



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD 139.27



TESIS

---

**FISCALIZACIÓN LABORAL Y LAS CONTINGENCIAS DE LOS BENEFICIOS  
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DISTRIBUIDORES DE  
COMBUSTIBLES, CASO DE LA EMPRESA “SERVICENTRO PETRO MAPI  
EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA”. CUSCO  
PERIODO 2017-2018.**

---

**PRESENTADO POR** : Bach. Almendra Sheyla Holgado Romero  
Bach. Sheila Yussely Llamoca Alvarez  
Para optar al Título Profesional de Contador Público

**ASESOR** : CPC. Pavel Miguel Figueroa Alcántara

**CUSCO – PERÚ**

**2020**



## PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco. Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, pongo a vuestra distinguida consideración el Plan de Tesis intitulado **“FISCALIZACION LABORAL Y LAS CONTINGENCIAS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DISTRIBUIDORES DE COMBUSTIBLES, CASO DE LA EMPRESA SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA CUSCO PERIODO 2017-2018”**, cuyo objetivo es establecer las contingencias sociales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa **“SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA**. Cusco periodo 2017-2018.

Con la sustentación de la presente investigación, pretendemos optar al Título Profesional de Contador Público y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación profesional en la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Andina del Cusco.

**LAS AUTORAS**



## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Al CPC Pavel Miguel Figueroa Alcántara, por sus valiosos aportes, por su paciencia y orientación permanente como asesor en la concretización del presente trabajo de investigación.

Agradecemos a la Escuela Profesional de la Universidad Andina del Cusco por darme la oportunidad de superarme profesional.

A todos los docentes quienes con sus valioso conocimientos y aportes contribuyeron en mi formación profesional.

**LAS AUTORAS**



## DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza y el  
Coraje para hacer realidad esta etapa de  
mi vida profesional.

A mis padres Rubén y Deysi quienes con su  
amor, paciencia y esfuerzo me han permitido  
llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por  
inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y  
valentía, de no temer las adversidades porque  
Dios está conmigo siempre.

A mi hermanita Deysi Nicol por su amor y  
apoyo incondicional, durante todo este proceso,  
por estar conmigo en todo momento gracias. A  
toda mi familia porque con sus oraciones,  
consejos y palabras de aliento hicieron de mí una  
mejor persona y de una u otra forma me  
acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar esta tesis a  
todas mis amigas y amigos, por apoyarme  
cuando más las necesito, por extender su  
mano en momentos difíciles y por el amor  
brindado cada día, siempre las llevo en mi

**SHEILA YUSSELY LLAMOCA ALVAREZ**



## DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza y el coraje  
y permitirme concluir esta etapa de mi vida  
profesional.

A mi mamita Pilar, que desde el cielo sigue  
guiando mis pasos y llenándome de coraje para  
afrontar todos los retos con valentía y  
optimismo como ella lo hacía, gracias por  
inculcarme siempre ser una mejor persona y  
cumplir una de mis metas profesionales,

A mi papá, Mauro a quien admiro y es mi  
motivación por ser siempre mi guía e  
incentivarme a cumplir todos mis sueños y su  
apoyo incondicional, en el logro de este grado  
académico.

A Alexandra y Mauricio, mis amados  
hermanos, por su apoyo incondicional durante este  
proceso ya que son el mayor motivo de mi vida.

**ALMENDRA SHEYLA HOLGADO ROMERO**



## RELACION DEL JURADO EXAMINADOR

### ASESOR DE TESIS

CPCC. Pavel Figueroa Alcántara



### DICTAMINANTES :

Dr. CPCC. Víctor Raúl Acuña Loaiza

Mg. CPCC. Jessica Betsabe Caller Farfán

### REPLICANTES:

DR. Wilfredo Gamarra Villanueva



**INDICE**

**PRESENTACIÓN**..... II

**AGRADECIMIENTO** ..... III

**DEDICATORIA**..... IV

**RELACION DEL JURADO EXAMINADOR**..... VI

**INDICE**..... VII

**INDICE DE TABLAS.** ..... XII

**INDICE DE FIGURAS** .....XV

**RESUMEN.** .....1

**ABSTRACT.**.....3

**LISTADO DE ABREVIATURAS**.....5

**CAPÍTULO I**.....7

**INTRODUCCIÓN** .....7

**1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**.....7

**1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**.....9

**1.2.1 Problema general**.....9

**1.2.2 Problemas específicos**.....9

**1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**.....10

**1.3.1 Objetivo general** .....10

**1.3.2 Objetivo especifico**.....10

**1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**.....11

**1.4.1 Relevancia social**..... 11



1.4.2	Implicancias practicas.....	11
1.4.3	Valor teórico .....	11
1.4.4	Utilidad metodológica .....	11
1.4.5	Viabilidad o factibilidad .....	12
1.5	DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.....	12
1.5.1	Delimitación temporal.....	12
1.5.2	Delimitación espacial.....	12
1.5.3	Delimitación conceptual.....	12
CAPÍTULO II .....		13
MARCO TEÓRICO .....		13
2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	13
2.1.1	Antecedentes internacionales .....	13
2.1.2	Antecedentes nacionales .....	13
2.1.3	Antecedentes locales .....	16
2.2	BASE LEGALES.....	16
2.3	BASES TEÓRICAS.....	22
2.3.1	Constitución Política de 1993.....	22
2.3.2	Derechos laborales y Leyes que protegen al trabajador.....	23
2.3.3	Beneficios Laborales.....	24
2.3.4	Sistema de Pensiones.....	32
2.3.5	Los Beneficios Sociales Legales.....	34
2.3.6	Beneficios Sociales convencionales.....	36



2.3.7 Fiscalización laboral..... 36

2.3.8 Contingencias laborales ..... 39

2.3.8.1 Contingencias Laborales Administrativas:..... 39

2.3.8.2 Contingencias Laborales Judiciales: Entre ellas tenemos: ..... 46

2.3.8.3. Provisión contable para los procesos laborales iniciados contra la empresa  
.....48

2.3.9 Antecedentes históricos de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI  
EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA. .... 55

2.4 MARCO CONCEPTUAL ..... 51

2.5 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS..... 55

2.5.1 Hipótesis general.....72

2.5.2 Hipótesis específicas.....72

2.6 VARIABLES DE ESTUDIO ..... 73

a) Variables.....73

b) Conceptualización de la variable.....73

c) Operacionalización de Variables.....74

CAPÍTULO III.....77

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....77

3.1 TIPO DE INVESTIGACION..... 77

3.2 ENFOQUE DE INVESTIGACION..... 77

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACION..... 77

3.4 ALCANCE DE LA INVESTIGACION ..... 77



**3.5 POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACION.....78**

**3.5.1 Población.....78**

**3.5.2 Muestra .....78**

**3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....78**

**3.6.1 Técnicas.....78**

**3.6.2 Instrumento.....78**

**3.7 PROCESAMIENTO DE DATOS.....79**

**CAPÍTULO IV.....80**

**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....80**

**4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS EN TABLAS Y GRAFICOS.....80**

**CAPITULO V. ....115**

**DISCUSIÓN.....115**

**5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS.....115**

**5.2 LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....122**

**CONCLUSIONES. ....124**

**RECOMENDACIONES. ....126**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....127**

**ANEXOS.....130**

**Matriz de Consistencia.....130**

**Matriz de Instrumento para la Recolección de Datos.....133**

**Matriz de Instrumento de la Ficha de Análisis Documental.....135**



<b>Instrumento de Recolección de datos.....</b>	<b>138</b>
<b>Validación de instrumentos.....</b>	<b>155</b>

**INDICE DE TABLAS.**

Tabla 1 <i>Edad de los trabajadores de la empresa</i> .....	80
Tabla 2 <i>Sexo de los trabajadores de la empresa</i> .....	81
Tabla 3 <i>Grado de educación de los trabajadores de la empresa</i> .....	82
Tabla 4 <i>Tiempo que viene trabajando en la empresa</i> .....	82
Tabla 5 <i>Modalidad de ingreso al trabajo en la empresa</i> .....	83
Tabla 6 <i>Situación laboral en la actualidad en la empresa</i> .....	84
Tabla 7 <i>Percibe remuneración mínimo vital</i> .....	85
Tabla 8 <i>La remuneración mensual que percibe es menor que la remuneración mínima vital</i> .....	86
Tabla 9 <i>Percibe todos los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales</i> .....	86
Tabla 10 <i>Percibe todos los beneficios laborales legales</i> .....	87
Tabla 11 <i>Vacaciones, descansos semanales y feriados son remunerados.</i> .....	88
Tabla 12 <i>Horas extras y sobretasas nocturnas son remunerados en la empresa</i> .....	89
Tabla 13 <i>Gratificaciones por fiestas patrias y navidad son remuneradas</i> .....	90
Tabla 14 <i>Compensaciones por tiempo de servicios son también remuneradas</i> .....	91
Tabla 15 <i>Percibe los beneficios laborales convencionales</i> .....	91
Tabla 16 <i>Por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales genera contingencias laborales afectando a la empresa</i> .....	92
Tabla 17 <i>Contingencias laborales que se genera por el incumplimiento de pago de los beneficios soiales legales</i> .....	93
Tabla 18 <i>Ha sido fiscalizado y sancionado por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales</i> .....	94



Tabla 19 *Edad de los responsables de la empresa* .....95

Tabla 20 *Sexo de los responsables de la empresa* .....96

Tabla 21 *Grado de educación de los responsables de la empresa*.....97

Tabla 22 *Cargo de los responsables de la empresa*.....98

Tabla 23 *Número de trabajadores por años que tiene la empresa*.....99

Tabla 24 *Todos los trabajadores se encuentran registrados en las planillas de remuneraciones*.....99

Tabla 25 *Pago de las remuneraciones a los trabajadores*..... 100

Tabla 26 *Pago de los beneficios laborales legales y convencionales a los trabajadores*  
.....101

Tabla 27 *Fiscalización por parte de las instituciones laborales*.....102

Tabla 28 *Consecuencia de la fiscalización laboral tuvo contingencias laborales*..... 103

Tabla 29 *Afectación a la rentabilidad financiera de su empresa*.....104

Tabla 30 *Venta de combustible en la ciudad del Cusco es rentable*.....104

Tabla 31 *Responsable de la empresa conoce las contingencias laborales de los beneficios laborales*.....105

Tabla 32 *Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales legales*.....106

Tabla 33 *Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales*.....107

Tabla 34 *Análisis de Boleta de pago del colaborador N°1 del mes de marzo 2017* .....108



Tabla 35 *Análisis de Boleta de pago del colaborador N°2 del mes de mayo 2017* .....109

Tabla 36 *Análisis de Boleta de pago del colaborador N°3 del mes de Julio 2017*.....110

Tabla 37 *Análisis de Boleta de pago del colaborador N°4 del mes de noviembre 2017*  
.....111

Tabla 38 *Análisis de Boleta de pago del colaborador N°5 del mes de diciembre 2017*  
.....112

Tabla 39 *Análisis de la Planilla de Pago 2017*.....113



## INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Edad de los trabajadores de la empresa.....	81
<i>Figura 2:</i> Sexo de los trabajadores de la empresa.....	81
<i>Figura 3:</i> Grado de educación de los trabajadores de la empresa.....	82
<i>Figura 4:</i> Tiempo que viene trabajando en la empresa.....	83
<i>Figura 5:</i> Modalidad de ingreso al trabajo en la empresa.....	84
<i>Figura 6:</i> Situación laboral en la actualidad en la empresa.....	85
<i>Figura 7:</i> Percibe remuneración mínimo vital.....	86
<i>Figura 8:</i> La remuneración mensual que percibe es menor que la remuneración mínima vital.....	86
<i>Figura 9:</i> Percibe todos los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales.....	87
<i>Figura 10:</i> Percibe todos los beneficios laborales legales.....	88
<i>Figura 11:</i> Vacaciones, descansos semanales y feriados son remunerados.....	89
<i>Figura 12:</i> Horas extras y sobretasas nocturnas son remunerados en la empresa.....	90
<i>Figura 13:</i> Gratificaciones por fiestas patrias y navidad son remunerados.....	90
<i>Figura 14:</i> Compensaciones por tiempo de servicios son también remunerados.....	91
<i>Figura 15:</i> Percibe los beneficios laborales convencionales.....	92
<i>Figura 16:</i> Por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales genera contingencias laborales afectando a la empresa.....	93
<i>Figura 17:</i> Contingencias laborales que se genera por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales.....	94
<i>Figura 18:</i> Ha sido fiscalizado y sancionado por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales.....	95



*Figura 19:* Edad de los responsables de la empresa .....96

*Figura 20:* Sexo de los responsables de la empresa .....97

*Figura 21:* Grado de educación de los responsables de la empresa. ....98

*Figura 22:* Cargo de los responsables de la empresa. ....98

*Figura 23:* Número de trabajadores que tiene su empresa. ....99

*Figura 24:* Todos los trabajadores se encuentran registrados en las planillas de remuneraciones. ....100

*Figura 25:* Pago de las remuneraciones a los trabajadores .....101

*Figura 26:* Pago de los beneficios laborales legales y convencionales a los trabajadores .....102

*Figura 27:* Fiscalización por parte de las instituciones laborales.....103

*Figura 28:* Consecuencia de la fiscalización laboral tuvo contingencias laborales .....104

*Figura 29:* Afectación a la rentabilidad financiera de su empresa .....104

*Figura 30:* Venta de combustible en la ciudad del Cusco es rentable.....105

*Figura 31:* Responsable de la empresa conoce las contingencias laborales de los beneficios laborales .....106

*Figura 32:* Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales legales. ....107

*Figura 33:* Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales .....108



## RESUMEN.

La presente tesis intitulada: **“FISCALIZACION LABORAL Y LAS CONTINGENCIAS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DISTRIBUIDORES DE COMBUSTIBLES, CASO DE LA EMPRESA SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA CUSCO PERIODO 2017-2018”**, que trata sobre los el cumplimiento de pago de los beneficios laborales, como son las remuneraciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, horas extras entre otros beneficios que los empleadores en algunos casos no cumplen lo que exige la ley , frente a esta situación las instituciones encargadas del cumplimiento de las normas como es el Ministerio de trabajo , la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, que es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano cumple el compromiso de garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, frente al incumplimiento de estos beneficios sociales se generan las contingencias laborales que consisten en el pago de las multas y sanciones por parte de los empleadores, afectando de esta manera a la gestión financiera de las empresas distribuidores de combustible caso de la EMPRESA SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA . El objetivo de la presente investigación es:

Establecer las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco periodo 2017-2018.

El capítulo II marco teórico, de definen los antecedentes a aquellas investigaciones similares a la presente investigación asimismo las bases teóricas están conformadas por las



variables como los beneficios sociales de los trabajadores, fiscalización laboral, las contingencias laborales, entre otros conceptos y la población y muestra han sido definidas como el análisis documental, las planillas de sueldos de los trabajadores y el cuestionario.

El presente estudio, en el aspecto metodológico, presenta el tipo de investigación aplicada y/o, práctica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance descriptivo.

Finalmente, la investigación arriba a la siguiente conclusión: Se establecieron las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018, por el incumplimiento de los beneficios que se mencionan como: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales, sentencias favorables al trabajador y denuncias penales, con categorías de leves, graves y muy graves. Por estas consideraciones la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco, no ha sido afectado por las contingencias laborales como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales, cuyas contingencias son también conocidos por los responsables conforme se aprecia en la tabla y grafico No 32, donde se observa que la totalidad de los responsables de la empresa que representa el 100%, indican que si conocen las contingencias laborales cuando se incumple los beneficios laborales tanto legales como convencionales como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales.

**Palabras claves:** Fiscalización laboral, contingencias sociales de los trabajadores



## ABSTRACT.

This thesis entitled: "LABOR INSPECTION AND THE CONTINGENCIES OF THE SOCIAL BENEFITS OF THE WORKERS OF FUEL DISTRIBUTING COMPANIES, CASE OF THE COMPANY SERVICENTRO PETRO MAPI INDIVIDUAL COMPANY OF LIMITED LIABILITY CUSCO PERIOD 2017-2018", which deals with the fulfillment of payment of labor benefits, such as compensation, vacation, compensation for time of service, overtime among other benefits that employers in some cases do not comply with the law requires, in this situation the institutions responsible for compliance with the rules As it is the Ministry of Labor, the National Superintendency of Labor Inspection SUNAFIL, which is the public entity through which the Peruvian State fulfills the commitment to guarantee the respect of workers' rights, in the face of non-compliance with these social benefits, the labor contingencies that consist in the payment of mul tions and penalties on the part of employers, thus affecting the financial management of fuel distributors in the case of the COMPANY SERVICENTRO PETRO MAPI INDIVIDUAL LIMITED LIABILITY COMPANY. The objective of the present investigation is: To establish the labor contingencies that the labor inspection generates, in the social benefits of the workers of the distributors of fuel, case of the company "SERVICENTRO PETRO MAPI INDIVIDUAL COMPANY OF LIMITED LIABILITY" Cusco period 2017- 2018

Chapter II theoretical framework, define the background to those investigations similar to the present investigation also the theoretical basis are shaped by variables such as social benefits of workers, labor inspection, labor contingencies, among other concepts and population and sample they have been defined as the documentary analysis, the payrolls of the workers and the questionnaire.



The present study, in the methodological aspect, presents the type of applied and / or practical research, with a quantitative approach, of non-experimental design and of descriptive scope.

Finally, the investigation arrives at the following conclusion: The labor contingencies generated by labor inspection were established in the legal and technical labor benefits of the workers of the fuel distribution companies, in the case of the company "SERVICENTRO PETRO MAPI" Individual Limited Liability Company. Cusco 2017-2018 period, for the breach of the benefits that are mentioned as: Labor offenses, labor fines, labor lawsuits, favorable sentences to the worker and criminal complaints, with categories of minor, serious and very serious. Due to these criticisms, the company "SERVICENTRO PETRO MAPI" Individual Limited Liability Company Cusco, has not been affected by labor contingencies such as: Labor offenses, labor fines, labor claims and criminal complaints, contingencies are also known by the corresponding responsible persons assessed in The table and graph No. 32, which shows that the totality of those responsible for the company that represents 100%, indicates that if we have labor contingencies when both legal and specific labor benefits are included, such as: Labor offenses, labor fines , labor applications and criminal complaints.

**LISTADO DE ABREVIATURAS**

<b>SUNAFIL:</b> Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	VI
<b>MTPE:</b> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	3
<b>E.I.R.L:</b> Empresa Individual de Responsabilidad Limitada.....	3
<b>MYPE:</b> Micro y Pequeña Empresa.....	7
<b>SIS:</b> Seguro Integral de Salud.....	8
<b>ONP:</b> Oficina de Normalización Previsional.....	9
<b>AFP:</b> Administradoras de Fondos de Pensiones.....	9
<b>UIT:</b> Unidad Impositiva Tributaria.....	12
<b>CTS:</b> Compensación por Tiempo de Servicios.....	14
<b>D.S:</b> Decreto Supremo.....	18
<b>ESSALUD:</b> Seguro Social de Salud del Perú.....	18
<b>MINSA:</b> Ministerio de Salud.....	18
<b>SUNAT:</b> Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria...	20
<b>MEF:</b> Ministerio de Economía y Finanzas.....	21
<b>TUOLCTS:</b> Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios .....	24
<b>LGIT:</b> Ley General de Inspección del Trabajo.....	25



**URP:** Unidad de Referencia Procesal..... 33

**IGV:** Impuesto General a las ventas..... 36



## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, las modificaciones normativas permanentes, para todo tipo de organizaciones, respecto a sus trabajadores y ex trabajadores, que demandan el pago de sus beneficios o el cálculo errado de dichos beneficios en los centros de trabajos son constantes. Como se observa en el sector público y privado de nuestro país, existen varias formas de evadir e incumplir en el otorgamiento de beneficios sociales, generando descontento y desconfianza. Al respecto Castillo (2015) señala que el incumplimiento de las normas laborales puede generarse por dos causas.

La primera, la inadecuada contratación de personal, ya que las empresas no seleccionan a las personas idóneas para el puesto y esto provoca que sea reemplazado.

Lo segundo, por las condiciones laborales, que pueden ser el estilo de liderazgo empleado por los jefes, las condiciones económicas, infraestructura, beneficios, carrera administrativa, entre otros beneficios. El empleador debe asumir el papel de cumplimiento de determinadas obligaciones laborales, las cuales nacen de la relación laboral y que tiene no solo frente a sus propios trabajadores, sino a Instituciones laborales reguladores. Es así que con el ánimo de crear unas relaciones laborales equiparadas y justas se tiene la oportuna intervención del Estado en este ámbito, a través de disposiciones jurídicas y legales compilados en el ordenamiento laboral peruano el cual tiene como objetivo regular los deberes y derechos de empleadores y trabajadores así como de normar la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador, Asimismo nuestro país se encuentra actualmente suscrito a normas y tratados internacionales que garantizan y amparan la



protección de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, las empresas como los empleadores deben contribuir a mejorar los estándares de vida de sus trabajadores asegurando un puesto de trabajo digno y seguro, desde el inicio de la relación laboral, acordes al pleno cumplimiento de las disposiciones antes mencionadas.

