lo que se hallan obligados a efectuar pagos a cuenta; el 9% percibe montos de 2,000.00 a 4,000.00 soles mensuales quienes se encuentran obligados a presentar retenciones de cuarta categoría; mientras que en un 7% perciben pagos de 2,000.00 soles por lo que no están obligados siempre en cuando presenten su suspensión de retención de cuarta categoría.



Tabla 25.

Tipo de renta que declara.

Renta	F	%
Cuarta categoría	56	62%
Quinta categoría	5	6%
Cuarta y quinta categoría	1	1%
No declara	28	31%
Total	90	100%

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Un 62% de los trabajadores del sector declara rentas bajo el ámbito de aplicación de rentas de cuarta categoría; un 31% señala no declarar o no estar obligado a hacerlo; y un 6 % lo hace bajo la forma de rentas de quinta categoría; mientras que el 1% declara rentas de cuarta y quinta categoría.



CAPÍTULO V.

DISCUSIÓN

5.1. Hallazgos Relevantes

El presente trabajo de investigación ha logrado determinar que las condiciones generales de contratación de licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco por parte de las agencias de viaje sean estas de capitales cuyo origen sea nacional o extranjero a los diferentes niveles, se ha generalizado bajo la modalidad de rentas de trabajo independiente reguladas por el código civil y tributariamente como rentas del trabajo de cuarta categoría siendo así que un 80% (tabla 6) tiene esta modalidad de contratación; mientras que tan solo un 6% mantiene una relación laboral bajo forma de dependencia generando rentas de trabajo de quinta categoría; este hecho demuestra que las modalidades de contratación no cumplen con su principio de la primacía referida a la realidad, pues se estableció que los licenciados en turismo y guías contratados tienen una relación contractual de subordinación y dependencia percibiendo para recibir su retribución por lo que deberían ser considerados como trabajadores dependientes, por lo que existe un incumplimiento de las normas tributarias que gravan las remuneraciones así como el impuesto a la renta de rentas provenientes del trabajo, registrando de forma elusiva los servicios como trabajo independiente (tablas 6 y 7).

Respecto al cumplimiento de las obligaciones tributaria, se ha podido establecer que las empresas vinculadas al sector turismo que contratan servicios profesionales y técnicos lo hacen bajo la forma de las denominadas “agenda de servicios” en un 66% de los casos



(tabla 13), la cual consiste en comprometer a los colaboradores para prestar sus servicios estableciendo los mismos una antelación superior a los seis meses lo que demuestra la relación de dependencia anticipada a pesar de las formas de contratación en que este tipo de labor genera subordinación para los trabajadores, teniendo en consecuencia prácticas elusivas para cumplir con las obligaciones tributarias relacionadas a rentas de la quinta categoría así como las contribuciones sociales amparándose indebidamente en la supuesta intermitencia del servicio; debiéramos señalar que este vacío legal genera un perjuicio sobre los licenciados y guías de turismo dedicados a la actividad; pues claramente esta actividad corresponde a rentas de quinta categoría como el caso de los empelados de construcción civil sobre cuya actividad también existe intermitencia de labores pero a diferencia de esta en la de construcción civil se halla debidamente normada reconociéndoseles la relación de dependencia y consecuentemente sus derechos laborales y las obligaciones tributarias para los empleadores que de estas devienen. En materia tributaria con las prácticas de contratación de las agencias turísticas estas eluden la amortización de tributos de carácter laboral e incumplen el pago del impuesto a la renta atribuyéndoles la condición de las rentas de cuarta categoría generando el uso y aplicación de beneficios que no corresponden a las características de contratación afectando la recaudación y cumplimiento de obligaciones tributarias vigentes en el país.

Respecto al cumplimiento de obligaciones laborales, se establece que al no existir una relación contractual de dependencia las agencias de turismo transgreden el reglamento y derechos laborales de los colaboradores establecidas por las normas vigentes; pues no pagan las correspondientes retribuciones y los beneficios sociales que tienen los licenciados y guías de turismo efectuando de manera elusiva la contratación de los servicios bajo la forma de servicios independientes siendo que la realidad establece que existe una vinculación permanente como se demuestra en un 67% de los casos laboran para una sola agencia (tabla



14); este hecho se ratifica por las modalidades de contratación en la cual se comprometen servicios según una agenda cronogramada con los profesionales que incluso supera los seis meses de antelación; asimismo existe evidencia de la calidad de renta generada en base a los años de servicios que laboran con una misma agencia, así como la forma de pago que es realizada a través de medios de pago que permiten evidenciar los ingresos percibidos (tabla 7 y 13).

Estos hechos afectan el carácter contractual de la actividad, generando el desamparo de los colaboradores que tienen relación a los servicios que provienen de la afiliación al sistema de salud que corresponde al tipo de renta generado, tanto para el trabajador como para sus derechos habientes.

Respecto al cumplimiento de obligaciones laborales; debemos señalar que los trabajadores vinculados al sector no gozan de las retribuciones y sus beneficios sociales que se generan a partir del reconocimiento de la actividad como renta de quinta categoría en relación de dependencia; se ha generado un sistema de contratación amparado en el código civil (/cuarta categoría-servicios profesionales) que no permite ni otorga derechos que le son innatos por la actividad.

Estos hechos ocasionan que los trabajadores vinculados a la actividad no gocen de una oportunidad de la obtención de una pensión de jubilación, no cuenten con compensación de tiempo de servicios y mucho menos gocen de vacaciones y gratificaciones que se conceden y son derecho de los trabajadores y obligación de los empleadores de ser calificadas como rentas de quinta categoría.

Una reflexión importante debe darse en relación a normar adecuadamente la actividad incidiendo que la misma tiene márgenes de utilidad elevados que son reportadas anualmente y



que en un criterio de aplicación de principios de equidad y justicia deben ser reconocidos a los trabajadores del sector.

Bajo la forma de contratación como servicios no personales correspondiente a las rentas de cuarta categoría la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones tributarias son deber del colaborador limitándose la entidad contratante a efectuar retenciones de impuesto a la renta y se exime del pago de conceptos normados en las rentas de trabajo dependiente como son los beneficios sociales y las remuneraciones correspondientes disminuyendo sus costos operativos en perjuicio de los trabajadores o colaboradores que ven mermados sus derechos inherentes a la actividad realizada.(tablas 17 a la 21)

5.2. Comparación Crítica con la Literatura

En relación al **antecedente Nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el centro de la parroquia de Conocoto** (Díaz, Maria Teresa, 2012) La investigación tiene como propósito encontrar soluciones para cumplir las responsabilidades que mantienen los empleadores para con los trabajadores .el problema es un prohibicion en la calidad de vida del empleado. El limitado conocimiento acerca de los de los beneficios sociales por participación del empleado formando uno de las razones para que este sea estafado motivo por el cual hacer una Guía Didáctica para acatar los beneficios sociales,en el se proporciono contenido detallado, con el fin de dar alternativas a esta problemática, para lo cual se formularan los siguientes objetivos: Identificacion las causas de no conocer el Código de Trabajo en el empleado y el empleador del ambiente privado. El Marco Teórico trata de: Distancion de las responsabilidades laborales, resposabilidades del empleado y el empleador, pago, honorarios de la labor realizada. El Marco Teórico versa sobre: Importancia de las obligaciones laborales, obligaciones del trabajador y el empleador, salario, jornadas de trabajo.



Coincidimos que nuestra investigación ratifica que existe un desconocimiento de los colaboradores que están vinculados a la actividad en relación a los derechos inherentes a las remuneraciones y beneficios sociales los mismos que no son respetados ni se cumplen en base a vacíos legales que en abuso del derecho vienen aplicado empresas que lucran con la actividad.