El trabajo, como actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas, supone dos partes:

La persona que trabaja y ha sido contratado, al cual se le llama trabajador, y la persona que lo ha contratado o persona contratante, a la cual se le denomina empleador; en un enfoque amplio y general. La fuerza de trabajo está reflejada en el siguiente término: población económicamente activa, que es la cantidad de personas que se han integrado al mercado de trabajo y que efectivamente desempeñan un trabajo remunerado. **CASTILLO (2014)**

En conclusión, la población activa de nuestro país está compuesto por todos los habitantes en edad laboral, que, bien trabaja en un empleo remunerado o está en búsqueda de algún empleo.

Para una población económicamente activa que tiene como fuente de ingreso el monto que representa la Remuneración Mínima Vital, la cual se encuentra entre los sueldos más bajos a nivel de América latina, les resulta austero y preocupante disponer cabalmente de él, teniendo en cuenta los descuentos de acuerdo a ley a los que son afectos, la carga familiar y la economía fluctuante de nuestro país; además la política económica debe apuntar a satisfacer una legítima aspiración de los trabajadores y de la sociedad en su conjunto: tener ingresos crecientes y estables.



El incumplimiento de otorgamiento de los beneficios sociales de los trabajadores pues genera serias controversias que son sancionados sea por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), así como por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL., cuyas sanciones son consideradas como contingencias laborales conforme a Régimen Laboral General Decreto Legislativo N° 728 que, por su puesto afecta a la gestión de las empresas en general, como a las empresas distribuidores de combustible, en donde los trabajadores laboran durante 24 horas.

La Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI E.I.R.L.” CUSCO, no es ajeno a estas contingencias sociales, producto de incumplimiento y/o mal cálculo de los beneficios sociales de los trabajadores. Con el desarrollo de la presente investigación se pretende establecer las contingencias laborales sobre el incumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores, en dicha empresa

## **1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuáles son las contingencias laborales que generan la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada” Cusco periodo 2017-2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

a) ¿Qué, contingencias laborales genera la fiscalización laboral en los beneficios

laborales legales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible caso:



¿Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI”, Empresa Individual de Responsabilidad Limitada” Cusco?

- b) ¿Qué, contingencias laborales genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible caso: ¿Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada” Cusco?

### **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Identificar las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018.

#### **1.3.2 Objetivo específico**

- a) Identificar las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales legales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible, caso Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco.
- b) Identificar las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible, caso Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco.



## **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Relevancia social**

El presente trabajo de investigación tiene una relevancia social, en razón de que muchas empresas dedicadas a la venta de combustibles en la ciudad del Cusco, no cumplen con los pagos a los trabajadores respecto a los beneficios sociales sean estos legales como convencionales, como consecuencia son intervenidos por las instancias pertinentes como es la SUNAFIL., así como el Ministerio de Trabajo, quienes fiscalizan, generando las contingencias laborales. Este hecho afecta significativamente a la gestión de dichas empresas.

### **1.4.2 Implicancias practicas**

Con el desarrollo de la presente investigación, se pretende solucionar los problemas existentes respecto a las contingencias laborales generadas como consecuencia de la fiscalización social por las instituciones pertinentes, ya que se establecieron las consecuencias y/o las contingencias sociales que terminan con el pago de infracciones y multas que recaen a las empresas en este caso dedicadas a la venta de combustibles en la ciudad de Cusco.

### **1.4.3 Valor teórico**

El desarrollo de la presente investigación permite aplicar y comprobar las teorías establecidos en el marco teórico de la investigación como los beneficios sociales legales y convencionales, así como las contingencias sociales producto de la fiscalización por las instancias pertinentes.

### **1.4.4 Utilidad metodológica**



El desarrollo del presente trabajo, permite evaluar la recolección de datos en forma adecuada. De tal manera que ha permitido medir y/o establecer la relación de las variables de estudio como: Beneficios laborales y contingencias laborales.

#### **1.4.5 Viabilidad o factibilidad**

El presente trabajo ha sido viable y factible por tener acceso a la información y contar los recursos económicos suficientes, así como contar con la asesoría de profesionales probos en la investigación.

### **1.5 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION**

#### **1.5.1 Delimitación temporal**

La presente investigación ha tomado como periodo de estudio el año 2017 y 2018, cuya información corresponderá a dicho periodo.

#### **1.5.2 Delimitación espacial**

La presente investigación se ha desarrollado dentro del ámbito que comprende el Cusco, en donde tiene el domicilio fiscal la empresa objeto de estudio.

#### **1.5.3 Delimitación conceptual**

El presente trabajo de investigación tomo como delimitación conceptual a las variables: Beneficios laborales de los trabajadores y las contingencias laborales de la empresa objeto de estudio.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

**Antecedente No 01:** Vega, (2014). Realizo la investigación: “**Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial y Laboral. – Colombia**”: en la Universidad de Cartagena de Indias. En su conclusión manifiesta La informalidad laboral y empresarial, con certeza, limita el crecimiento y productividad de las empresas, de los trabajadores y en general de la economía de un país La relación existente entre la informalidad laboral y la informalidad empresarial, se evidencian con las cifras que muestran con los niveles de evasión y con el nivel de empleo generado con la aplicación de la estudiada Ley, en relación con el número de trabajadores a quienes se les garantizan sus derechos mínimos laborales. Por lo que siempre se identifica a la informalidad laboral con bajos salarios, más horas de trabajo, desprotección social, abuso y desigualdad en comparación con el empleo formal. Al finalizar esta investigación, podemos concluir que el impacto producido por la aplicación de los beneficios ofrecidos por la misma, al menos en un corto plazo, dentro del contexto social y económico nacional, es en el mejor de los casos: nulo.

##### 2.1.2 Antecedentes nacionales

**Antecedente No 02:** Rubio, (2014) Realizo la investigación “**La Ley de Formalización Laboral N°30056 Beneficios en los Trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) del Sector Calzado Distrito del Porvenir Trujillo**”. En la Universidad Nacional de Trujillo. En su conclusión manifiesta: Según los resultados



obtenidos en la presente investigación, del total de las Micro y pequeñas empresas formales e informales del sector calzado en el distrito El Porvenir. Se obtuvo que dentro de las MYPE formales, los empleadores cumplen el 60% de los beneficios laborales que otorga la Nueva Ley MYPE a los trabajadores, si bien es cierto que están protegidos por la Ley, los empleadores y trabajadores tienen sus propios acuerdos, los trabajadores son protegidos en sus derechos básicos como la jornada básica de ocho horas con pago de sobretiempos y descanso semanal; los conductores de las MYPE también reciben apoyo del estado al pagar una tasa especial en materia provisional, así también solo el 50% del SIS en el caso de las Microempresas entre otros beneficios, lo más resaltante es el 40% de los trabajadores formales que señalan que la Nueva Ley MYPE es regular porque no exigen que los conductores de las MYPE cumplan a cabalidad todos los derechos y beneficios que otorga dicha Ley por ejemplo el cumplimiento de los beneficios de vacaciones y gratificaciones correspondientes, ante ello el 35% señala que la Nueva Ley MYPE es regular, si bien es cierto la Nueva Ley es buena en cuanto a los beneficios Laborales, lo malo es la poca fiscalización del cumplimiento de dicha Ley por parte de los conductores de las MYPE. Por otro lado de las 200 encuestas a MYPE informales, el 100% señala no presentar ningún beneficio laboral por parte de La Nueva Ley MYPE, por estar fuera del marco de la formalización, la informalidad surge cuando los costos de circunscribirse al marco legal y normativo de un país son superiores a los beneficios que ello conlleva, según la encuesta a los trabajadores y conductores de las MYPE informales el 35% señala tener noción sobre la Nueva Ley MYPE pero que lamentablemente no lo aplica, en relación del 65% donde no tienen conocimiento y a la vez no lo aplican; fomentando así la informalidad y el desarrollo de las MYPE; laboralmente están fuera del acceso de los beneficios como la atención de seguridad social o provisionales como la



ONP, AFP, además están desprotegidos en sus derechos básicos como la jornada básica de ocho horas con pago de sobretiempos y descanso semanal y lo importante no contar con seguro social; en cuanto a los conductores de las MYPE el 75% señala que la razón por la cual son informales son los costos que implica ser formales, el 12% no tienen conocimiento de la Ley MYPE, el 9% por evitar trámites engorrosos y el 4% por motivos de seguridad; los resultados obtenidos reflejan el alto nivel de informalidad en las retribuciones que contraen sus trabajadores.

**Antecedente No 03:** Autores: Paredes Juárez Aschl y Rodríguez Esquivel (2017) Tesis: **Acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa y su efecto en las Contingencias Laborales en la empresa industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad Trujillo En El Año 2016**". Para optar el título profesional de: Contadora Pública, en la Universidad Privada del Norte, cuyo objetivo de la investigación fue: Determinar el efecto del acogimiento del Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa en las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, en la ciudad de Trujillo en el año 2016, concluye la investigación: El acogimiento al Régimen Laboral de la Micro y Pequeña empresa reduce las contingencias laborales en la empresa Industrias Grafisol E.I.R.L. La empresa Industrias Grafisol E.I.R.L, está dentro de la informalidad laboral, sus trabajadores no reciben la remuneración mínima vital, no se encuentran registrados en la planilla de remuneraciones, no se les entregan las boletas de pago, no reciben todos sus beneficios sociales, es decir se vulneran los derechos laborales que de acuerdo a ley les corresponden.

### 2.1.3 Antecedentes locales

Autores: Chino Choquenaira, Marleny; Eláez Ramírez, Rosario 2018) Tesis: “**Derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPES en el distrito del Cusco y el empleo digno**” en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, cuyo objetivo de la investigación fue: Determinar el nivel de cumplimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las MYPE en el distrito del Cusco y su repercusión en el empleo digno. Concluye la investigación: El incumplimiento de las normas que regulan el Régimen Especial de las MYPE, en cuanto a derechos y beneficios laborales, que generan una insatisfacción en los trabajadores, ya que, a pesar de que existe una reducción de los derechos y beneficios laborales en este régimen especial, las empresas de las MYPE no cumplen con otorgarles los derechos y beneficios que la norma de las MYPE refiere al respecto, generando en los trabajadores descontento, insatisfacción, sentimiento de desprotección por parte del Estado, que repercute de forma negativa en el desarrollo personal y la dignidad de un trabajador.

## 2.2 BASE LEGALES

### a. Constitución Política del Perú 1993

Artículo 23° El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Artículo 24° El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Artículo 25° La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el



promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Artículo 26° En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27° La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

**b. Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios**

DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR

Artículo 1.- La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.

Artículo 10.- La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente, y comprende los conceptos remuneratorios señalados en el artículo precedente

Artículo 16.- Se considera remuneración regular aquella percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar en razón de incrementos u otros motivos.



c. Decreto Legislativo N° 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Artículo 1.- El trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente en día domingo.

Artículo 4.- La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio será equivalente al de una jornada ordinaria y se abonará en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. El reglamento establecerá la forma de cómputo en los casos de trabajadores cuya remuneración se encuentre establecida por quincena o mes.

Artículo 6.- Son días feriados los siguientes:

- Año Nuevo (01 de Enero)
- Jueves Santo y Viernes Santo (movibles)
- Día del Trabajo (01 de Mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de Junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de Julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de Agosto)
- Combate de Angamos (8 de Octubre)
- Todos los Santos (01 de Noviembre)
- Inmaculada Concepción (08 de Diciembre)
- Navidad del Señor (25 de Diciembre).



Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación:

1. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.
2. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.
3. En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley.

Artículo 13.- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el período de vacaciones.

**d. Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo DECRETO SUPREMO No 008-2002-TR**

Artículo 17.- Cuando la jornada del trabajador se cumpla en horario diurno y nocturno, la sobretasa, para determinar la remuneración mínima a que se refiere el Artículo 8 de la Ley, se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno



- e. Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, Ley 27735. Y reglamentos.

Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

- f. Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 1.- Objeto y definiciones: La presente Ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. A los efectos de la presente Ley y demás disposiciones de desarrollo que se dicten, se establecen las siguientes definiciones: Sistema de Inspección del Trabajo, es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas



que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales. A los efectos de la presente Ley y de sus normas de desarrollo, con carácter general la mención a los “Inspectores del Trabajo” se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos. Actuaciones de Orientación, son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes. Actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales. Procedimiento administrativo sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.



Artículo 31.- Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán: a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales. b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva. c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Artículo 33.- Infracciones en materia de relaciones laborales: Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

## **2.3 BASES TEÓRICAS**

### **2.3.1 Constitución Política de 1993**

Uno de los cambios que se aprecia, respecto de la Constitución anterior, reside en la ubicación de los derechos laborales dentro de la estructura de la Constitución.

En efecto, los derechos laborales se encuentran ubicados dentro del Capítulo II “De los Derechos Sociales y Económicos” del Título I “De la Persona y de la Sociedad”, que se distingue del Capítulo I referido a los Derechos Fundamentales de la Persona. En la Constitución de 1979, todos los derechos laborales estaban considerados como



“Fundamentales”. De acuerdo con la Constitución de 1993, solo los derechos enunciados en el Capítulo I del Título I son considerados “Derechos Fundamentales de la Persona”. El derecho de estabilidad laboral ya no sería catalogado como un derecho fundamental, sino como un derecho social-económico.

Fundamentales que “La enumeración de los derechos establecidos en este Capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza...”. De esta manera, el derecho de estabilidad laboral, al estar inserto en la Constitución, es un derecho fundamental de acuerdo a las disposiciones contenidas en la misma. **MUJICA (2009)**

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y justa, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de las remuneraciones y de los Beneficios Sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

### **2.3.2 Derechos laborales y Leyes que protegen al trabajador**

Según la constitución vigente: Artículo 22° El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23° El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Artículo 24° El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.



Artículo 25° La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Artículo 26° En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27° La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. **Página Web MTPE. (2014)**

### **2.3.3. Beneficios Laborales**

**a) Las remuneraciones:** Cuando el trabajador cumpla con la jornada ordinaria máxima legal o contractual, tendrá derecho a percibir la remuneración mínima vital que se establezca conforme a ley. Si este labore en jornadas inferiores a 4 horas diarias su remuneración no podrá ser menor a la parte proporcional de esta. Constitución Política del Perú Art. 24 0 (2009)

**Concepto de remuneraciones:** Otro elemento esencial de la relación de trabajo es la remuneración, en función a su trascendencia legislativa y económica, cuenta con el reconocimiento constitucional en nuestro País, por lo que nos permite determinar en primera instancia que constituye un derecho constitucional de los trabajadores. Precizando, constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición. Díaz (2011)



**b) Gratificaciones:** Según Ley N° LEY N° 27735 los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Es requisito que el trabajador se encuentre efectivamente laborando en el mes en que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo los subsidios correspondientes. En caso que el trabajador cuente con menos de 6 meses de servicio percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

**c) Asignación familiar:** Los trabajadores de la actividad privada percibirán el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital vigente. Para acreditar este derecho el trabajador tiene que acreditar con las partidas de nacimiento que tiene a su cargo hijos menores de edad. Caballero Bustamante (2016)

**d) Compensación por Tiempo de Servicio (CTS):** Según el D.S. N° 001-97-TR. La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia. Las mismas, se devengan desde el 1º mes de iniciado el vínculo laboral.

**Remuneración Computable:** Se considera remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente percibe el trabajador en dinero o en especie, como contra prestación de su labor, cualquiera que sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

**El cálculo de la CTS:** La remuneración computable se determina sobre la base del sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador, según sea el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, obteniendo la equivalencia diaria dividiendo entre treinta (30) el

total del monto mensual. En el caso de la remuneración complementaria, para su incorporación a la remuneración computable se suman los montos percibidos y su resultado se divide entre seis (6). (Art. 10 y 16 TUO D. Leg. 650).

**Depósito de CTS:** La CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo que cumple un doble rol: un beneficio social para el trabajo realizado y pago por la pérdida del empleo. Ramírez (2014).

**Entrega de la Liquidación del Depósito:** El empleador debe entregar a cada trabajador, bajo cargo, dentro de 5 días hábiles de efectuado el depósito una liquidación debidamente firmada que contenga cuando menos los datos principales del depósito. A solicitud del trabajador, por excepción o solo por convenio individual se podrán sustituir total o parcialmente los depósitos que se devenguen por un depósito que quede en poder del empleador por un plazo máximo de un año. Con excepción de los retiros parciales autorizados, la compensación por tiempo de servicios y sus intereses solo será pagada al trabajador y en su caso retirada por este al producirse su cese. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho.

**e) Jornada legal de trabajo:** Según Constitución Política del Perú Art. 25 la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo.

**Horario de trabajo:** Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, según la ley laboral. El empleador está facultado:

1. A establecer la jornada ordinaria de trabajo



2. Establecer jornadas compensatorias, sin excederse de las 48 horas semanales.
3. Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal y prorratear las horas, sin excederse de las 48 horas semanales.
4. Establecer turnos de trabajos fijos o rotativos.
5. Establecer y modificar el horario de trabajo. El empleador, previamente a la adopción de alguna de estas medidas, debe comunicar con 8 días de anticipación al sindicato, a falta de este a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los trabajadores afectados y los motivos que la sustentan. Dentro de los 10 días siguientes a la adopción de la medida, los trabajadores tienen el derecho de impugnar la medida ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie por la procedencia de la medida en un plazo no mayor a 10 días hábiles. Cusi A. (2014).

**Descuentos.** - El trabajador al momento de recibir su remuneración se le descontará por:

- Sistema Nacional de Pensiones equivalente a la tasa del 13 % de sus remuneraciones y si pertenece a la AFP el aporte y consiguientes descuentos será de la tasa del 10% de su remuneración
- Si el trabajador supera su ingreso anual de 7 UIT., esta afecta al impuesto de la renta por 5° categoría
- Si el trabajador está afiliado al sindicato de trabajadores de la empresa y si ha dado el consentimiento, se le descontará el porcentaje establecido por el gremio sindical. Página Web Diario Oficial El Peruano (2006). D S. 007-2005-TR.

Según D. L. N° 854, El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos



justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir que no podrá ser menor, del 25% por hora calculado sobre la remuneración ordinaria. El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagarán la parte proporcional del recargo horario. El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso. El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

**f) Descanso en días feriados:** Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados establecidos por ley:

- Año Nuevo 1° de enero)
- Jueves y Viernes Santo (movible)
- Día del Trabajo (1° de mayo)
- San Pedro y San Pablo (29 de junio)
- Fiestas Patrias (28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima (30 de agosto)
- Combate de Angamos (8 de octubre) 23
- Todos Los Santos (1ª de noviembre)
- Inmaculada Concepción (8 de diciembre)
- Navidad (25 de diciembre)

El trabajo efectuado en los días feriados no laborales sin descanso sustitutorio dará lugar al pago por la labor efectuada, con una sobre tasa del 100%. Derecho Laboral Individual. Sevillano T. (2009).

Descanso remunerado. - El trabajador tiene derecho, como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana, el que se otorgará preferentemente día domingo. La remuneración por el día de descanso semanal obligatorio, será equivalente al de una jornada ordinaria y será abonada en forma directamente proporcional al número de días efectivamente trabajados. Sánchez F (2016)

**g) Derecho a vacaciones anuales:** El trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional por cada año, completo de servicios. Los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan 10 días en dicho periodo. Se considera falta injustificada las ausencias no computables para el récord conforme el artículo 13 de la Ley (D. Legislativo N° 713).

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago. Infantes G. (2010).

**h) Trabajo nocturno:**

Trabajo nocturno es que se realiza entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. En los centros de trabajo en las cuales las labores se organicen por turnos que comprendan jornadas en horario nocturno, estos deberán en lo posible, ser rotativos.

**Cálculo y pago:** Según la en el art. 8 señala lo siguiente los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta por ciento (30%) de ésta



**i) La seguridad social en Perú:** Se establece con la creación del "Seguro Social Obrero", mediante la ley que creó el fondo de jubilación obrera N° 13640 especialmente en lo que se refiere a la pensión de jubilación estableciéndose además para los familiares en caso de fallecimiento del trabajador asegurado o pensionista. Este beneficio que otorgaba la ley N° 8433 no tenía vigencia en todo el territorio de la república sino en determinadas circunscripciones. El Decreto Ley N° 22482 creó el Instituto Peruano de Seguridad Social, el cual últimamente ha sido reemplazado por ES SALUD mediante ley N° 27056. MINSA (2002)

ES SALUD otorga las siguientes prestaciones:

- **Preveniones:** Mediante la educación para la salud y control de riesgos.
- **Prevención y recuperación de la salud:** atención médica, insumo médico, prótesis, aparatos ortopédicos y sesiones ortopédicas y sesiones de rehabilitación física.
- **Maternidad:** Consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención de parto, extendiéndose al periodo puerperal (1) y el cuidado de la salud del recién nacido.
- **Económica:** Subsidio por incapacidad temporal, maternidad, lactancia y prestaciones por sepelio.
- **Bienestar y promoción Social:** Los programas de extensión social y planes de salud especiales a favor de la población no asegurada de escasos recursos, así como los otros seguros de riesgos humanos que ofrezca ESSALUD dentro del régimen de libre contratación puede contener una o más de las prestaciones referidas. Página Web ESSALUD (2016).

**Ámbito de aplicación:** Página Web ESSALUD (2016). El ámbito de aplicación de ESSALUD comprende:



- Trabajadores dependientes
- Trabajadores independientes
- Trabajadores del campo y del mar
- A la población que requiera atención como consecuencia de siniestros o sismos
- Los pensionistas y sus familiares
- Las personas con discapacidad física y mental
- Personas que carezcan de seguros
- Personas que sufran pena privativa de la libertad
- Trabajadores que prestan servicios en los extranjeros
- Personas que muestran servicios voluntarios
- Escolares, universitarios y estudiantes de institutos
- Personas dedicadas a las tareas del hogar
- Artistas.

**Recursos Económicos.** - Se obtiene mediante:

- Contribución obligatoria por parte de los empleadores por cada uno de sus trabajadores con la tasa del 9% de su remuneración. Actualmente la recaudación de esta contribución se hace a través de la SUNAT:
- Reservas de sus inversiones financieras
- Ingresos provenientes de la inversión de sus recursos
- Ingresos por los recursos de riesgos humanos y las prestaciones de salud a los no asegurados

El trabajador en caso de enfermedad si tiene descanso médico, los primeros 20 días de la enfermedad son pagados por el empleador, a partir de los 21 días lo paga el seguro



hasta 11 meses y 10 días, si continúa la enfermedad, al trabajador se le califica en el estado de invalidez y recibirá una pensión que pueda ser temporal o permanente. MINSA (2002)

### 2.3.4 Sistema de Pensiones

#### a) Sistema Nacional de Pensiones:

Este sistema fue creado por el Decreto Ley N° 19990 de fecha 24 de abril de 1973, este sistema comprende a 2 clases de asegurados: Obligatorios y Facultativos.

En la actualidad el aporte a este sistema le corresponde al trabajador dependiente con una tasa de 13% que se aplica su remuneración vigente y que su empleador está obligado a realizarle el descuento, en la actualidad SUNAT es la encargada de deprecionar esta contribución de forma mensual.

**Prestaciones que otorga el Sistema:** Las prestaciones que otorga el sistema son las siguientes:

- **Prestaciones de invalidez.** - Cuando el trabajador se encuentra en un estado de incapacidad física mental que impida al asegurado ganar más de la treintava parte de la remuneración que percibirá otro trabajador de la misma categoría en un trabajo igual o similar.
- **Prestaciones de jubilación.** - El sistema establece que el trabajador tiene derecho a jubilarse debido a que la llegada de la vejez implica disminución o pérdida de las facultades físicas o mentales del ser humano por lo que le corresponde una pensión vitalicia. El sistema toma como referencia para la jubilación la edad en el momento actual de haber cumplido 65 años de edad, tanto en varones como en mujeres. MEF (2004)



## b) Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones

Creado por Decreto Ley N° 25897 de fecha 27 de noviembre de 1992 y tiene como objeto contribuir al desarrollo y fortalecimiento en el área de pensiones y son las Administradoras de Fondos De Pensiones (AFP) la que administra las pensiones y otorga las prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio. La incorporación al Sistema Privado de Pensiones se efectúa a través de la afiliación a una Administradora de Fondo de Pensiones, siendo voluntario para todos los trabajadores dependientes o independientes. Siendo en los momentos actuales la aportación del 10% más gastos administrativos lo que aporta el trabajador sobre su remuneración. Los trabajadores que se encuentran en el Sistema Nacional de Pensiones pueden solicitar su incorporación a una AFP, y las aportaciones que se realizó de acuerdo al Decreto Ley N° 19990, le son reconocidos mediante bonos de reconocimiento. Diario Oficial El Peruano (1997)

Prestaciones que otorga el sistema SPP.

- Prestaciones por pensión de jubilación. Cuando el afiliado cumpla la edad de 65 años. Puede tener más modalidades: Retiro programado, renta vitalicia personal, renta vitalicia familiar, renta temporal y renta vitalicia.
- Prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio.

Las causas que originen dichas prestaciones son establecidas por el reglamento de la Ley.

Las administradoras de Fondos de Pensiones están bajo el control de una Superintendencia, quien ejerce es representación del Estado la función de control.

Quispe M. (2011).

### 2.3.5 Los Beneficios Sociales Legales

Según a lo establecido por Jorge Castillo referente a este tema indica, son “beneficios regulados por norma expresa”, los que a su vez se dividen en Beneficios Sociales legales remunerativos y no remunerativos.

**a) Beneficios Sociales remunerativos.** - Entre los Beneficios Sociales de carácter remunerativo tenemos los siguientes:

- La asignación familiar
- Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)
- Horas extras y sobretasa nocturna
- Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.

**b) Beneficios Sociales no remunerativos.** - Se considera como conceptos no remunerativos los regulados por el artículo 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que a su vez nos remite a los artículos 19° y 20° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. A continuación, la transcripción textual de cada uno de los artículos mencionados:

“No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19° y 20° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650” (Art. 7° Ley de Productividad y Competitividad Laboral). “No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador adicionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva,



o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidos por resolución de la autoridad administrativa de trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego.

- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados.
- La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada. Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva.
- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia.
- Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor, o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador.
- El refrigerio que no constituya alimentación principal, conforme al artículo 12° de la presente Ley”, (Art. 19° TUOLCTS). “Tampoco se incluirá en la remuneración

computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal”

### **2.3.6 Beneficios Sociales convencionales**

En mérito de la autonomía privada colectiva, los sujetos laborales pueden pactar la entrega de una serie de beneficios que se entreguen al trabajador en forma adicional a los que la ley establece que los beneficios convencionales cuyo nombre les viene por la forma como se originan: un convenio.

En consecuencia, los beneficios convencionales, son aquellos que el trabajador percibe adicionalmente a los establecidos por ley, en mérito de un acuerdo de partes. Toyama (2014). Estos beneficios pueden ser:

- Una asignación por retorno vacacional
- Una bonificación por quinquenio
- Un bono por cumplimiento de metas
- Una gratificación por conyugue
- Una asignación escolar

### **2.3.7 Fiscalización laboral**

La Inspección de Trabajo es responsable de las funciones públicas de control del cumplimiento de las normas de socio laborales y la seguridad y salud en el trabajo, que requieren responsabilidades administrativas, además de orientar y asesorar técnicamente sobre estos temas. (Ley N° 28806, 2006) (DS N° 019-2006, 2006) (Ley 29981, 2012)



**Características de la Fiscalización Laboral.**- El uso de la Ley 29981, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" de Fecha 15 enero de 2013, la supervisión nacional de los trabajos de inspección era (en SUNAFIL sucesiva), si desea iniciar a finales de este año o incluso a su negocio, tales como el sistema actuará examinar el trabajo del cuerpo, promoción, supervisión y control del cumplimiento de las leyes laborales, la salud y la seguridad en el trabajo y la prestación de asistencia técnica, investigación y proponer el tema de las regulaciones. A primera vista, para entender el propósito dado SUNAFIL un importante paso adelante en términos de un sistema para la vigilancia o eficiencia óptima es que se trata de cubrir el déficit actual. Para determinar si realmente busca el adjetivo de cada sistema, encontrará una visión general de las innovaciones más importantes de la misma:

**Competencia:** la SUNAFIL la realización de las funciones y facultades que le confiere el artículo 3 del LGIT cómo la gestión de las relaciones laborales y de trabajo, evitar riesgos en el trabajo, el empleo y la migración, promover el empleo y la formación para el trabajo, la salud y los beneficios, con discapacidades personas a nivel nacional de trabajo, aunque los Gobiernos Regionales mantienen para supervisar las microempresas de autoridad (ya sea formal o no) se encuentra dentro del ámbito de aplicación de las directivas y los planes y normas nacionales y sectoriales emitidos por las instituciones del sistema funcional. Cabe señalar que una definición de microempresas para el ejercicio de esta función será determinada por el Decreto Presidencial.

**Funciones generales:** de conformidad con el artículo 4 de la Ley 29981, podemos considerar:



- La aplicación de la legislación social y laboral.
- Supervisar y garantizar el cumplimiento de las condiciones contractuales, los requisitos para el trabajo social en relación con el 45 procedimiento conjunto de aplicaciones o disposiciones especiales y normas legales, normas y convencional.
- Las sanciones por incumplimiento de las normas sociales y laborales en el ámbito de su competencia juzgada.
- Practicar el poder coercitivo de la aplicación con respecto a las sanciones que consisten en el ejercicio de sus competencias.

En este sentido, es una referencia a los dos primeros, ya que asumen un papel muy importante en la nueva estructura. Por lo tanto, el Consejo es el máximo órgano responsable de la aprobación de las directrices institucionales y la dirección de la empresa; El superintendente es el máximo órgano del ejecutivo y el presupuesto económico autorización de propietario. En el examen otro tribunal mano de obra (que es para muchos uno de los más innovadores que trae la creación de SUNAFIL con él) es una técnica de toma de decisiones, a todos los órganos, así como la autoridad administrativa final para resolver, los tribunales en los casos a su atención, pero sobre todo en sus resoluciones formará al final de la ejecución.

**El importe de las multas:** Otra nueva característica, es que la SUNAFIL presenta severas sanciones por el incumplimiento de las normas socio laborales para establecer estándares. Se trata en todos los casos un aumento de hasta un 90% en comparación con la cantidad anterior. Así que antes de crear el SUNAFIL detener más por infracciones muy graves 20 UIT ahora tenía en su poder hasta 200 UIT aumentado. Lo mismo se aplica a



las paradas que eran 10 UIT por delitos graves y 5 UIT para el templado, ya que ahora se ha elevado a 100 o 50 o la UIT.

**Las infracciones en la seguridad social:** SUNAFIL es responsable del cumplimiento de la Normativa sobre la seguridad social, ya que el designado, en virtud del artículo 35 ° como un delito de omisión de la inscripción en el régimen de beneficios de salud y de pensiones ya sea públicos o privados. Asimismo, señala que estas violaciones por parte del empleador, sin limitación, la falta de explicación, la falta de pago o declaración representando a cabo o pago defectuoso o prematuro de las cargas sociales.

### **2.3.8 Contingencias laborales**

**Contingencia:** Definición de Contingencia Según la Real Academia Española (RAE) define la palabra contingencia como un riesgo o posibilidad de que algo suceda o no suceda.

De acuerdo con la definición precitada podemos expresar que la contingencia laboral es un riesgo o posibilidad de un perjuicio laboral que genere gastos adicionales y desembolsos de dinero no planificados en una empresa

#### **2.3.8.1 Contingencias Laborales Administrativas:**

Igualmente, constituye un riesgo o posibilidad de un perjuicio como consecuencia de la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, principalmente al verificar el incumplimiento de normas socio laborales.

En este sentido, debemos evaluar el contexto en que se desenvuelve la autoridad administrativa de trabajo. Así tenemos:



**a) Inspecciones Laborales:** El Art. 1° de la Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806 define el Sistema de Inspección del Trabajo, como un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. “

**-Funciones de la Inspección del Trabajo:** Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Socio laboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo tal como lo menciona el Art. 3° de la Ley N° 28806.

**b) Infracciones Laborales:** Definición Según el artículo 22° del Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo define a las infracciones como actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectora, los que una vez cometidos se consignan en un acta de inspección, iniciándose por su mérito el procedimiento sancionador, debiéndose dejar constancia de este hecho para información del sistema inspector y anotarse en el respectivo expediente, bajo responsabilidad del Inspector de Trabajo.

**- Tipos:**



Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en el Art. 31° de la Ley N° 28806:

**Leves:** cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.

**Graves:** cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectora.

**Muy graves:** los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

**c) Multas laborales:** Se define multa como una “pena pecuniaria que se impone por una falta delictiva, administrativa o de policía o por incumplimiento contractual”.

De acuerdo a los últimos cambios que se han producido en nuestra Legislación Laboral relacionados con las obligaciones que deben cumplir las empresas al contratar nuevos trabajadores se deben tener en cuenta las siguientes precisiones a efectos de evitar incurrir en incumplimientos que constituyan una infracción laboral y a la larga den origen a la imposición de una multa por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Cabanellas (1994)



INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES	TIPO DE INFRACCIONES
No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición.	LEVE
El incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya, o registro de trabajadores y prestadores de servicios, siempre que no esté tipificado como infracción grave.	LEVE
El incumplimiento de las obligaciones sobre boletas de pago de remuneraciones, siempre que no esté tipificado como infracción grave	LEVE
El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, planillas electrónicas, o registro de trabajadores y prestadores de servicios: no encontrarse actualizado; no encontrarse debidamente autorizado de ser exigido; no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad; no efectuar el alta en el Registro, la modificación o actualización de datos, o la baja en el Registro, dentro del plazo correspondiente.	GRAVE
El incumplimiento de las siguientes obligaciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación: consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan, registros de trabajadores y prestadores de servicios, incluir datos falsos o que no correspondan a la realidad.	GRAVE
No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley	GRAVE



No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.	GRAVE
No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.	GRAVE
No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo, cuando este requisito sea exigible, así como no presentar una copia de los mismos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro	GRAVE
No pagar la remuneración mínima correspondiente.	MUY GRAVE
No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo.	MUY GRAVE
No registrar trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros o derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, incurriéndose en una infracción por cada trabajador, pensionista, prestador de servicios, personal en formación – Modalidad Formativa Laboral y otros, personal de terceros o derechohabiente. Para el cálculo de la multa a imponerse, se entiende como trabajadores afectados a los pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, así como los derechohabientes.	MUY GRAVE
<b>INFRACCIONES LEVES EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</b>	
Incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales, siempre que no estén tipificados como infracciones graves.	LEVE
<b>INFRACCIONES GRAVES A LA LABOR INSPECTIVA</b>	
Incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección.	GRAVE



Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones inspectivas de los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares	GRAVE
El retiro de carteles del centro de trabajo o la obstrucción de la publicidad de listas que permitan conocer al público sobre la condición de infractor del sujeto inspeccionado.	GRAVE
La negativa injustificada o el impedimento de entrada o permanencia en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares, o peritos y técnicos designados oficialmente, para que se realice una inspección.	MUY GRAVE
La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de acreditar su identidad o la identidad de las personas que se encuentran en los centros o lugares de trabajo ante los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares.	MUY GRAVE
El impedimento de la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.	MUY GRAVE
El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva	MUY GRAVE
No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores	MUY GRAVE
No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales cuando concurra riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o la reanudación de los trabajos o tareas sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización o prohibición.	MUY GRAVE

**CUANTÍA DE MULTAS LABORALES (MICROEMPRESA)**

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 80	81 a 100
Leves	0.1	0.12	0.15	0.18	0.2	0.22	0.25	0.3	0.4	0.5
Graves	0.25	0.3	0.35	0.4	0.45	0.5	0.6	0.7	0.8	1
Muy graves	0.5	0.52	0.55	0.58	0.64	0.75	0.85	1	1.2	1.5

**CUANTÍA DE MULTAS LABORALES (PEQUEÑA EMPRESA)**

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 80	81 a 100
Leves	0.7	0.5	0.8	1	1.5	2	2.5	3	3.5	5
Graves	1	1.5	2.5	3.2	4	4,7	5.5	7	8	10
Muy graves	1. 7	1.5	3.2	5	6	8	10	10	15	17

**CUANTÍA DE MULTAS LABORALES (NO MYPE)**

Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 1000	Más de 1000
Leves	0.5	0.8	1.2	1.6	2	3	4.5	6	7.5	10
Graves	3	7.5	10	12.5	15	20	25	35	40	50
Muy graves	5	10	15	20	27	35	45	60	80	100

**2.3.8.2 Contingencias Laborales Judiciales:** Entre ellas tenemos:

**A. Demandas Laborales.** - La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos establecidos en el Art. 424° del Decreto Legislativo N° 768 que son los siguientes:

- La designación del juez ante quien se interpone
- El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria y domicilio procesal del demandante. Para efectos de la notificación electrónica, las partes deben consignar en la demanda una dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de tales actos postulatorios
- El nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo
- El nombre y dirección domiciliaria del demandando. Si se ignora esta última, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la prestación de la demanda.
- El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide.



- Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos en forma precisa, con orden y claridad.
- La fundamentación jurídica del petitorio.
- El monto del petitorio, salvo que no pudiera establecerse.
- La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda.
- Los medios probatorios. Es bueno precisar que, en el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación de acuerdo al Art. 50° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.
- La firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del abogado.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios (costos) que se pagan con ocasión del proceso.

**B. Sentencias Favorables al Trabajador:** Según el Art. 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación debe ser de pronunciamiento expreso en la sentencia.

a) **Medidas Cautelares.** - Las medidas cautelares son disposiciones judiciales que se dictan para garantizar el resultado de un proceso y asegurar el cumplimiento de la sentencia.

b) **Pago de Costas.** - Las tasas judiciales que deben pagar los trabajadores pertenecientes al Régimen MYPE no son altas, ya que se pagan si el monto de la pretensión



supera las 70 URP (Unidad de Referencia Procesal) que es equivalente al 10% de una UIT (Unidad Impositiva Tributaria) y en el 50%, Las costas son condenadas a pagarse por la empresa que ha retenido un resultado desfavorable, es decir adicionalmente a la suma principal sentenciada, sus intereses legales y los honorarios, la empresa deberá devolver al trabajador lo que pagó por costas, que son los gastos en que se incurrió en el proceso.

**C. Denuncias penales.** - Conforme al Art 168° del Código Penal será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

- Integrar o no un sindicato.
- Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.

La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.

### **2.3.8.3. Provisión contable para los procesos laborales iniciados contra la empresa**

Las empresas en el transcurso de su existencia suelen experimentar circunstancias no deseadas producto de conflictos originados en desaciertos u omisiones de la administración, o desacuerdos en sus relaciones de tipo societario, comercial, y también de índole laboral.

Una situación como las mencionadas, muchas veces provoca en la parte que se siente afectada en sus intereses, el apremio por resarcirse de los daños sufridos, derivando tal acción en la presentación de una demanda por la vía judicial.



Cuando los trabajadores plantean demandas laborales contra sus empleadores, de la misma manera que en otro tipo de demandas de naturaleza no laboral, la consecuencia inmediata es el nacimiento de una situación contingente para el demandado.

Una empresa que enfrenta una situación contingente, puede optar por dos alternativas: la primera, no hacer una evaluación, seguimiento y cuantificación de los riesgos que podría implicar en su patrimonio el desenlace de la contingencia, dejando que el proceso - eventualmente confiado al abogado- fluya hasta su culminación, independientemente del tiempo que ello tome; y finalmente, si el resultado le es adverso, asumir el desembolso económico (cualquiera que sea el monto) que la autoridad judicial determine en sentencia.

La segunda alternativa (recomendada), es considerar que corresponde a la empresa organizar un procedimiento de administración de la contingencia, lo cual incluye una evaluación al inicio de los riesgos que significará la situación contingente, procurando anticipar los posibles resultados del desenlace, buscando no sólo el apoyo de asesores experimentados en el tema, sino también considerando registrar en la contabilidad de la empresa en la oportunidad en que resulte conveniente, una provisión con cargo a los resultados en caso de concluir que existe para la empresa un riesgo inminente de realizar un desembolso.

De esta manera, la empresa no tiene que esperar a que ocurra la conclusión del proceso judicial para reconocer las pérdidas que le podría acarrear tal circunstancia. Para determinar una provisión contable respecto de una situación contingente, es necesario que se presenten ciertos eventos que se constituyen en lineamientos básicos por así determinarlo la Norma



Internacional de Contabilidad (NIC) N° 37, referida a provisiones y pasivos contingentes.

Se debe reconocer una provisión cuando, y sólo cuando, se dan las siguientes circunstancias:

1. La empresa tiene una obligación presente (de carácter legal o implícita por la entidad), como resultado de un suceso pasado;
2. Es probable (es decir, existe mayor posibilidad de que se presente que de lo contrario) que la empresa tenga que desprenderse de recursos que comporten beneficios económicos para cancelar la obligación; y
3. Además, puede estimarse de manera fiable el importe de la deuda correspondiente.