Respecto al antecedente tesis “Condiciones laborales en las empresas hoteleras de la zona Toluca-Metepec-Lerma: Su impacto en el desarrollo económico local (Méndez & López, 2015) Se corrobora la realidad de circunstancias de trabajo que se acercan a la carencia, mientras que se analiza el aumento de la plasticidad laboral en el momento que laboran los empleados de ese sector (pág. 3); examinar las circunstancias de trabajo de las organizaciones dentro de la industria de los hoteles en la localidad de Toluca-Metepec-Lerma, con el fin de contener el efecto en la expansión económica de la localidad.

Se establece en nuestra investigación que los trabajadores que prestan servicios profesionales como guías de turismo no incluyen un sistema que permita el correcto respeto de sus derechos laborales, siendo un sistema flexible generado a partir del incumplimiento de normas de carácter laboral reconocidas internacionalmente.

En referencia al antecedente "Análisis de los impuestos en las agencias de viaje y turismo en la ciudad de Puno 2011 – 2012” (Bravo, 2015) Las empresas dedicadas a brindar viajes y turismo en Puno contribuyen tanto al gobierno central y local en un 19.5% de la utilidad anual de sus actividades, entre el gravamen a la renta y gravamen general a las ventas ; el primer gravamen es un 26%, el segundo gravamen genera un 72% del total de gravamen que contribuyen las empresas del turismo a la SUNAT y no muy importante la licencia de funcionamiento con un 2% correspondiente. Los principales clientes que más acuden



a las empresas de prestación de servicios de turismo son turistas extranjeros por el motivo que estas le brindan información necesaria para sus actividades utilizando paquetes turísticos.

Coincidimos en que, en el caso en estudio, prestan servicios turísticos y respecto a los impuestos que tributan al gobierno central, pero existe una elusión tributaria respecto a los tributos de carácter laboral por servicios que son tomados bajo relación de subordinación y dependencia.

En referencia al antecedente Perfil socio laboral y nivel de satisfacción laboral del agente de viaje de las agencias de viajes y turismo asociadas a Avit- Arequipa 2017

(Alpaca & Huamani, 2017) En tanto al atributo laboral del especialista en viajes de las empresas turísticas miembro al AVIT, el 76.4% se hallan laborando a través de un contrato de trabajo, la clase de contrato tiene una duración indefinida o indeterminada (47,2 %) .un porcentaje del 76.4% tiene una ganancia laboral de los cuales el 100% comprende beneficios sociales, no obstante, el porcentaje tiene una variación en cada beneficio social, lo que se comprende a las gratificaciones un 54,4% total que disfruta de este beneficio, posee 50% de CTS, 13.2% de asignación familiar, 100% de descanso semanal y un 97.1% de descanso vacacional anual .Con respecto a la seguridad social en el ámbito de la salud es de 76.4% del total de encuestados de los cuales poseen un seguro de salud, en el sistema previsional de pensiones cuenta con un 73% de afiliados, un 41.6% está afiliado a la ONP y al AFP un 31.5%. Con referencia a las horas de trabajo los especialistas en viaje trabajan por demás de las 8 horas (48.3%), no se encuentra una igualdad con relación con el horario de trabajo, en tanto ,el horario de ingreso y salida está dentro de las 9 am hasta las 7 pm. un 54% tiene un salario por encima de la remuneración mínima vital y 52.8% viene trabajando por encima de 1 año en su puesto de trabajo.



Nuestra investigación demuestra que el incumplimiento no solo se da con los trabajadores denominados agentes de viaje, sino que estos no son sino otra denominación por los servicios que prestan los licenciados en turismo, habiendo las empresas dedicadas al rubro generado una práctica de incumplimiento de los derechos de los trabajadores involucrados a la actividad.

5.3. Implicancias del Estudio

La presente investigación tiene implicancias sociales por que se demuestra que la actividad que realiza los profesionales licenciados en turismo, así como guías (técnicos) de la actividad corresponden a rentas de quinta categoría bajo las condiciones y formas en que se vienen prestando, sin embargo no gozan de las remuneraciones y mucho menos de los beneficios sociales ni estabilidad laboral; esto por una deficiente normatividad que permite la existencia de empresas que explotan el servicio y a los colaboradores que ofrecen sus servicios vinculados a las mismas; este hecho amerita el análisis y estudio de nuevas investigaciones que permitan conocer como en otras situaciones y realidades de otros países se protege a los trabajadores respetando sus derechos mínimos reconocidos por convenios y pactos internacionales que el Perú ha suscrito.