La mencionada NIC 37 precisa que sólo en casos extremadamente raros no resulta posible la estimación de la cuantía de la deuda.

Si existe menos probabilidad que la obligación presente ocurra, entonces la empresa no cuenta con argumentos sólidos para registrar una provisión, pero sí debe proceder a revelar en una nota a los estados financieros la existencia de una obligación contingente, salvo en el caso que sea remota la posibilidad de salida de recursos que incorporen beneficios económicos para cancelarla.

Para proceder a valorar el importe de la provisión, la empresa debe considerar lo siguiente:

1. Tener en cuenta los riesgos y las incertidumbres correspondientes. No obstante, la existencia de incertidumbres no justifica la creación de provisiones excesivas ni la sobrevaloración deliberada de los pasivos;



2. Tener en cuenta sucesos futuros, tales como los cambios en la ley, siempre que haya suficiente evidencia objetiva respecto a su ocurrencia;
3. Las provisiones deben ser objeto de revisión en cada fecha de balance, y ajustadas consiguientemente para reflejar en cada momento la mejor estimación disponible.  
Cuando ya no sea probable que vayan a salir recursos de la empresa para satisfacer la obligación, la provisión debe ser objeto de reversión; y
4. La provisión debe ser utilizada para cubrir únicamente los desembolsos para los que fue originalmente reconocida.

La segunda alternativa que planteamos, implica un trabajo continuo de análisis y retroalimentación por parte de la administración y de los abogados en diferentes momentos para anticipar el posible escenario final.

## 2.4 MARCO CONCEPTUAL

**a) Fiscalización.** - Es un mecanismo de control que tiene una connotación muy amplia; se entiende como sinónimo de inspección, de vigilancia, de seguimiento de auditoría, de supervisión, de control y de alguna manera de evaluación, ya que evaluar es medir, y medir implica comparar.

**b) Contingencias.** - Contingencia es aquello que le sucede a una cosa, le concierne y la determina. Por ejemplo, puede tratarse de un peligro, daño o perjuicio. Ejemplos: “Hay muchas contingencias que pueden afectar que la operación de rescate de los naufragos resulte satisfactoria, como, por ejemplo, que el tiempo no sea favorable o que las aguas estén muy turbulentas” o “Entre las contingencias que puede sufrir la población ribereña se cuenta principalmente la crecida del río”.



c) **Beneficios.** - Un beneficio es un bien que se hace o se recibe. El término también se utiliza como sinónimo de utilidad o ventaja.

d) **Fiscalización laboral.** - Es el Acto de verificación, inspección, investigación y comprobación que se realiza a Órganos y Organismos de la Administración del Estado, a organizaciones económicas estatales y a dirigentes y funcionarios designados o aprobados por una autoridad u órgano de gobierno facultado, con la finalidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones estatales y de gobierno vinculadas con la actividad económico – financiera,

e) **Contingencia laboral.** - La contingencia es la condición, situación o conjunto de circunstancias existentes, que implican incertidumbre con respecto a posibles ganancias o posibles pérdidas para una empresa, que serán resueltas cuando ocurran o dejen de ocurrir uno o más eventos futuros.

f) **Compensación por Tiempo de Servicios:** Es un beneficio social de previsión de las posibles contingencias que origine el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y de su familia. (Artículo 1º del D.S. N° 001-97-TR) La CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo.

g) **Gratificación.** - Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el trabajador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa

h) **Beneficios sociales legales.** - Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su



carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal

**i) Remuneración.** Es que la remuneración adquiera la forma de un sueldo o salario mensual. Esto quiere decir que, al final de cada mes, el trabajador recibe una remuneración fija por las tareas realizadas. Más allá de lo estable que pueda resultar la remuneración, la suma percibida por el individuo puede variar cada mes al incluir variables como el premio por presentismo o las comisiones por venta.

**j) Relación laboral:** Es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

**k) Beneficios sociales convencionales.** - Son aquellos beneficios pactados entre empleador y trabajador que se abonan de manera adicional a los previstos legalmente

También pueden ser denominarse beneficios autónomos. Ejemplos: asignación por retorno vacacional, participación adicional en las utilidades, bono por cumplimiento de metas, asignación escolar, etc.

**l) Sanciones.** - La sanción es la aplicación de algún tipo de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal. En este sentido, el concepto de sanción puede ser entendido de dos maneras distintas, aunque similares y conectadas entre sí.

**m) Seguro de vida:** Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o



invalidez permanente de estos. Está regulado por la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales

**n) Demandas laborales:** Es el medio procesal mediante el cual el sujeto actor o el demandante interpone su pretensión, donde pide al órgano jurisdiccional tutela jurídica para que se resuelva un conflicto o una incertidumbre jurídica, y a través del juez se le obligue al demandado para que cumpla su obligación frente al demandante.

**o) Denuncias penales:** Se entiende por denuncia el acto de poner en conocimiento ante la autoridad el hecho por el cual usted o un familiar suyo o un allegado ha resultado víctima de un Delito. La denuncia es la formalidad que se utiliza para ejercitar la acción penal.

**p) Infracciones laborales:** Se consideran infracciones aquellas acciones y omisiones dolosas o culposas tipificadas y sancionadas en las leyes. Entendemos por dolosas aquellas que implican la intención de incumplir lo previsto en las normas y por culposas cuando ese incumplimiento parte de la negligencia del obligado tributario.

**q) Multas laborales:** La multa es una sanción de tipo económico, que afecta la situación patrimonial de la persona a quien ha sido impuesta, que no aspira a la reparación del daño ocasionado, sino que es un castigo al infractor o delincuente, adicionado a los perjuicios producidos, si los hubiera. Su destino es engrosar las arcas fiscales, aunque la finalidad de la multa es el castigo de quien cometió el delito o la falta, y la función ejemplificadora, para que otros no cometan lo mismo.

### 2.3.9 Antecedentes históricos de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

La empresa, nace con una clara orientación a satisfacer las necesidades de cada uno de los miles de clientes que atiende día a día, llegando a ellos a través de nuestra estación de servicio en la región de Cusco. Esmerándonos siempre por satisfacer los requerimientos específicos y manteniendo siempre la mejor calidad de producto, una logística eficiente, permanente vocación de servicio y el mayor compromiso con nuestros clientes.

<b>Ruc</b>	20563900572
<b>Razón Social</b>	SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
<b>Fecha de Inscripción</b>	5/04/2013
<b>Fecha de Inicio de Actividades</b>	1/07/2013
<b>Actividad Económica Principal</b>	4730 - VENTA AL POR MENOR DE COMBUSTIBLES PARA VEHÍCULOS AUTOMOTORES EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS

### FODA.

#### Identificación de los factores externos

#### Oportunidades

- Facilidad de acceso y compras al llenado de los combustibles.
- Capacidad de negociar con los proveedores y clientes.
- Expansión de mercados a nivel Nacional.
- Participación y expansión de capacitación para un mejor servicio.



### **Amenazas**

- Que el gobierno peruano suba el precio de dichos Combustibles.
- La competencia y sus grandes créditos financieros.
- Las alianzas estratégicas entre los grandes y medianos distribuidores.
- La aparición de nuevos competidores en el mercado.

### **Identificación de los factores internos**

#### **Fortalezas**

- Liderazgo y participación mayoritaria de ventas de Combustibles en el mercado y capacidad de negociación.
- Acceso a mercados locales y distritales de una manera rápida para su venta.
- Muy buena posición financiera (Liquidez, rentabilidad, etc.)
- Precio competitivo.
- Capacidad Gerencial.
- Productos de buena calidad.
- Contamos con reconocimiento de calidad de atención al cliente por nuestros clientes que cada vez aumentan.

#### **Debilidades:**

- Ausencia o poca comunicación en la empresa.
- Estructura interna deficientemente organizada e inadecuada.
- Inexistencia de Manuales de Organización y Funciones.
- Descoordinación y desconocimiento de las políticas internas.



- Visión estratégica y Misión de la Empresa poco clara.
- No cuenta con un Planeamiento Estratégico claramente definido o difundido.

**Estrategias posibles:**

- Posicionar la marca de nuestros productos en el mercado y establecer ventajas diferenciales en esta línea de productos frente a la competencia.
- Crear e Incrementar alianzas estratégicas con empresas comercializadoras.
- Desarrollar una penetración agresiva en el mercado, mediante campañas publicitarias.
- Programa de capacitación interna para desarrollar el nivel de sus competencias actuales, así como para mejorar el clima organizacional y la comunicación interna.
- Adquisición de software y aplicación de sistemas más sofisticados.

**Número de trabajadores y planilla de trabajadores:**

- Romero Ttito Pilar
- Holgado Quispe Mauro
- Champi Percca Meliton
- Contreras Marcilla Iveth Andrea
- Ulloa Gomez Primo Feliciano
- Chillihuani Chillihuani Joel
- Mamani Paucar Edgar Elias

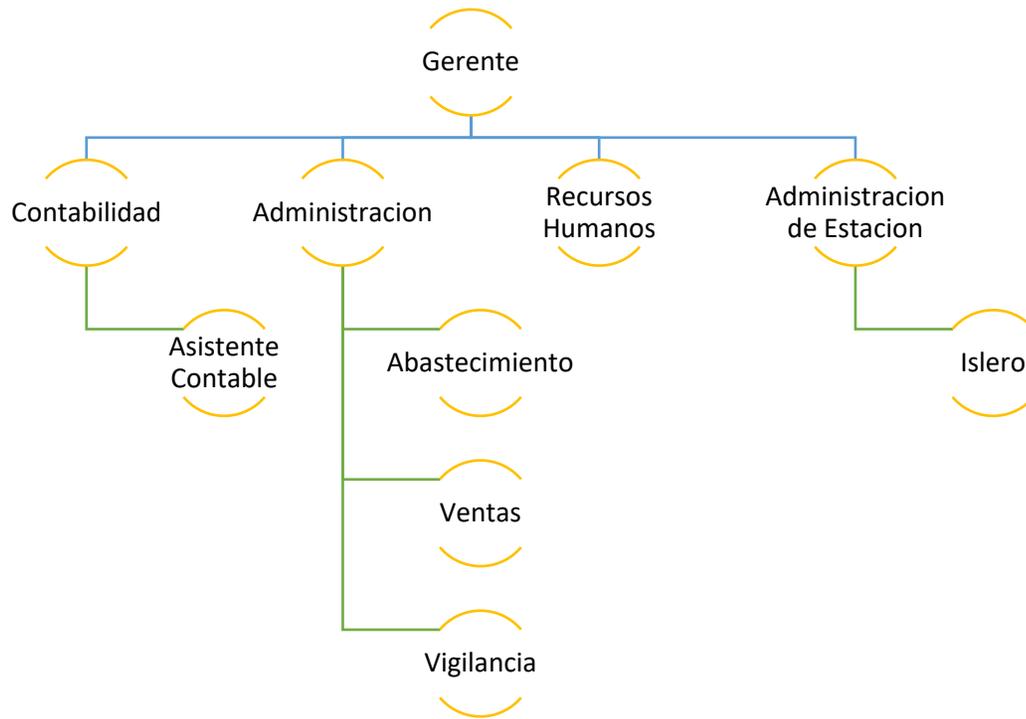
**Régimen tributario que pertenece:**

- Régimen general

**Impuestos que paga:**

- IGV
- Renta

**Organigrama**



**Cuadro de sanciones de la empresa Servicentro Petro Mapi E.I.R.L año 2017-2018**

<b>NORMA LEGAL</b>	<b>INFRACCIÓN</b>	<b>GRAVEDAD</b>	<b>TRABAJORES AFECTADOS</b>	<b>SANCIÓN</b>	<b>MULTA</b>
Art 25. 20 del DS 019-2006-TR	No registrar en planilla a un trabajador	Muy Grave	1	1.5	S/6,225.00
Art 24.4 del DS 019-2006-TR	No pagar gratificación	Grave	1	1.5	S/6,225.00
Art 24.4 del DS 019-2006-TR	No pago de bonificación extraordinaria	Grave	1	1.5	S/6,225.00
Art 24.5 del DS 019-2006-TR	No depositar CTS	Grave	1	1.5	S/6,225.00
Art 23.2 del DS 019-2006-TR	No entregar liquidación de CTS	Leve	1	0.5	S/2,075.00
Art 25.6 del DS 019-2006-TR	No pagar indemnización	Muy Grave	1	1.5	S/6,225.00
Art 44 del DS 019-2006-TR	No registrar en un Sistema de Salud	Grave	1	1.5	S/6,225.00
Art 44 del DS 019-2006-TR	No registrar	Grave	1	1.5	S/6,225.00
<b>TOTAL</b>					<b>S/45,650.00</b>



## PLANILLA DE REMUNERACIONES MES ENERO A DICIEMBRE 2017

## R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador

Página : 1  
 Fecha : 22/04/2019  
 Hora : 9:02:46 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 01/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPañIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	135.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						

## R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador

Página : 1  
 Fecha : 22/04/2019  
 Hora : 9:02:46 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 01/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPañIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	135.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						



**R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:02:41 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 02/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPAÑIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						

**R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:02:30 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 02/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.30	870.70	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.30	870.70	90.00
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00



**R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:02:51 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 03/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.10	870.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.60	870.40	90.00
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00

**R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:02:51 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 03/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPANÍA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						



## R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Página : 1  
 Fecha : 22/04/2019  
 Hora : 9:02:58 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 04/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	115.15	884.85	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	128.30	871.70	90.00
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00

## R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador

Página : 1  
 Fecha : 22/04/2019  
 Hora : 9:02:58 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 04/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPAÑIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						



**R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:03 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 05/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.10	870.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	128.30	871.70	90.00
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00

**R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:03 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 05/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPAÑIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						



## R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:09 AM

RUC: 20563900572

Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA

Periodo: 06/2017

PDT Planilla Electrónica - PLAME

Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.10	870.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	128.30	871.70	90.00
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00



**R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:09 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 06/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPAÑIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						

**R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:13 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 07/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	2000.00	2000.00	0.00	130.00	1870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	2000.00	2000.00	0.00	350.10	1649.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	2000.00	2000.00	0.00	130.00	1870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	2000.00	2000.00	0.00	128.30	1871.70	90.00
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	BAJA	2000.00	2000.00	0.00	130.00	1870.00	90.00



## R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:13 AM

RUC: 20563900572  
 Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
 Periodo: 07/2017  
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPANÍA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-48095745	HOLGADO ACHAHUI, ANGELO JHOSEP	BAJA	00	90.00						

## R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:18 AM

RUC: 20563900572  
 Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
 Periodo: 08/2017  
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.10	870.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	BAJA	1000.00	1000.00	0.00	128.30	871.70	90.00
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	850.00	850.00	0.00	110.50	739.50	76.50
7	01-74055222	MAMANI PAUCAR, EDGAR ELIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO	850.00	850.00	0.00	110.50	739.50	76.50



## R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:19 AM

RUC: 20563900572  
 Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
 Periodo: 08/2017  
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aportes voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPAÑIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUIISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	BAJA	00	90.00						
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	76.50						
7	01-74055222	MAMANI PAUCAR, EDGAR ELIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	76.50						

## R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:32 AM

RUC: 20563900572  
 Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA  
 Periodo: 09/2017  
 PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUIISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.10	870.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	128.30	871.70	90.00
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
7	01-74055222	MAMANI PAUCAR, EDGAR ELIAS	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00



**R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:39 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 10/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.10	870.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	128.30	871.70	90.00
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
7	01-74055222	MAMANI PAUCAR, EDGAR ELIAS	BAJA	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00

**R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador**

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:39 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 10/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPañIA SCTR Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
7	01-74055222	MAMANI PAUCAR, EDGAR ELIAS	BAJA	00	90.00						



## R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:45 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 11/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	129.10	870.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	128.30	871.70	90.00
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	1000.00	1000.00	0.00	130.00	870.00	90.00

## R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador

Página : 1  
Fecha : 22/04/2019  
Hora : 9:03:45 AM

RUC: 20563900572	
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	
Periodo: 11/2017	
PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPAÑIA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						



## R01: Trabajadores - Datos de Ingresos, Tributos y Aportes

Página : 1  
 Fecha : 22/04/2019  
 Hora : 9:03:51 AM

RUC: 20563900572
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
Periodo: 12/2017
PDT Planilla Electrónica - PLAME
Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Devengado	Pagado	Descuentos	Tributos y aportes del Trabajador	Neto a pagar	Tributos y Aportes del Empleador
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	2090.00	2090.00	0.00	130.00	1960.00	90.00
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	2090.00	2090.00	0.00	129.10	1960.90	90.00
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	2090.00	2090.00	0.00	130.00	1960.00	90.00
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	2090.00	2090.00	0.00	128.30	1961.70	90.00
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	2090.00	2090.00	0.00	130.00	1960.00	90.00
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	2090.00	2090.00	0.00	130.00	1960.00	90.00

## R05: Trabajadores - Tributos, aportes y conceptos a cargo del empleador

Página : 1  
 Fecha : 22/04/2019  
 Hora : 9:03:51 AM

RUC: 20563900572
Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
Periodo: 12/2017
PDT Planilla Electrónica - PLAME
Número de Orden:

Nro.	Documento de Identidad	Apellidos y Nombres	Situación	Cód. Reg. Salud	ESSALUD Seguro de Salud	Seguro Integral de Salud	ESSALUD SCTR-Salud	E.P.S. SCTR-Salud	SCTR-Pensiones	S.P.P. Aporte voluntario	Póliza de Seguro (D.Leg.688)
				SENATI	Fondo de Derechos del Artista	IES	REP Cuenta Propia	ONP SCRT Pensión	COMPANÍA SCRT Pensión	Otras Aportaciones	
1	01-25215992	ROMERO TTITO, PILAR	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
2	01-25216193	HOLGADO QUISPE, MAURO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
3	01-44993391	CHAMPI PERCCA, MELITON	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
4	01-45275078	CONTRERAS MARCILLA, IVETH ANDREA	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
5	01-46219034	ULLOA GOMEZ, PRIMO FELICIANO	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						
6	01-48795807	CHILLIHUANI CHILLIHUANI, JHOEL	ACTIVO O SUBSIDIADO	00	90.00						



## 2.5 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

### 2.5.1 Hipótesis general

Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco periodo 2017-2018, son: Las infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales, sentencias favorables al trabajador y denuncias penales

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- a) La fiscalización laboral genera contingencias laborales en los beneficios sociales legales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible caso: Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada” Cusco son: Las infracciones laborales, multas entre otras.
- b) La fiscalización laboral si genera contingencias laborales en los beneficios sociales convencionales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible caso: Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada” Cusco como: Infracciones laborales y multas entre otras.



## 2.6 VARIABLES DE ESTUDIO

### a) Variables

#### Variable 1

- Beneficios Laborales

#### Variable 2

- Contingencia Laboral

### b) Conceptualización de la variable

- **Beneficios Laborales.** - Los beneficios laborales incluyen varios tipos de compensaciones provistas por los empleadores en adición a los salarios regulares. En las situaciones en las que los empleadores intercambian dinero por estos beneficios, estos son llamados arreglos de "intercambio laboral". En la mayoría de los países algunos beneficios laborales son sujetos a impuestos.

- **Contingencia Laboral.** - La contingencia es la condición, situación o conjunto de circunstancias existentes, que implican incertidumbre con respecto a posibles ganancias o posibles pérdidas para una empresa, que serán resueltas cuando ocurran o dejen de ocurrir uno o más eventos futuros. (Pahlen Acuña y Fronti de García, 2004)





			<ul style="list-style-type: none"><li>-Gratificaciones extraordinarias</li><li>- Bonificación por cumpleaños</li><li>- Asignación escolar</li><li>- Bono por cumplimiento de metas, entre otros.</li></ul>
<b>Contingencias laborales</b>	Podemos expresar que la contingencia laboral es un riesgo o posibilidad de un perjuicio laboral que genere gastos adicionales y desembolsos de dinero no planificados en una empresa (Pahlen Acuña y Fronti de García, 2004).	<p>Y1= Infracciones laborales</p> <p>Y2=Multas laborales</p> <p>Y3= Demandas laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Grado de infracciones</li><li>- Cuantía de multas laborales</li></ul>



		Y4= Denuncias penales	- Grado de incumplimiento de leyes laborales  - Nivel de delitos penales
--	--	-----------------------	--



## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada y práctica, en razón de que solo se aplica las teorías existentes para solucionar el problema como son los beneficios laborales y las contingencias laborales de los trabajadores.

#### 3.2 ENFOQUE DE INVESTIGACION

Al presente trabajo de investigación corresponde el enfoque cuantitativo, en razón de que en el desarrollo de la investigación utilizado la estadística, así como contrastó las hipótesis planteadas

#### 3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación tiene el diseño no experimental, puesto que no se manipularon ninguna de las variables, solo se observaron los hechos tal como se presentan en la realidad para luego analizar y con característica longitudinales para la recolección de datos.

#### 3.4 ALCANCE DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación tiene un alcance descriptivo, ya que pretendemos describir las características de las variables objeto de estudio, mediante la recolección de datos para su análisis e interpretación.



### **3.5 POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.5.1 Población**

La población en la presente investigación está constituida por los representantes responsables, colaboradores, la normativa y documentos laborales de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada”

#### **3.5.2 Muestra**

La muestra está constituida por los representantes responsables como: Gerente Propietario (01), el administrador de la empresa (01), el contador público (01) así como (05) trabajadores de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada”. Así mismo la normativa y documentos laborales de la empresa para su análisis sobre su cumplimiento. La muestra es de tipo no probabilística, en razón de que se considera el total de la población por considerarse de carácter finita y que no fue necesario la aplicación de la formula estadística.

### **3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.6.1 Técnicas**

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección y tratamiento de información hacia la consecución de los objetivos de la presente investigación son los siguientes:

- Recolección de documentos.
- Encuesta.

#### **3.6.2 Instrumento**

- Ficha de análisis documentario
- Cuestionario de encuesta



### **3.7 PROCESAMIENTO DE DATOS**

Para el procesamiento y análisis de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva y fueron procesados y analizados con ayuda del programa Excel y SPSS Software.

## CAPÍTULO IV.

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos para cada objetivo planteado en la presente investigación, el análisis de la información real respecto a los beneficios laborales y las contingencias de los trabajadores de empresas distribuidores de combustibles, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA”. Cusco periodo 2017-2018. Para el análisis documental, se analizaron las planillas de sueldos de los trabajadores, así como se aplicó el cuestionario a los trabajadores de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA”. Cusco

#### 4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS EN TABLAS Y GRAFICOS

##### A) PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

##### DATOS GENERALES:

##### Tabla 1

*Edad de los trabajadores de la empresa.*

	<i>F</i>	%
Mayor de edad	5	100.0
Menor de edad	0	0.0
Total	5	100.0

Fuente: Elaboración propia

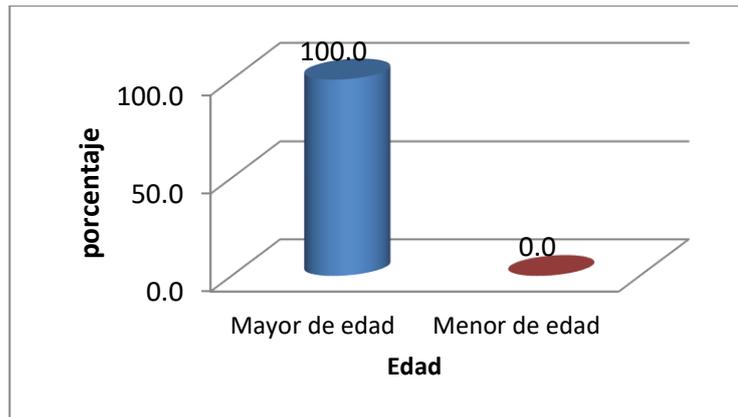


Figura 1: Edad de los trabajadores de la empresa

**INTERPRETACION:**

En la tabla y figura, se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa son mayores de edad ya que la norma no permite el contrato de menores de edad.

**Tabla 2**

*Sexo de los trabajadores de la empresa*

	<i>f</i>	%
Masculino	5	100.0
Femenino	0	0.0
Total	5	100.0

Fuente: Elaboración propia

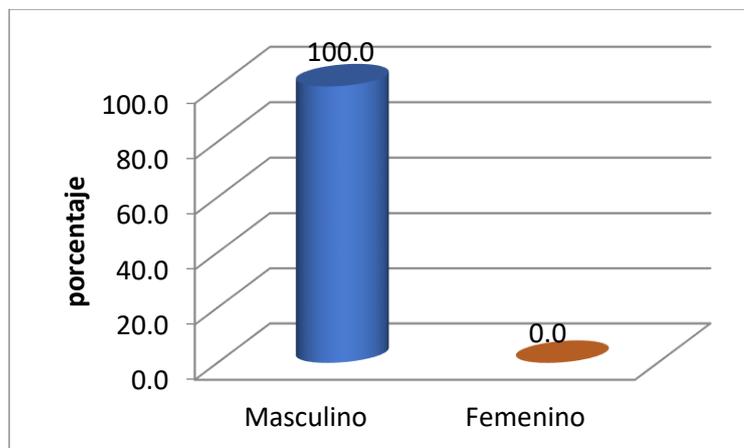


Figura 2: Sexo de los trabajadores de la empresa

**INTERPRETACIÓN:**

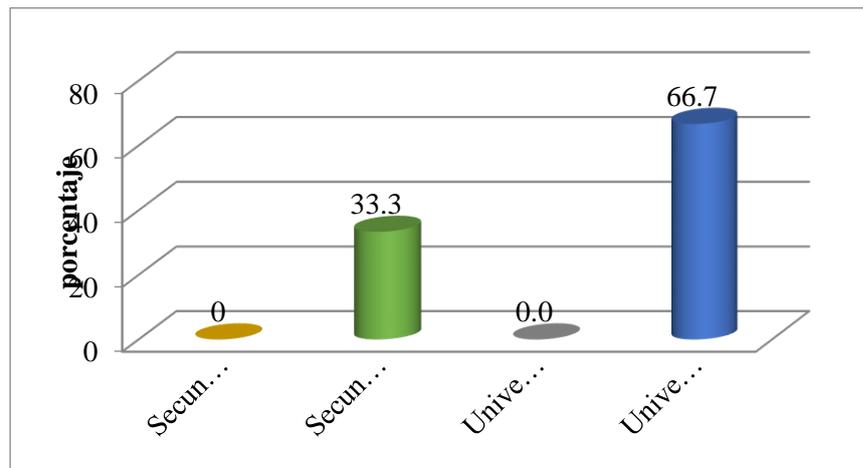
En la tabla y figura se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa son varones porque en el momento de la contratación se presentaron en su mayoría personas del sexo masculino.

**Tabla 3**

*Grado de educación de los trabajadores de la empresa*

	<i>f</i>	%
Secundaria incompleta	0	0
Secundaria completa	2	33.3
Universidad incompleta	0	0.0
Universidad completa	3	66.7
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 3:** Grado de educación de los trabajadores de la empresa

**INTERPRETACION:**

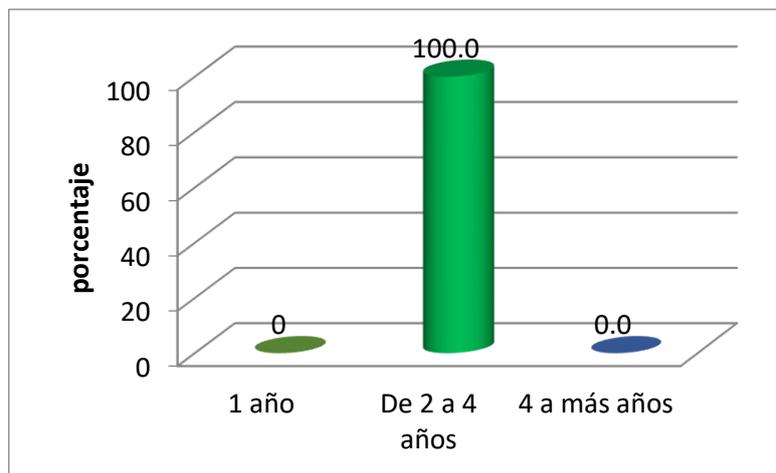
En la tabla se observa que la mayor proporción el 66.7% de los trabajadores presentan estudios universitarios completos, solo el 33.3% presenta secundaria completa.

**Tabla 4**

*Tiempo que viene trabajando en la empresa.*

	<i>f</i>	%
1 año	0	0
De 2 a 4 años	5	100.0
4 a más años	0	0.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 4:** Tiempo que viene trabajando en la empresa

**INTERPRETACIÓN:**

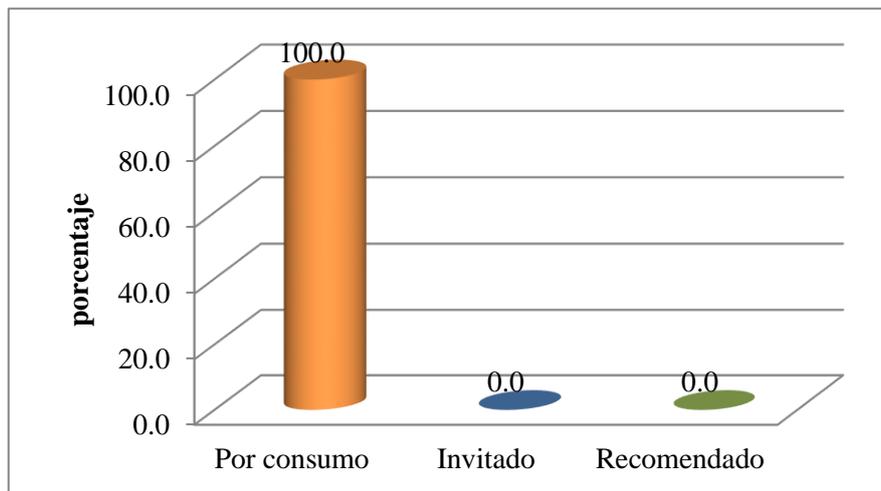
En la tabla y figura, se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa vienen trabajando entre 2 a 4 años, debido al cumplimiento de sus contratos.

**Tabla 5**

*Modalidad de ingreso al trabajo en la empresa*

	<i>f</i>	%
Por concurso	5	100.0
Invitado	0	0.0
Recomendado	0	0.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 5:** Modalidad de ingreso al trabajo en la empresa

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla y figura se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa que representa el 100% de la muestra, ingresaron según la modalidad de contrata, ya que se hizo una convocatoria externa.

**Tabla 6**

*Situación laboral en la actualidad en la empresa*

	<i>f</i>	%
4 horas	0	0
8 horas	5	100.0
Más de 10 horas	0	0.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa

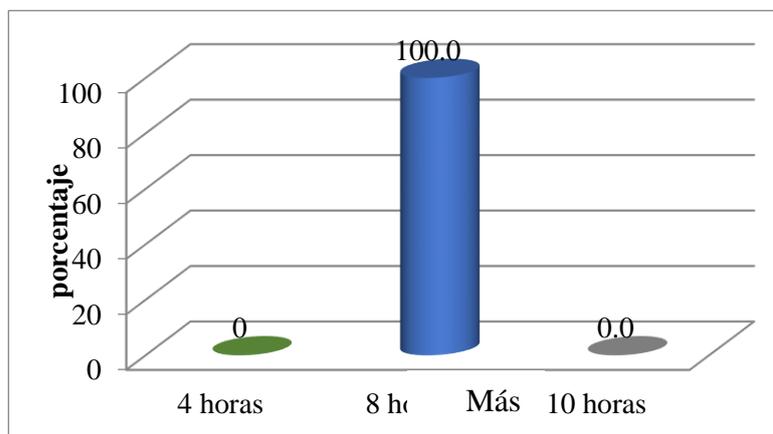


Figura 6: Situación laboral en la actualidad en la empresa

**INTERPRETACIÓN:**

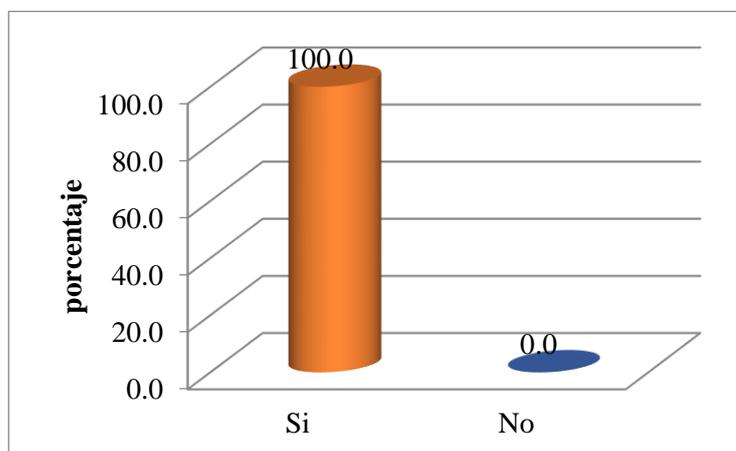
En la tabla y figura se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa trabajan (8) horas diarias, según la norma establecida.

**Tabla 7**

*Percibe remuneración mínimo vital*

	<i>f</i>	%
Si	5	100.0
No	0	0.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 7:** Percibe remuneración mínimo vital

**INTERPRETACIÓN:**

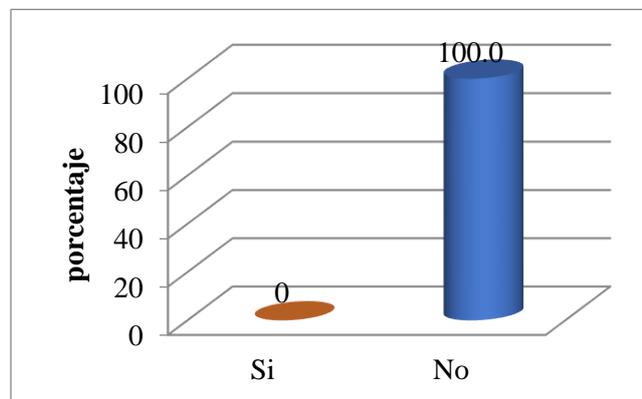
En la tabla y figura se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa si perciben la remuneración mínima vital conforme a Ley.

**Tabla 8**

*La remuneración mensual que percibe es menor que la remuneración mínima vital.*

	<i>f</i>	%
Si	0	0
No	5	100.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 8:** La remuneración mensual que percibe es menor que la remuneración mínima vital

**INTERPRETACIÓN:**

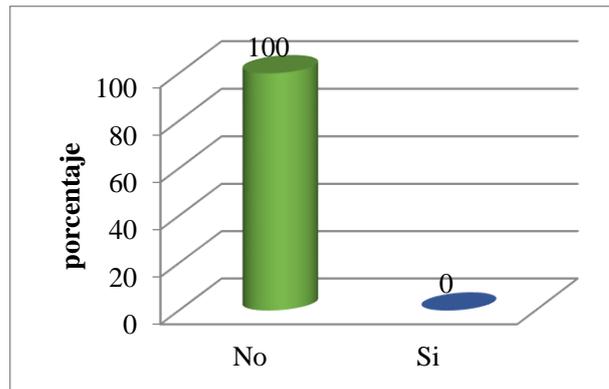
En la tabla y figura se aprecia que la totalidad de los trabajadores de la empresa refieren que la remuneración mensual que perciben por el trabajo que desarrolla es mayor que la remuneración mínima vital

**Tabla 9.**

*Percibe todos los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales*

	<i>f</i>	%
Si	0	0.0
No	5	100.0
Total	5	100

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 9:** Percibe todos los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales

**INTERPRETACIÓN:**

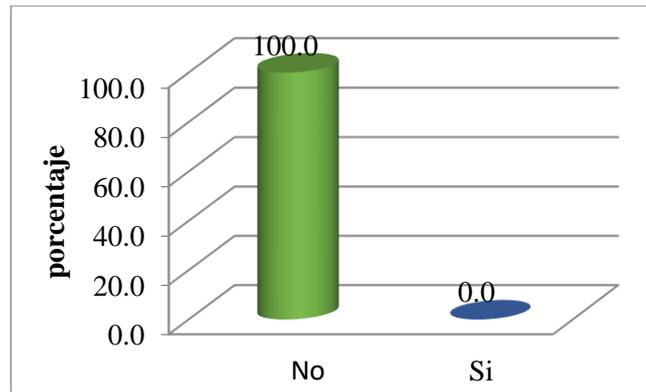
En la tabla y figura No 9, se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa que son (05) representan el 100% no perciben todos los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales que todo trabajador debería tener derecho.

**Tabla 10**

*Percibe todos los beneficios laborales legales.*

	<i>f</i>	%
Si	0	0.0
No	5	100.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 10:** Percibe todos los beneficios laborales legales

### INTERPRETACIÓN:

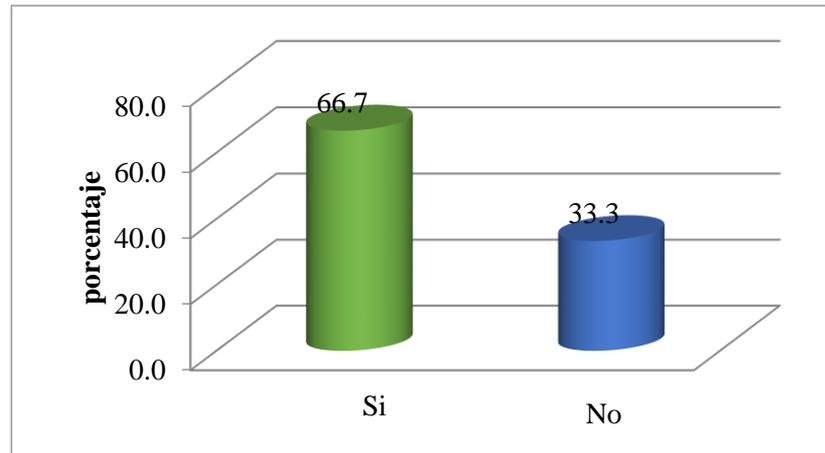
En la tabla y figura No 10, se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa que (05) representan el 100% de la muestra, manifiestan que no perciben todos los beneficios laborales legales como son: La asignación familiar, los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) horas extras y sobretasa nocturna y las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.

**Tabla 11**

*Vacaciones, descansos semanales y feriados son remunerados.*

	<i>f</i>	%
Si	3	66.7
No	2	33.3
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 11:** Vacaciones, descansos semanales y feriados son remunerados

### INTERPRETACIÓN:

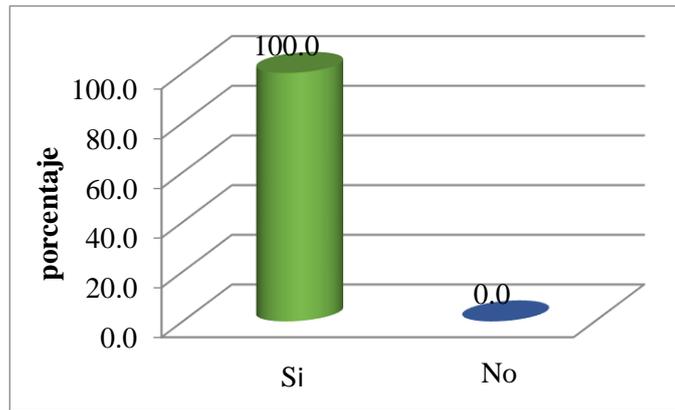
En la tabla y figura, se observa que el 66.7% de los trabajadores manifiestan que sus vacaciones, descansos semanales y feriados son remunerados, sin embargo, el 33.3% manifiesta lo contrario.

### Tabla 12

*Horas extras y sobretasas nocturnas son remunerados en la empresa*

	<i>f</i>	%
Si	5	100.0
No	0	0.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 12:** Horas extras y sobretasas nocturnas son remunerados en la empresa

**INTERPRETACION:**

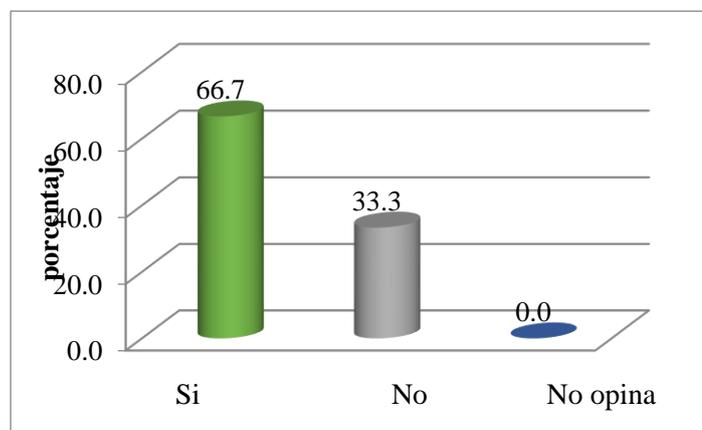
En la tabla y figura se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa indican que las horas extras y sobretasas nocturnas son remuneradas por la empresa.