Consecuentemente es importante que se promueva la revisión de las normas laborales relacionadas al sector para su adecuada implementación. Considerando adicionalmente el carácter como destino turístico de la ciudad del Cusco.





CONCLUSIONES

Primera.- Se ha podido determinar que la situación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en relación a los contratos de servicio con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017 no está adecuada habiendo generándose una relación contractual amparada en el código civil y en la regulación de rentas de cuarta categoría –trabajadores independientes, en un 80% de los casos y no como debiera considerarse bajo relación de dependencia –quinta categoría en cuyo caso sólo se encuentra el 6% de colaboradores afectados a la actividad afectando el cumplimiento de pago de los tributos a la administración tributaria e incumpliendo las normas laborales y derechos fundamentales de los trabajadores relacionada a las retribuciones y a los beneficios sociales.(tablas 6 y 7)

Segunda.- El nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias de las agencias de servicios turísticos en los contratos de servicios con los licenciados y guías de turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017, se da en función a las contenciones de cuarta categoría del impuesto a la renta – trabajo independiente, se verifico que solo un 6% de los trabajadores vinculados a la actividad lo están bajo la modalidad de dependencia – rentas de quinta categoría; consecuentemente si bien las agencias del sector cumplen las obligaciones relacionadas a la forma de contratación han logrado generar practicas elusivas respecto a sus obligaciones tributarias relacionadas a los trabajadores en estudio en base a vacíos legales existentes en las normas vigentes que no protegen ni prima la realidad laboral de los trabajadores.(tablas 8 y 9)

Tercera.- El nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías en turismo en la ciudad del Cusco periodo 2017, no respeta los derechos que tienen los trabajadores al



contratarlos como servicios no personales, en nuestra investigación consideramos que en los servicios contratados existen los tres elementos sustanciales de una relación laboral bajo dependencia; estos son primera: subordinación por las actividades prestadas evidenciadas por la permanencia, años de labor, tiempo de labor, actividades programadas; segunda :existe una remuneración que es cancelada de manera elusiva bajo forma de servicios no personales y tercera que el servicio es prestado de manera personal; por lo subordinación por lo que las agencias de servicios turísticos han generado una práctica elusiva respecto al cumplimiento de remuneraciones, beneficios sociales y pago de tributos inherentes a la forma y actividad prestada en perjuicio de los licenciados y guías de turismo.



RECOMENDACIONES

Primera. - Los trabajadores vinculados al sector deben agruparse en torno al ente deontológico que los agrupa con la finalidad de exigir se establezcan y se exija el cumplimiento de las condiciones de la actividad laboral y la forma de contratación que debe regularla con el respeto y cumplimiento de las normas que conceden derechos y generan obligaciones bajo la forma de dependencia.

Segunda. - Se debe promover la opinión de la administración tributaria –SUNAT de la regulación de la actividad laboral del sector a través de informes correspondientes lo que debe ser solicitado por parte de la entidad deontológica- colegio profesional que agrupa a los licenciados en turismo en la región Cusco.

Tercera. - Es necesario que el ministerio de trabajo y promoción del empleo establezca sus condiciones y derechos hacia los trabajadores vinculados al sector respecto a sus remuneraciones y beneficios sociales, por lo que los órganos representativos de los trabajadores deben solicitar la intervención del mencionado sector para que regule las relaciones y actividades en este campo que genera un gran número de oportunidades laborales en la ciudad.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Sernanp. (22 de 12 de 2016). *Resolucion Presidencial N° 336-2016-Sernanp*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de Reglamento Camino del Inca -: http://www.culturacusco.gob.pe/documentos/comunicados/REGLAMENTO_CAMINO_INCA.PDF2
- SUNAT. (2008). Obtenido de SUNAT: <http://www2.sunat.gob.pe/pdt/pdtModulos/independientes/renta2008/cartillas.htm>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI*. (30 de Junio de 2014). Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/agencias-de-viaje-y-operadores-de-turismo-se-concentran-en-miraflores-y-brena-7630/>
- camaralima*. (26 de marzo de 2018). Obtenido de [camaralima.org.pe: https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r820_2/informe%20economico.pdf](https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r820_2/informe%20economico.pdf)
- camaralima*. (26 de marzo de 2018). Recuperado el 2018, de [camaralima.org.pe: https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r820_2/informe%20economico.pdf](https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r820_2/informe%20economico.pdf)
- Máster de Seguridad en la Edificación*. (2019). Recuperado el 18 de 06 de 2019, de https://www.ugr.es/~mpasadas/ftp/MASTER/metodo_apuntes.pdf
- adapt - Vilela, Anna . (2005). Contrato de trabajo y contrato de locación de servicio. *Análisis Laboral*, 2,3.
- Alpaca, D. S., & Huamani, E. P. (12 de Setiembre de 2017). *Perfil socio laboral y nivel de satisfacción laboral del agente de viajes de las agencias de viajes y turismo asociadas a avit- arequipa, 2017*. Arequipa: UNSA.
- Baber. (23 de 09 de 2010). *Bloque I Relaciones Laborales y Contratos de Trabajo*. Recuperado el 22 de 04 de 2019, de Unidad 3-El Contrato de Trabajo: https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf
- Bravo, J. L. (28 de Enero de 2015). Recuperado el 7 de Noviembre de 2017, de "Análisis de los impuestos en las agencias de viaje y turismo en la ciudad de Puno 2011 - 2012": <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/1840>
- Carrascal, R. (2016). *Obligaciones Laborales*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de scribd: <https://es.scribd.com/document/175982231/OBLIGACIONES-LABORALES>
- debitoor-Glosario de contabilidad. (2014). *Glosario de contabilidad*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de <https://debitoor.es/glosario/definicion-salario>
- Díaz, Maria Teresa. (Julio de 2012). *Repositorio Universidad Central del Ecuador - Quito*. Recuperado el 15 de Marzo de 2018, de UCE: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/829>



- edebe- Unidad 3-El Contrato de Trabajo. (23 de 09 de 2010). *Unidad 3-El Contrato de Trabajo*. Recuperado el 22 de 04 de 2019, de Bloque I Relaciones Laborales y Contratos de Trabajo.: https://www.edebe.com/ciclosformativos/zona-publica/03_LA_FOL_CAS_9911.pdf
- Elorrieta, D. E., & Marilyn, S. (18 de 06 de 2018). *UAC*. Recuperado el 24 de 04 de 2019, de El planeamiento tributario como factor de formalización y cumplimiento de obligaciones tributarias y societarias en las empresas de transporte urbano de la ciudad del Cusco, periodo 2016. Caso Empresa Satélite S.A.: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2143>
- EMPRENDEDOR. (09 de 03 de 2017). *SUNAT.GOB.PE*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de Si tengo trabajadores ¿que obligaciones y beneficios laborales existen?: emprender.sunat.gob.pe/si-tengo-trabajadores-que-obligaciones-y-beneficios-laborales-existen
- Emprender.sunat.gob.pe - obligaciones. (s.f.). *Emprender*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de SUNAT: <http://emprender.sunat.gob.pe/si-tengo-trabajadores-que-obligaciones-y-beneficios-laborales-existen>
- esther.blogspot - obligaciones laborales. (17 de 11 de 2010). *Contabilidad*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de <http://mafe-esther.blogspot.com/2010/11/obligaciones-laborales.html>
- Fernandez, R. D., & Rodriguez, R. (1995). *Catarina*. Recuperado el 20 de 05 de 2018, de La obligacion tributaria: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/leal_g_jg/capitulo4.pdf
- Finanzas, M. d. (2018). *Tributos internos*. Recuperado el 26 de 04 de 2019, de Ministerio de Economía y Finanzas: <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-29859/tributos-internos>
- Flores, E. (14 de 10 de 2004). *Concepto de obligacion tributaria*. Recuperado el 27 de 04 de 2019, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/leal_g_jg/capitulo4.pdf
- Gil, F. (31 de 07 de 2018). *Gestion*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de Derechos laborales: Todo lo que tiene que saber antes de iniciar un trabajo: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/derechos-laborales-iniciar-239786>
- Gil, F. (10 de 01 de 2018). *Gestion*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de Pago por recibos por honorarios: ¿Cuáles son mis derechos laborales?: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/pago-recibos-honorarios-son-mis-derechos-laborales-224292>
- Glosario de Terminos tributarios. (02 de 04 de 2015). *Defensoria del Contribuyente y Usuario Aduanero*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de Ministerio de Economía y Finanza: https://www.mef.gob.pe/defensoria/boletines/glosario_tributario.pdf