**Tabla 13**

*Gratificaciones por fiestas patrias y navidad son remuneradas*

	<i>f</i>	%
Si	3	66.7
No	2	33.3
No opina	0	0.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 13:** Gratificaciones por fiestas patrias y navidad son remunerados

**INTERPRETACIÓN:**

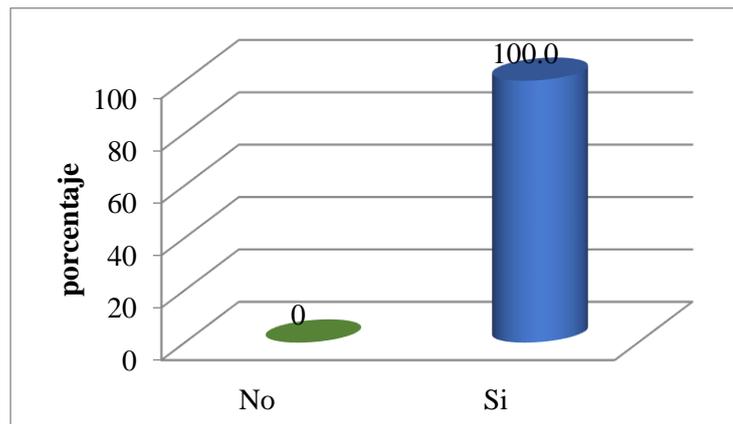
En la tabla y figura se observa que el 66.7% de los trabajadores manifiestan que la empresa si remunera por concepto de gratificaciones por fiestas patrias y navidad y el 33.3 % indican que no son remunerados.

**Tabla 14**

*Compensaciones por tiempo de servicios son también remuneradas*

	<i>f</i>	%
Si	5	100.0
No	0	0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 14:** *Compensaciones por tiempo de servicios son también remunerados*

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla y figura se aprecia que la totalidad de los trabajadores de la empresa manifiestan que si son remunerados por concepto de compensaciones por tiempo de servicio en la empresa.

**Tabla 15**

*Percibe los beneficios laborales convencionales.*

	<i>f</i>	%
--	----------	---

Si	0	0
No	5	100.0
<hr/>		
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa

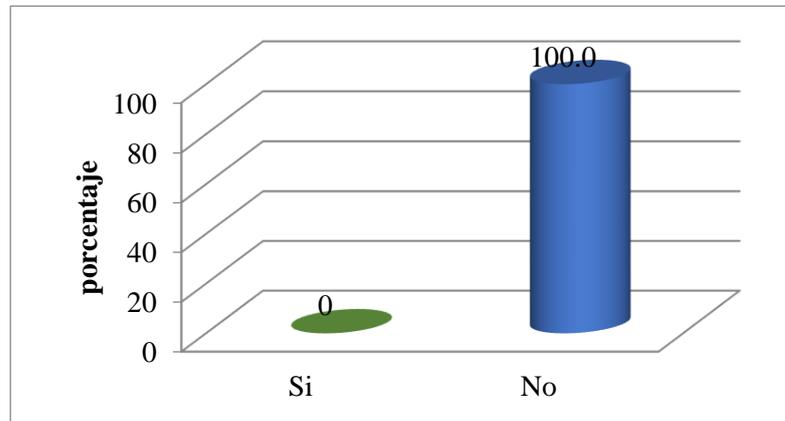


Figura 15: Percibe los beneficios laborales convencionales

**INTERPRETACIÓN:**

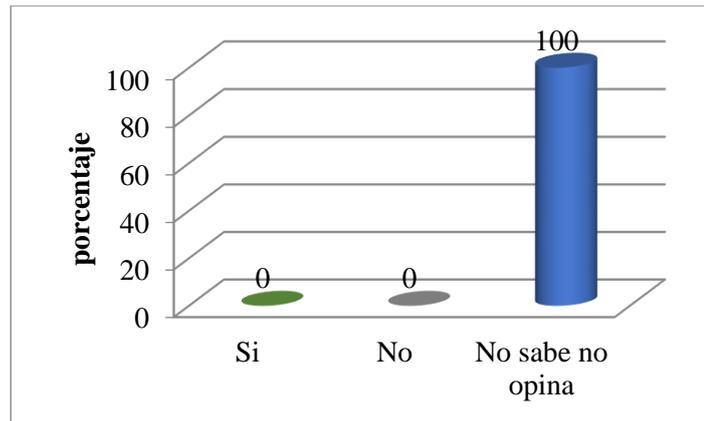
En la tabla y figura No 15, se observa que de la totalidad de los trabajadores de la empresa que representan el 100%, manifiestan que no perciben todos los beneficios laborales convencionales como son: Asignación por retorno de vacaciones, bonificación por quinquenio, participación adicional de utilidades, bono por cumplimiento de metas y asignación escolar, no perciben por no haber firmado contrato alguno por dichos beneficios.

**Tabla 16**

*Por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales genera contingencias laborales afectando a la empresa.*

	<i>f</i>	%
Si	0	0
No	0	0
No sabe no opina	5	100.0
<hr/>		
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 16:** Por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales genera contingencias laborales afectando a la empresa

**INTERPRETACIÓN:**

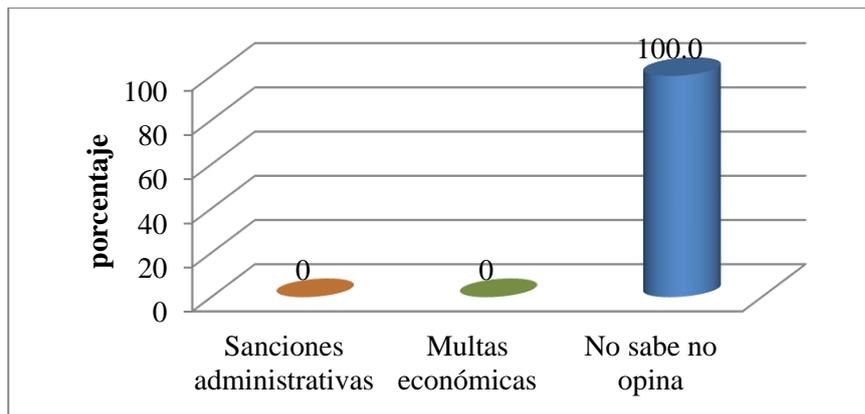
La totalidad de los trabajadores de la empresa manifiestan que no tiene conocimiento si una fiscalización laboral, por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales genera contingencias laborales afectando a la empresa.

**Tabla 17**

*Contingencias laborales que se genera por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales*

	<i>f</i>	%
Sanciones administrativas	0	0
Multas económicas	0	0
No sabe no opina	5	100.0
Total	5	100.0

**Fuente:** Trabajadores de la Empresa



**Figura 17:** Contingencias laborales que se genera por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales

**INTERPRETACIÓN:**

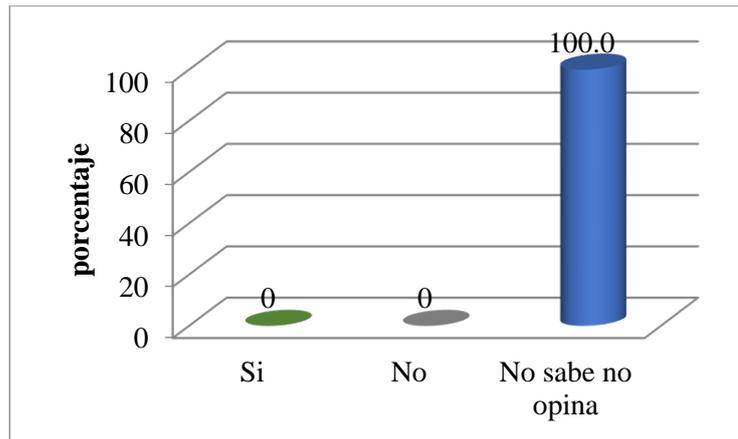
La totalidad de los trabajadores de la empresa no sabe u opina respecto a cuáles son las contingencias laborales generadas por incumplimiento de pago de beneficios sociales legales del empleador.

**Tabla 18**

*Ha sido fiscalizado y sancionado por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales*

	<i>f</i>	%
Si	0	0
No	0	0
No sabe no opina	5	100.0
Total	5	100.0

Fuente: Trabajadores de la Empresa



**Figura 18:** Ha sido fiscalizado y sancionado por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales.

**INTERPRETACIÓN:**

La totalidad de los trabajadores de la empresa manifiestan no conocer si la empresa ha sido fiscalizada y sancionado por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales de los trabajadores.

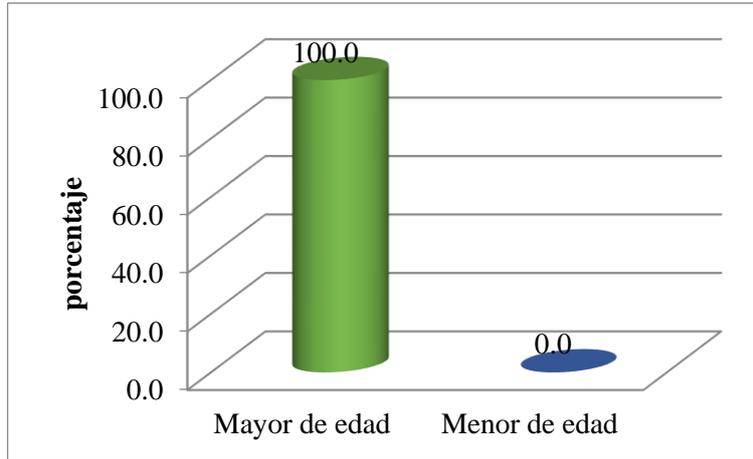
**B) PARA LOS RESPONSABLES DE LA EMPRESA “SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” CUSCO**

**Tabla 19**

*Edad de los responsables de la empresa.*

	<i>f</i>	%
Mayor de edad	3	100.0
Menor de edad	0	0.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa “



**Figura 19:** Edad de los responsables de la empresa.

### INTERPRERCIÓN:

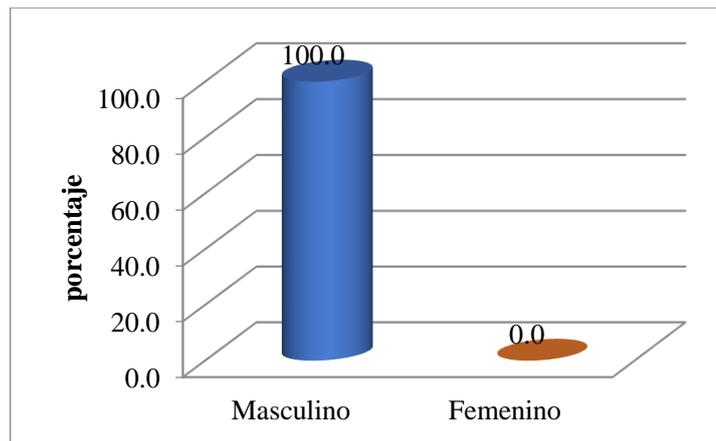
En la tabla y figura se observa que la totalidad de responsables de la empresa son mayores de edad.

### Tabla 20

*Sexo de los responsables de la empresa*

	<i>f</i>	%
Masculino	3	100.0
Femenino	0	0.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 20:** Sexo de los responsables de la empresa

### INTERPRETACIÓN:

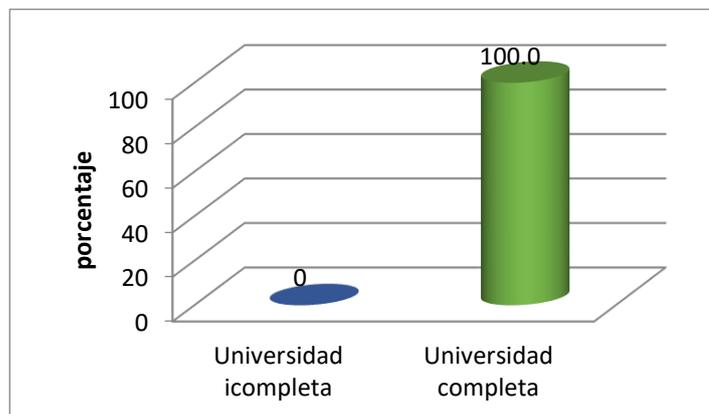
En la tabla y figura se observa que la totalidad de los responsables de la empresa son varones porque en el momento de la contratación se presentan en su mayoría personas del sexo masculino.

**Tabla 21**

*Grado de educación de los responsables de la empresa.*

	<i>f</i>	%
Universidad incompleta	0	0
Universidad completa	3	100.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 21:** Grado de educación de los responsables de la empresa.

**INTERPRETACIÓN:**

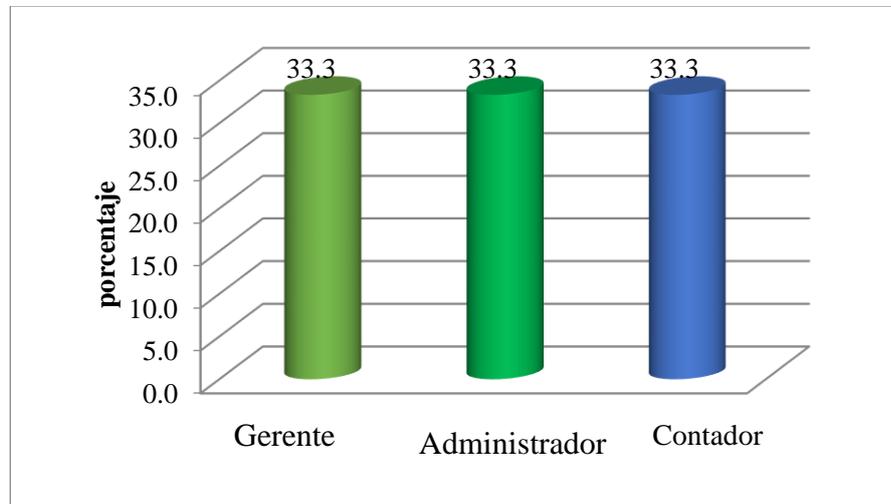
En la tabla y figura se observa que la totalidad de responsables de la empresa presentan estudios universitarios completos.

**Tabla 22**

*Cargo de los responsables de la empresa.*

	<i>f</i>	%
Gerente propietario	1	35.3
Administrador	1	35.3
Contador	1	33.3
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 22:** Cargo de los responsables de la empresa.

**INTERPRETACIÓN:**

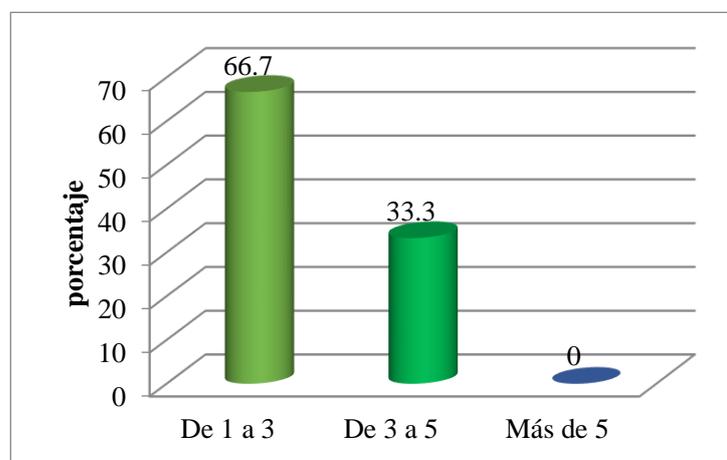
En la tabla y figura se observa que el cargo de los responsables encuestados es de gerente propietario, administrador y contador.

**Tabla 23:**

*Número de trabajadores por años que tiene la empresa*

	<i>f</i>	%
De 1 a 3	3	66.7
De 3 a 5	2	33.3
Más de 5	0	0.0
Total	5	100

**Fuente:** Responsables de la Empresa



**Figura 23:** Número de trabajadores que tiene su empresa.

**INTERPRETACIÓN:**

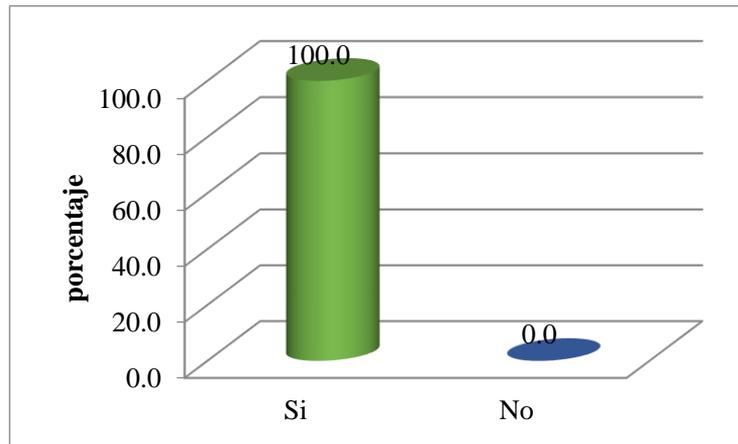
En la tabla y figura se observa que el 66.7% de los trabajadores tienen de 1 a 3 años laborando y 33.30 trabajan entre 3 a 5 años en la empresa.

**Tabla 24**

*Todos los trabajadores se encuentran registrados en las planillas de remuneraciones.*

	<i>f</i>	%
Si	3	100.0
No	0	0.0
Total	3	100

**Fuente:** Responsables de la Empresa



**Figura 24:** Todos los trabajadores se encuentran registrados en las planillas de remuneraciones.

**INTERPRETACIÓN:**

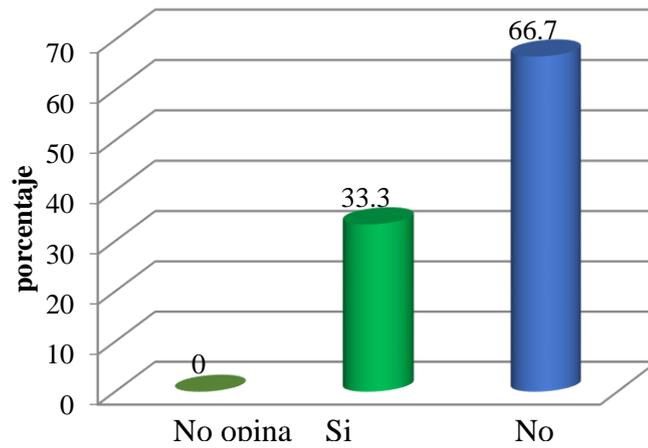
En la tabla y figura se observa que la totalidad de los responsables de la empresa indican que todos sus trabajadores se encuentran registrados en planilla de remuneraciones mensuales según la ley establecida.

**Tabla 25**

*Pago de las remuneraciones a los trabajadores*

	<i>f</i>	%
Si	1	33.3
No	2	66.7
No opina	0	0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 25:** Pago de las remuneraciones a los trabajadores

**INTERPRETACIÓN:**

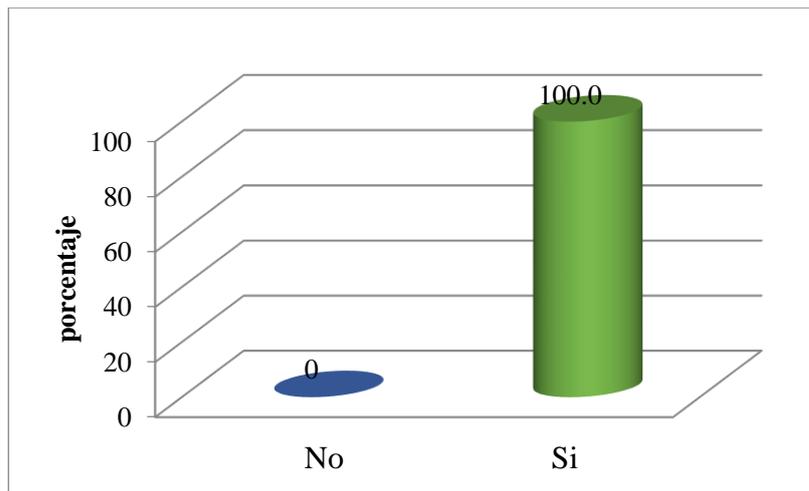
En la tabla y figura se puede apreciar que el 66.7% de los responsables de la empresa indican que no y el 33.30 indican que sí que se cumple oportunamente y de manera legal con el pago de remuneraciones a sus trabajadores de la empresa.

**Tabla 26**

*Pago de los beneficios laborales legales y convencionales a los trabajadores*

	<i>f</i>	%
Si	3	100.0
No	0	0
Total	3	100

**Fuente:** Responsables de la Empresa



**Figura 26:** Pago de los beneficios laborales legales y convencionales a los trabajadores

**INTERPRETACIÓN:**

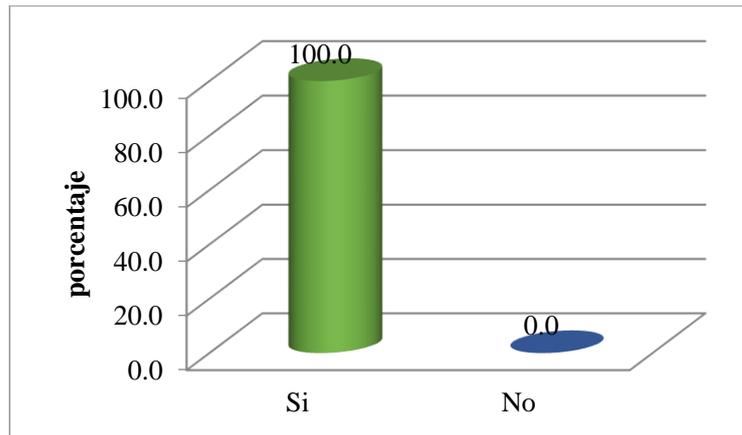
En la tabla y figura No 28 se observa que la totalidad de los responsables de la empresa que representa el 100%, manifiestan que si cumple oportunamente con el pago de los beneficios laborales legales como convencionales a sus trabajadores en su empresa.