- Gonzales, J. F., & Huanca, K. (2018). Recuperado el 2018, de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1972/3/Jonatan_Kathia_Tesis_bachiller_2018.pdf
- Hakansson, C. (2012). *Universidad de Piura*. Recuperado el 21 de 04 de 2019, de https://mic.te.gob.mx/consulta/wp-content/uploads/sites/3/2016/11/2012_HakanssonCarlos_Los-Derechos-Sociales-en-la-Constituci%C2%A2n-Peruana.-Elementos-para-la-Aproximaci%C2%A2n-al-Reconocimiento-y-Vigencia-de-los-Derechos-Sociales-en-el-Marco.pdf
- Hernandez Sampieri, R., Collado, F., & Baptista, L. (2010). *Metologia de la investigacion*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metologia de la investigacion - sexta edicion*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Infantes, G., Mucha, R., & Egusquiza, B. (01 de 2012). *Manual de Obligaciones del empleador y beneficios del trabajador*. Recuperado el 26 de 04 de 2019, de Instituto Pacifico S.A.C: <http://aempresarial.com/web/adicionales/files-lv/pdf/lab-01-manual-obligaciones.pdf>
- Méndez, M. d., & López, E. (Abril de 2015). *UAEM*. Recuperado el 03 de 2018, de Condiciones laborales en las empresas hoteleras de la zona toluca-metepec-lerma.: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/49664>
- MINCETUR. (11 de 06 de 2016). *Aprueban el Reglamento de Agencias de Viajes y Turismo*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de Ley N° 27790 - Reglamento de Agencias de Viajes y Turismo: https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/funciones_y_normatividad/normatividad/prestadores_servicios_turisticos/Decreto_Supremo_004_2016_MINCETUR_AGVT.pdf
- PERUANO. (11 de 06 de 2016). *Aprueban el Reglamento de Agencias de viajes y turismo*. Recuperado el 04 de 23 de 2019, de Ministerio de Comercio Exterior y turismo: https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/funciones_y_normatividad/normatividad/prestadores_servicios_turisticos/Decreto_Supremo_004_2016_MINCETUR_AGVT.pdf
- Peruano, E. (31 de 03 de 2016). *El Peruano*. Recuperado el 24 de 04 de 2019, de Decreto Supremo que incrementa la remuneracion minima vital de los trabajadores sujetos al regimen laboral de la actividad privada.: <http://gestion2.e3.pe/doc/0/0/1/3/8/138872.pdf>
- Sernanp - Guia de otorgamiento de derecho. (22 de Diciembre de 2016). Guía de otorgamiento de derechos para turismo en áreas naturales protegidas. *Ministerio del Ambiente*.
- Serrano, P., & Valderrama, A. P. (2017). *ALICIA*. Recuperado el 23 de 06 de 2018, de Riesgos tributarios en el proceso de fiscalización y determinación de las obligaciones tributarias en la empresa de transporte urbano “Saylla S.A.” Cusco periodo 2016.:



https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UACI_00865f3c970d57434b5bbe32922800e3

stps - Glosario de terminos laborales. (2013). *Diccionario web*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/Glosario/glosario.htm>