**Tabla 27**

*Fiscalización por parte de las instituciones laborales.*

	<i>f</i>	%
Si	3	100.0
No	0	0.0
Total	3	100

**Fuente:** Responsables de la Empresa



**Figura 27:** Fiscalización por parte de las instituciones laborales.

**INTERPRETACIÓN:**

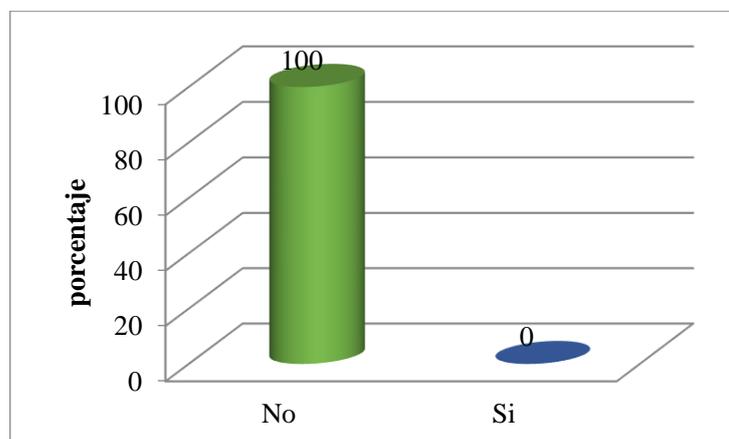
En la tabla y figura se aprecia que la totalidad de los responsables manifiestan que su empresa ha sido fiscalizada por parte de las instituciones laborales como el Ministerio de Trabajo y Promoción Laboral, así como por SUNAFIL.

**Tabla 28**

*Consecuencia de la fiscalización laboral tuvo contingencias laborales*

	<i>f</i>	%
Si	0	0.0
No	3	100.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 28:** Consecuencia de la fiscalización laboral tuvo contingencias laborales

**INTERPRETACIÓN:**

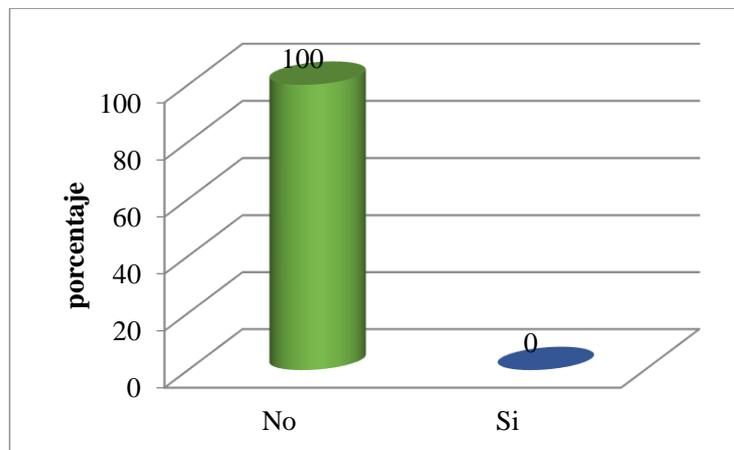
En la tabla y figura No 28, se observa que la totalidad de los responsables manifiestan que no tuvieron ninguna contingencia laboral como consecuencia de la fiscalización laboral en la empresa

**Tabla 29:**

*Afectación a la rentabilidad financiera de su empresa.*

	<i>f</i>	%
Si	0	0
No	3	100.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 29:** Afectación a la rentabilidad financiera de su empresa

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla y figura se aprecia que la totalidad de los responsables manifiestan que la fiscalización laboral, no ha afectado a la rentabilidad financiera de la empresa.

**Tabla 30**

Venta de combustible en la ciudad del Cusco es rentable

	<i>f</i>	%
Si	3	100.0
No	0	0.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa

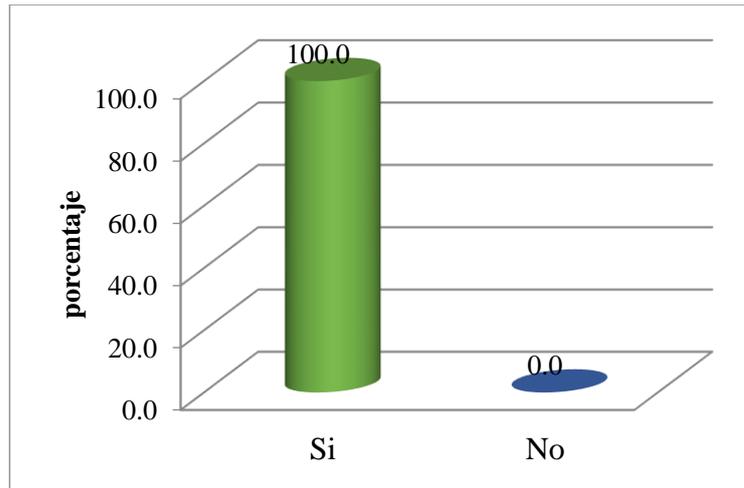


Figura 30: Venta de combustible en la ciudad del Cusco es rentable

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla y figura se observa que la totalidad de los responsables de la empresa manifiestan que la actividad a la que se dedican respecto a la venta de combustible es rentable según a la demanda de la población.

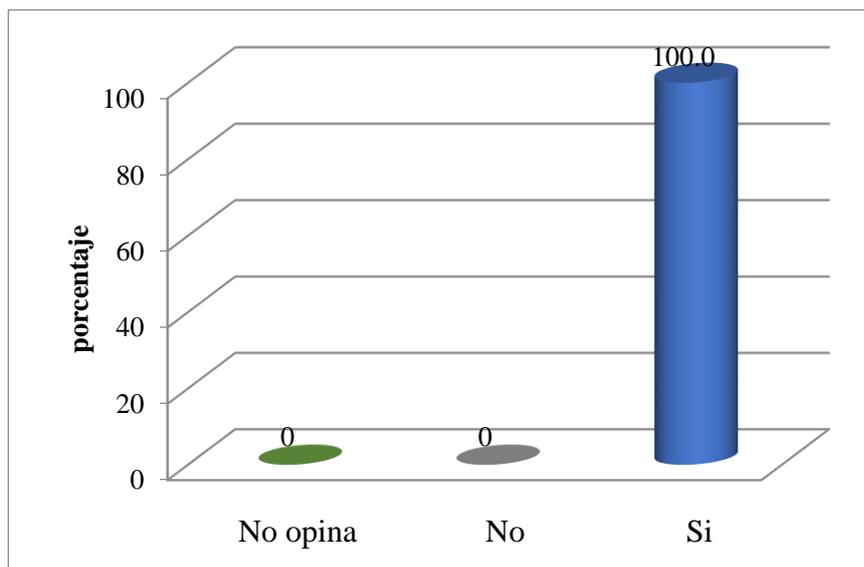
**Tabla 31**

*Responsable de la empresa conoce las contingencias laborales de los beneficios laborales*

	<i>f</i>	%
Si	3	0
No	0	0

No opina	0	100.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 31:** Responsable de la empresa conoce las contingencias laborales de los beneficios laborales

**INTERPRETACIÓN:**

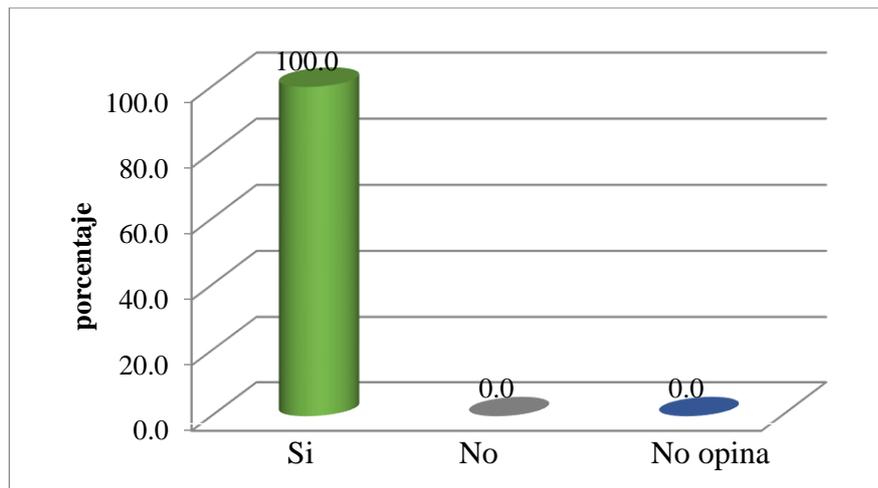
En la tabla y figura No 31, se parecía que la totalidad de los responsables de la empresa que representa el 100%, indican que si conocen las contingencias laborales cuando se incumple los beneficios laborales tanto legales como convencionales como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales.

**Tabla 32**

*Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales legales.*

	<i>f</i>	%
Si	3	100.0
No	0	0.0
No opina	0	0.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 32:** Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales legales.

#### **INTERPRETACIÓN:**

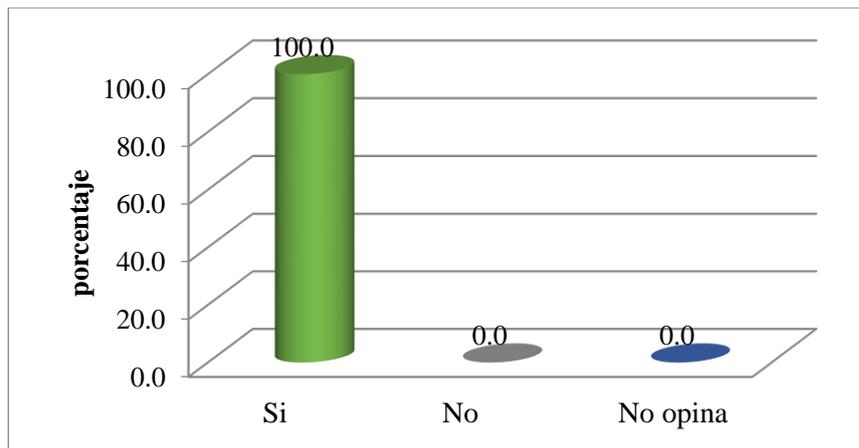
En la tabla y figura No 32, se observa que la totalidad de los representantes de la empresa que representan el 100% de la muestra, indican que, si conocen las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales legales de los trabajadores.

#### **Tabla 33**

*Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales*

	<i>f</i>	%
Si	3	100.0
No	0	0.0
No opina	0	0.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 33:** Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla y grafico No 33 se aprecia que la totalidad de los representantes de la empresa que representa el 100% si conocen las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales de los trabajadores.

**Tabla 34**

*Análisis de Boleta de pago del colaborador N°1 del mes de marzo 2017*

CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES		SI	NO
A	<b>BENEFICIOS SOCIALES LEGALES</b>		
01	La asignación familiar		<b>X</b>
02	Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)		<b>X</b>
03	Horas extras y sobretasa nocturna		<b>X</b>
04	Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.		
05	Compensación por Tiempo de Servicios		<b>X</b>
06	Gratificaciones extraordinarias u otros pagos		<b>X</b>
07	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.		<b>X</b>
08	El costo o valor de las condiciones de trabajo		<b>X</b>
09	La canasta de Navidad o similares.		<b>X</b>
10	El valor del transporte		<b>X</b>

11	La asignación o bonificación por educación		<b>X</b>
12	Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores		<b>X</b>
13	El refrigerio que no constituya alimentación principal		<b>X</b>
<b>B</b>	<b>BENEFICIOS CONVENCIONALES:</b>		
01	Una asignación por retorno vacacional,		<b>X</b>
02	Una bonificación por quinquenio,		<b>X</b>
03	Un bono por cumplimiento de metas,		<b>X</b>
04	Una gratificación por conyugue,		<b>X</b>
05	Una asignación escolar.		<b>X</b>

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla No 34 del colaborador del mes de marzo 2017, no se pagan los beneficios legales y convencionales ya que en este mes el colaborador no le corresponde beneficios

**Tabla 35**

*Análisis de Boleta de pago del colaborador N°2 del mes de mayo 2017*

<b>CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>A</b>	<b>BENEFICIOS SOCIALES LEGALES</b>		
01	La asignación familiar		<b>X</b>
02	Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)		<b>X</b>
03	Horas extras y sobretasa nocturna		<b>X</b>
04	Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.		<b>X</b>
05	Compensación por Tiempo de Servicios	<b>X</b>	
06	Gratificaciones extraordinarias u otros pagos		<b>X</b>
07	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.		<b>X</b>
08	El costo o valor de las condiciones de trabajo		<b>X</b>
09	La canasta de Navidad o similares.		<b>x</b>
10	El valor del transporte		<b>X</b>
11	La asignación o bonificación por educación		<b>X</b>
12	Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores		<b>X</b>

13	El refrigerio que no constituya alimentación principal		<b>X</b>
<b>B</b>	<b>BENEFICOS CONVENCIONALES:</b>		
01	Una asignación por retorno vacacional,		<b>X</b>
02	Una bonificación por quinquenio,		<b>X</b>
03	Un bono por cumplimiento de metas,		<b>X</b>
04	Una gratificación por conyugue,		<b>X</b>
05	Una asignación escolar.		<b>X</b>

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla No 35 del colaborador del mes de mayo 2017, se cumple con el pago de uno de los beneficios legales que es Compensación por Tiempo de Servicios, ya que este beneficio de acuerdo a Ley se paga en el mes mencionado.

**Tabla 36**

*Análisis de Boleta de pago del colaborador N°3 del mes de Julio 2017*

<b>CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>A</b>	<b>BENEFICIOS SOCIALES LEGALES</b>		
01	La asignación familiar		<b>X</b>
02	Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)		<b>X</b>
03	Horas extras y sobretasa nocturna		<b>X</b>
04	Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.	<b>X</b>	
05	Compensación por Tiempo de Servicios		<b>X</b>
06	Gratificaciones extraordinarias u otros pagos		<b>X</b>
07	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.		<b>X</b>
08	El costo o valor de las condiciones de trabajo		<b>X</b>
09	La canasta de Navidad o similares.		<b>X</b>
10	El valor del transporte		<b>X</b>
11	La asignación o bonificación por educación		<b>X</b>
12	Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores		<b>X</b>
13	El refrigerio que no constituya alimentación principal		<b>X</b>
<b>B</b>	<b>BENEFICOS CONVENCIONALES:</b>		

01	Una asignación por retorno vacacional,		<b>X</b>
02	Una bonificación por quinquenio,		<b>X</b>
03	Un bono por cumplimiento de metas,		<b>X</b>
04	Una gratificación por conyugue,		<b>X</b>
05	Una asignación escolar.		<b>X</b>

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla No 36 del colaborador del mes de Julio 2017, se cumple con el pago de uno de los beneficios legales que son las gratificaciones por fiestas patrias y navidad. ya que este beneficio de acuerdo a Ley se paga en el mes mencionado.

**Tabla 37**

*Análisis de Boleta de pago del colaborador N°4 del mes de noviembre 2017*

<b>CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>A</b>	<b>BENEFICIOS SOCIALES LEGALES</b>		
01	La asignación familiar		<b>X</b>
02	Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)		<b>X</b>
03	Horas extras y sobretasa nocturna		<b>X</b>
04	Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.		<b>X</b>
05	Compensación por Tiempo de Servicios	<b>X</b>	
06	Gratificaciones extraordinarias u otros pagos		<b>X</b>
07	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.		<b>X</b>
08	El costo o valor de las condiciones de trabajo		<b>X</b>
09	La canasta de Navidad o similares.		<b>X</b>
10	El valor del transporte		<b>X</b>
11	La asignación o bonificación por educación		<b>X</b>
12	Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores		<b>X</b>
13	El refrigerio que no constituya alimentación principal		<b>X</b>
<b>B</b>	<b>BENEFICIOS CONVENCIONALES:</b>		
01	Una asignación por retorno vacacional,		<b>X</b>
02	Una bonificación por quinquenio,		<b>X</b>
03	Un bono por cumplimiento de metas,		<b>X</b>
04	Una gratificación por conyugue,		<b>X</b>
05	Una asignación escolar.		<b>X</b>

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla No 37 del colaborador del mes de noviembre 2017, se cumple con el pago de uno de los beneficios legales que es Compensación por Tiempo de Servicios, ya que este beneficio de acuerdo a Ley se paga en el mes mencionado.

**Tabla 38**

*Análisis de Boleta de pago del colaborador N°5 del mes de diciembre 2017*

<b>CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>A</b>	<b>BENEFICIOS SOCIALES LEGALES</b>		
01	La asignación familiar		<b>X</b>
02	Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)		<b>X</b>
03	Horas extras y sobretasa nocturna		<b>X</b>
04	Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.	<b>X</b>	
05	Compensación por Tiempo de Servicios		<b>X</b>
06	Gratificaciones extraordinarias u otros pagos		<b>X</b>
07	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.		<b>X</b>
08	El costo o valor de las condiciones de trabajo		<b>X</b>
09	La canasta de Navidad o similares.		<b>X</b>
10	El valor del transporte		<b>X</b>
11	La asignación o bonificación por educación		<b>X</b>
12	Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores		<b>X</b>
13	El refrigerio que no constituya alimentación principal		<b>X</b>
<b>B</b>	<b>BENEFICIOS CONVENCIONALES:</b>		
01	Una asignación por retorno vacacional,		<b>X</b>
02	Una bonificación por quinquenio,		<b>X</b>
03	Un bono por cumplimiento de metas,		<b>X</b>
04	Una gratificación por conyugue,		<b>X</b>
05	Una asignación escolar.		<b>X</b>

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla No 38 del colaborador del mes de diciembre 2017, se cumple con el pago de uno de los beneficios legales que son las gratificaciones por fiestas patrias y navidad. ya que este beneficio de acuerdo a Ley se paga en el mes mencionado.

**Tabla 39***Análisis de la Planilla de Pago 2017*

<b>PLANILLA DE REMUNERACIONES DE LA EMPRESA</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
01	Situación	<b>ACTIVO</b>	
02	Remuneración o Jornal básico	<b>x</b>	
<b>Aporte empleador</b>			
	Asignación familiar		<b>X</b>
05	Es salud	<b>X</b>	
<b>Aporte Trabajador</b>			
07	ONP	<b>X</b>	
08	SIS	<b>X</b>	
09	AFP	<b>X</b>	

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla No 39 del colaborador del mes de diciembre 2017, se cumple con el pago de la remuneración básica y se realiza el descuento de los aportes propios del colaborador.

**4.2 RESULTADOS DE LA FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL: BOLETA DE PAGO Y PLANILLAS**

En la revisión de los diferentes beneficios que deben abonarse a los trabajadores de la Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco, se evidencian lo siguiente:

Según la ficha de análisis de la Boleta de Pago se puede identificar que todos los colaboradores son activos, laborando 31 días por otro lado se puede verificar que el colaborador realiza aportes al Sistema Nacional de Pensiones, Es salud y AFP.

El pago de los beneficios legales de acuerdo a Ley como: Compensación por Tiempo de Servicios y Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, se realiza en los meses



correspondientes que son mayo y noviembre, información que se valida en el Anexo adjunto.

La Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco, no realiza el pago de Beneficios Convencionales que se muestran en la ficha de análisis de la boleta de pago como asignación por retorno vacacional, bonificación por quinquenio, bono por cumplimiento de metas, gratificación por conyugue, asignación escolar.

**CAPITULO V.****DISCUSIÓN.****5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS**

El análisis de los resultados de la presente investigación, nos permite establecer los hallazgos relevantes y significativos en relación a los objetivos, así como a las hipótesis planteadas.