SUNAT. (2018). *Superintendencia Nacional De Administración Tributaria*. Recuperado el 24 de 04 de 2019, de <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/codigo/libro1/libro.pdf>

SUNAT.GOB.PE. (2017). *Información General - Planilla Electrónica*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de SUNAT: <http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica/3207-03-categorias-de-los-sujetos-involucrados-planilla>

Velazco, T. (06 de 10 de 2002). *Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo*. Recuperado el 26 de 04 de 2019, de (PEEL): https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_22-24.pdf

Villegas, & Asociados, &. (25 de 01 de 2017). *Vccom*. Recuperado el 23 de 04 de 2019, de Resolucion de superintendencia N° 014-2017/Sunat que aprueban nueva version del PDT planilla electronica – Plame, formulario virtual N° 0601” (25/01/2017): <http://www.vccon.com.pe/resolucion-de-superintendencia-no-014-2017sunat-que-aprueban-nueva-version-del-pdt-planilla-electronica-plame-formulario-virtual-n-0601-25012017/>



ANEXOS

Matriz de Consistencia

TEMA: EL NIVEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y LABORALES DE LAS AGENCIAS DE SERVICIOS TURÍSTICOS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON LOS LICENCIADOS Y GUÍAS DE TURISMO EN LA CIUDAD DEL CUSCO PERIODO 2017.

I.- PROBLEMA:	II.- OBJETIVOS	III.VARIABLES	IV.-INDICADORES	V.- TÉCNICA E INSTRUMENTO	VI.- EL UNIVERSO DE LA INVESTIGACIÓN
1.2.1 Problema general ¿Cuál es nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017?	1.3.1 Objetivo General Determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del cusco periodo 2017.	Variable 1 Obligaciones Tributarias- Laborales Variable 2 Contrato de trabajo	Impuesto a la renta. Declaración pago de impuestos. Retenciones Contribuciones sociales T- registro PLAME ESSALUD Beneficios sociales Celebración del Contrato Remuneraciones Gratificaciones Vacaciones CTS	Para la obtención de datos de los indicadores de cada una de las variables se utilizará: TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario	El universo de la investigación comprende a los datos de las variables debidamente identificadas, que se deben contratarse. Población de informantes y muestra.



<p>a) ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017?</p>	<p>1.3.2 Objetivos específicos a) Establecer el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017</p>	<p>DIMENSIONES: Tributarias Laborales Dependencia subordinación</p>			<p>La población está conformada por los trabajadores inscritos en SERNANP para el ejercicio 2016-2017 que son 1370 entre licenciado y guías de turismo.</p>
<p>b) ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017?</p>	<p>b) Describir el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías en turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017</p>				<p>3.5.2 Muestra La investigación será de tipo probabilístico con una muestra de 90 personas que laboran prestando servicios a agencias de servicios turísticos.</p>

Matriz del Instrumento para la recolección de datos

INSTRUMENTOS

TEMA	EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS Y LABORALES DE LAS AGENCIAS DE SERVICIOS TURÍSTICOS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON LOS LICENCIADOS Y GUIAS DE TURISMO EN LA CIUDAD DEL CUSCO PERIODO 2017		
OBJETIVO	Determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias y laborales de las agencias de servicios turísticos en los contratos de trabajo con los licenciados y guías de turismo TC en la ciudad del Cusco periodo 2017.		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS O REACTIVOS
Variable 1 Obligaciones Tributarias Y Laborales	Obligaciones Tributarias	<ul style="list-style-type: none"> • Retenciones • Remuneraciones • Beneficios sociales • Honorarios Profesionales 	¿Es óptimo el nivel de cumplimiento de las obligaciones tributarias?
	Obligaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Retenciones • fondo de pensiones • ESSALUD • T Registro • PLAME 	¿Es óptimo el nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales?
Variable 2 Contratos de trabajo	Rentas de cuarta	Requisitos <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de impuesto • Base imponible • beneficio/trabajador 	¿Qué tipo de contrato tienen las agencias de turismo?