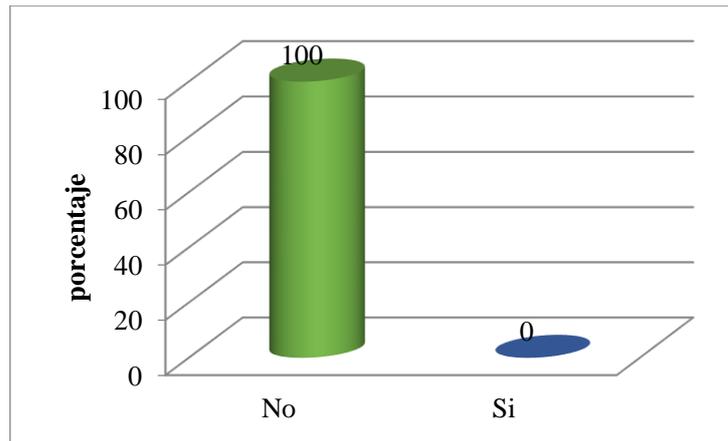
En cuanto a las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018”, se advierte que los trabajadores en general no perciben todos los beneficios laborales tanto legales como beneficios laborales convencionales, conforme se evidencia en la tabla y grafico No 9.

**Tabla 9**

*Percibe todos los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales que todo trabajador tiene derecho*

	<i>f</i>	%
Si	0	0.0
No	5	100.0
Total	5	100

**Fuente: Trabajadores de la Empresa**



### INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura No 9, se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa que son (05) representan el 100% no perciben todos los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales que todo trabajador debería tener derecho.

Cabe señalar en las tablas No 35 y 37 podemos identificar que si se realiza el pago de los Beneficios legales: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

De igual manera en las tablas No 36 y 38 se observa que se realiza el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad en los meses correspondientes como se muestran en las Boletas de pago.



RUC: 20563900572 Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA Periodo: 07/2017 PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:
--	------------------

Documento de Identidad		Nombres y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	25215992	PILAR ROMERO TTITO			ACTIVO O SUBSIDIADO		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Régimen Pensionario		CUSPP		
02/06/2016		EMPLEADO	DL 19990 - SIST NAC DE PENS - ONP				
Días Laborados	Días No Laborados	Días Subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
31	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
				248	0		
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo			N.º Días		No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	1000.00		
0406	GRATIF. F.PATRIAS NAVIDAD LEY 29351 Y 30334	1000.00		
<b>Descuentos</b>				
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		130.00	
<b>Neto a Pagar</b>				1870.00

Aportes de Empleador		
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	90.00

RUC: 20563900572 Empleador: SERVICENTRO PETRO MAPI EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA Periodo: 12/2017 PDT Planilla Electrónica - PLAME	Número de Orden:
--	------------------

Documento de Identidad		Nombres y Apellidos			Situación		
Tipo	Número						
DNI	48795807	JHOEL CHILLIHUANI CHILLIHUANI			ACTIVO O SUBSIDIADO		
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Régimen Pensionario		CUSPP		
08/08/2017		EMPLEADO	DL 19990 - SIST NAC DE PENS - ONP				
Días Laborados	Días No Laborados	Días Subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
31	0	0	Domiciliado	Total Horas	Minutos	Total Horas	Minutos
				192			
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría	
Tipo	Motivo			N.º Días		No tiene	

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
<b>Ingresos</b>				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	1000.00		
0312	BONIF. EXTRAORD. TEMPORAL LEY 29351 y 30334	90.00		
0406	GRATIF. F.PATRIAS NAVIDAD LEY 29351 Y 30334	1000.00		
<b>Descuentos</b>				
<b>Aportes del Trabajador</b>				
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		0.00	
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		130.00	
<b>Neto a Pagar</b>				1960.00

Aportes de Empleador		
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	90.00

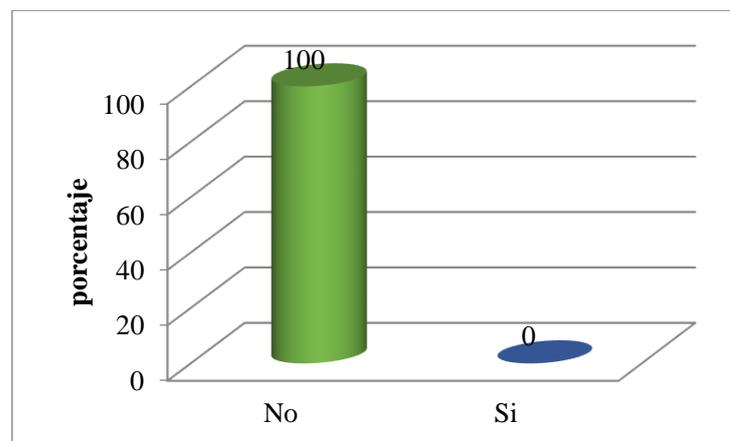
Por otro lado, los responsables de la administración de la empresa “Distribuidores de combustible, caso Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco, indican que efectivamente no cumplen de manera satisfactoria con el pago de algunos beneficios laborales legales como convencionales a los trabajadores de la empresa, asimismo no fueron fiscalizados por instancias encargados de control y fiscalizaciones laborales como es SUNAFIL como se puede apreciar en los resultados de la investigación tabla y grafico No 28 donde se observa que la totalidad de los responsables de la empresa que representa el 100%, manifiestan que no hubo ninguna contingencia laboral en razón de que no la empresa nunca fue fiscalizada.

**Tabla 28**

*Consecuencia de la fiscalización laboral tuvo contingencias laborales.*

	<i>f</i>	%
Si	0	0.0
No	3	100.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



**Figura 28:** Consecuencia de la fiscalización laboral tuvo contingencias laborales.

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla y figura No 28, se observa que la totalidad de los responsables manifiestan que no tuvieron ninguna contingencia laboral como consecuencia de la fiscalización laboral en la empresa

Por estas consideraciones la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco, no ha sido afectado por las contingencias laborales como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales, cuyas contingencias son también conocidos por los responsables conforme se aprecia en la tabla y grafico No 32, donde se observa que la totalidad de los responsables de la empresa que representa el 100%, indican que si conocen las contingencias laborales a medias cuando se incumple el pago de los beneficios laborales tanto legales como convencionales como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales.

**Tabla 32**

*Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales legales*

	<i>f</i>	%
Si	3	100.0
No	0	0.0
No opina	0	0.0
Total	3	100

**Fuente: Responsables de la Empresa**

Las contingencias laborales generadas por la fiscalización laboral por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales de los trabajadores de la Empresa

**“SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad**

**Limitada Cusco**, como son:

**1) Beneficios Sociales remunerativos.** - Entre los Beneficios Sociales de carácter remunerativo tenemos los siguientes:

- La asignación familiar,
- Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)
- Horas extras y sobretasa nocturna y
- Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.

**2) Beneficios Sociales no remunerativos.**

- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos
- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.
- El costo o valor de las condiciones de trabajo.
- La canasta de Navidad o similares.
- El valor del transporte,
- La asignación o bonificación por educación y otros

Las contingencias y/o riesgos vienen a ser las infracciones tanto pecuniarias con administrativas como se indican en el presente cuadro expresadas en UIT.

Según la ficha de análisis de boletas de pago en las tablas No 35 y 37 podemos identificar que si se realiza el pago de los Beneficios legales: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), en caso no se cumpliría con este beneficio la empresa recibiría una multa de 1% de la UIT actualizado al año.

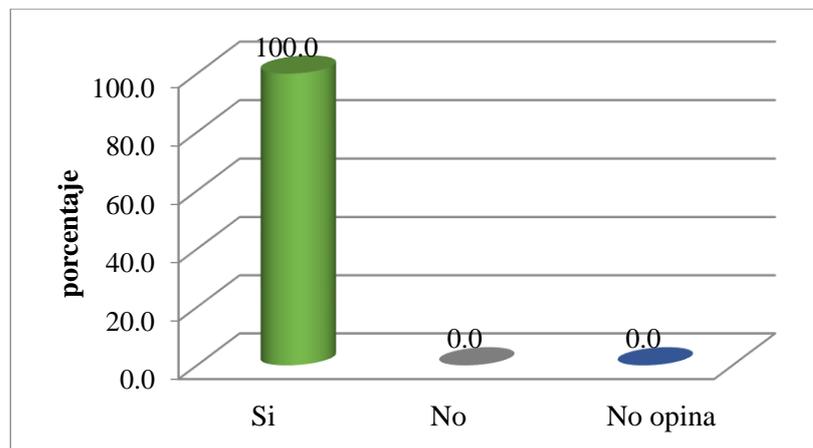
De igual manera en las tablas No 36 y 38 se observa que se realiza el pago de las gratificaciones por fiestas patrias y navidad en los meses correspondientes como se

muestran en las Boletas de pago, en caso no se cumpliría con este beneficio recibiría una multa de 1% de la UIT actualizado al año.

En cuanto a las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a los responsables de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018”, aprecia que la totalidad de los representantes de la empresa que representa el 100% si conocen las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales de los trabajadores, conforme se evidencia en la tabla y grafico No 33.

	<i>f</i>	%
Si	3	100.0
No	0	0.0
No opina	0	0.0
Total	3	100

Fuente: Responsables de la Empresa



En la tabla y grafico No 32 y 33 se aprecia que la totalidad de los representantes de la empresa indican que, si conocen las sanciones por incumplimiento de los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores, si se dan como son: Las infracciones



laborales, multas laborales, Demandas laborales, Sentencias favorables al trabajador y denuncias penales.

## **5.2 LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

Toda investigación tiene limitaciones, en el presente estudio se presentaron las siguientes limitaciones:

### **5.2.1 Limitaciones al acceso a la data.**

En cuanto a la obtención de la información confiable, no se tuvo dificultades, puesto que la empresa objeto de estudio brindo toda la información de manera satisfactoria.

### **5.2.2 Limitaciones económicas.**

Para el desarrollo de la presente investigación no ha existido ninguna limitación económica, pues todos los gastos que irrogaron fueron cubiertos por las tesis.

### **5.2.3 Limitaciones metodológicas.**

Estas limitaciones fueron superadas con la ayuda del asesor de la tesis y de las tesis.

## **5.3 COMPARACIÓN CRÍTICA CON LA LITERATURA EXISTENTE.**

El Marco teórico de la investigación contiene teorías que fueron obtenidos mediante la revisión de la literatura, como de los antecedentes de la investigación y sirve de guía al investigador, permitiendo formular adecuadamente las hipótesis, variables, así como la determinación de las dimensiones, evitando que se incurran en la comisión de errores, que sustentan y respaldan la literatura utilizada.



Estas teorías se encuentran desarrolladas en concordancia con las hipótesis y variables como: beneficios laborales y contingencias laborales, así como las instancias fiscalizadoras, observando el manual de publicaciones. **(Hernández 2014)**

Los resultados de la presente investigación que se muestra en el capítulo IV, representados en tablas y figuras muestran los resultados respecto a los objetivos e hipótesis planteados, cuyas hipótesis son contrastadas, resultados congruentes.

En cuanto a los antecedentes de la investigación tanto internacionales, nacionales y locales, todas fueron analizados en cuanto a las conclusiones, las mismas concuerdan respecto a las contingencias laborales formales y convencionales por estar reguladas por la normativa correspondiente.

#### **5.4 IMPLICANCIAS DEL ESTUDIO**

La presente investigación contribuye a la solución del problema materia de la investigación, pues con el análisis de los resultados de la investigación, se ha establecido los componentes de las contingencias laborales legales y convencionales por el incumplimiento de las mismas como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales, asimismo el presente informe final debe contribuir a la solución de problemas de esta naturaleza en investigaciones similares.



## CONCLUSIONES.

1. Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco, por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales, sentencias favorables al trabajador y denuncias penales, con categorías de leves, graves y muy graves. Por estas consideraciones la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco, cuyas contingencias laborales son también conocidos por los responsables, conforme se aprecia en la tabla y figura No 32 y 33, donde se observa que la totalidad de los responsables de la empresa que representa el 100%, indican que si conocen las contingencias laborales cuando se incumple los beneficios laborales tanto legales como convencionales como son: Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales.
2. En cuanto a la identificación de los beneficios laborales legales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible, caso Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco, estas han sido identificados como: Asignación familiar, los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal feriado), horas extras y sobre tasa nocturna y las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, no son remunerados conforme se evidencian en tabla y figura No 10, donde se observa que la totalidad de los trabajadores de la empresa que representan el 100% de la muestra, manifiestan que no perciben todos los beneficios laborales legales. Cabe señalar que mediante la ficha de análisis de boletas de pago se identificó que se solo se realiza el pago de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones por fiestas



patrias y navidad conforme a las tablas No 35,36,37 y 38. Por otro lado, los responsables de la empresa indican conocer sobre las contingencias laborales existentes.

**3.-** En cuanto a la identificación de los beneficios laborales convencionales estas son:

asignación por retorno vacacional, bonificación por quinquenio, participación adicional en las utilidades, bono por cumplimiento de metas, gratificación por conyugue y asignación escolar y entre las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios laborales convencionales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible, caso Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco, y las contingencias fiscales por el incumplimiento de pago de dichos beneficios son: Las infracciones laborales, multas laborales, Demandas laborales, Sentencias favorables al trabajador y denuncias penales. Los responsables de administración de la empresa indican conocer las contingencias, sin embargo, estos beneficios convencionales no fueron remunerados en su totalidad conforme indican los trabajadores como se evidencia en la tabla y figura No 15 y en las fichas de análisis de boletas de pago, en donde se observa que de la totalidad de los trabajadores de la empresa que representan el 100%, manifiestan que no perciben todos los beneficios laborales convencionales.



## RECOMENDACIONES.

1. Las empresas distribuidoras de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco, mediante sus representantes legales, deben conocer y cumplir las normas legales que regulan el pago de los beneficios laborales tanto legales como beneficios laborales convencionales de manera oportuna en su integridad, a fin de evitar las contingencias laborales producto de una fiscalización laboral afectando a la situación financiera de la empresa. Por otro lado, los trabajadores de la empresa deben conocer sus derechos laborales y exigir el cumplimiento de sus beneficios laborales tanto legales como convencionales.
- 2.- Los responsables de la empresa deben conocer los beneficios laborales legales como son: La asignación familiar, los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados) horas extras y sobretasa nocturna y las gratificaciones por fiestas patrias y navidad, evitando de esta manera los riesgos como son: infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales que pueden ser consideradas leves, graves y muy graves.
3. De la misma manera tener conocimiento sobre los beneficios laborales convencionales como son: asignación por retorno vacacional, bonificación por quinquenio, participación adicional en las utilidades, bono por cumplimiento de metas, gratificación por conyugue y asignación escolar, y cumplir con el pago de dichos beneficios, evitando de esta manera las contingencias laborales que están consideradas como leves, graves y muy graves, cuyo calculo está basado en la unidad impositiva tributaria.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.**

ARCE ORTIZ, E. (2013). Con la SUNAFIL las fiscalizaciones ya no serán tan contemplativas y débiles. *Actualidad Jurídica* (232),

ALBURQUERQUE, R. F. (2006). *Derecho Del Trabajo*. Santo Domingo: Ediciones Jurídicas.

BERNAL TORRES, C. (2010). *Metodología de la Investigación* 3ra edición. Colombia: Pearson Education.

BERNUY. (2010). *Tratado de la nueva legislación laboral*. En O. Bernuy Álvarez, *Tratado de la nueva legislación laboral* (pág. 40). Lima: Pacifico Editores SAC.

BERNUY ÁLVAREZ, O. (2015). *Tratado de la nueva legislación laboral*. Lima: Pacifico Editores S.A.C.

BOZA FERNÁNDEZ, F. (1998). *Derecho Individual De Trabajo*. Perú: Rodhas.

BOZA FERNÁNDEZ, F. (2000). *Derecho Individual de Trabajo*. Lima: rodhas.

BUENO TIZÓN, R. (Febrero de 2005). *Diario Oficial El Peruano*. Hacia una definición de los beneficios sociales como gasto deducible del impuesto a la renta, pág. 11.

BUSTAMANTE, E. C. (2012). *Asignación Familiar*. Lima: Ecb Laboral.

CRONIN, J., Y TAYLOR, S. (1992). *Measuring service quality: A reexamination and extension*. *Journal of Marketing*.

CASTILLO APONTE, *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad* (pág. 126). Bogotá: Ecoe Ediciones Lta.

CASTILLO GUZMÁN, J. (1999). *Manual Práctico de Derecho Individual*. Caballero Bustamante.

CASTILLO Jorge, B. M. (2014). *Compendio de Derecho Laboral*. Lima.

CASTILLO, J. B. (2016). *Compendio de Derecho Laboral*. Lima-Perú.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ COLLADO, C., Y BAPTISTA LUCIO, M. (2014). *Metodologia de la Investigación* 6ta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.



HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ, C. C., Y BAPTISTA, L. P. 2014. Metodología de la investigación. (6ta Edición). México, D.F: McGraw-Hill Education. 158 Hidalgo, S., y Rey, D. (2013).

Actualidad Empresarial. (01 de Agosto de 2012). Los Beneficios Sociales en la Legislación. Diario EL Peruano, pág. 15.

Decreto Legislativo N° 688. (04 de Noviembre de 1991). Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. Lima, Perú:

DEL ROSARIO, R. (2015). Derecho Individual De Trabajo. Lambayeque: Interamericana.

DÍAZ, G. (2012). Soluciones Laborales para el Sector Privado. Alcances Generales Y Regulación En El Proyecto De Ley General De Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

DÍAZ, T. y. (2014). Derecho Individual Del Trabajo (Primera Edición ed.). Lima: Editorial Grijley.

GARCÍA MANRIQUE, A. (2012). Pioner Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

MILLARES, D. U. (2015). La Costumbre como Fuente en. Lima: ABC LABORAL.

MIYAGUSUKU, T. (enero de 2012). Guía laboral. Perú: gaceta jurídica.

MUJICA, J. N. (2004). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

MUJICA, J. N. (2009). Introducción al derecho de trabajo. Lima-Perú: pontificia Universidad Católica del Perú.

NIEVES, J. (2011). Introducción al Derecho Del Trabajo. En J. Neves Mujica. Lima: Pontificia Católica del Perú.

PAHLEN, R.; FRONTI DE GARCÍA, L. (2004). Contabilidad social y ambiental. Ediciones Macchi, Buenos Aires, Argentina.

RODRÍGUEZ, A. (1978). Los Principios De Derecho De Trabajo. Buenos Aires: Depalma.

SACO, B. R. (2001). Remuneración y Beneficios Sociales. Lumen Revista De La Facultad De Derecho Unife, 14.



VÁZQUEZ, A. (1984). Derecho de Trabajo Y De La Seguridad Social. En A. Vázquez Vialario. Buenos Aires: Astrea.

Ley 29981. (19 de 12 de 2012). Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y La Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

JIMÉNEZ, L. (2009). Manual Práctico Laboral MYPES y Tercerización. Lima, Perú: Editorial Pacifico

JIMÉNEZ, L. (2015). Sunafil. Lima, Perú: Editorial Pacifico

JIMÉNEZ, L., HURTADO, J., ATAHUAMAN, C. & HILARIO, A. (2014). Manual de los Regímenes Laborales Especiales Normativa y Asesoría Aplicada. Lima, Perú: Instituto Pacífico

## ANEXOS

### Matriz de Consistencia

**TEMA: “FISCALIZACION LABORAL Y LAS CONTINGENCIAS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DISTRIBUIDORES DE COMBUSTIBLES, CASO DE LA EMPRESA SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA. CUSCO PERIODO 2017-2018”**

I.- PROBLEMA	II.- OBJETIVOS	III.- HIPOTESIS	IV.VARIABLES	V.INDICADORES	VI.- TECNICA E INSTRUMENTO	VII.-EL UNIVERSO DE INVESTIGACION
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuáles son las contingencias laborales que generan la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada” Cusco periodo 2017-2018?</p> <p><b>Problema específicos</b></p> <p>a) ¿Qué, contingencias laborales genera la</p>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <p>Establecer las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018.</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <p>a) Identificar las contingencias laborales</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada Cusco periodo 2017-2018, son: Las infracciones laborales, multas laborales, Demandas laborales, Sentencias favorables al trabajador y denuncias penales</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Beneficios Laborales</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>V1: Beneficios legales</p>	<p>-Asignación familiar</p> <p>-Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)</p> <p>-Horas extras y sobretasa nocturna</p> <p>-Gratificaciones por fiestas patrias y navidad</p> <p>-Compensación por tiempo de servicios</p> <p>- Seguro vida ley</p>	<p>Para la obtención de datos de los indicadores de cada una de las variables se utilizarán:</p> <p>Técnicas</p> <p>Entrevista.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Recolección de documentos.</li> <li>•Encuesta</li> </ul> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario de entrevista</p>	<p>El universo de la investigación comprende a los datos de las variables y las hipótesis específicas debidamente identificadas, que se deben contratarse.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>La población está constituida por la información recopilada como es</p>





						formula estadística por ser la muestra finita.
--	--	--	--	--	--	--



**Matriz de Instrumento para la Recolección de Datos**

<b>TEMA</b>	<b>FISCALIZACION LABORAL Y LAS CONTINGENCIAS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DISTRIBUIDORES DE COMBUSTIBLES, CASO DE LA EMPRESA SERVICENTRO PETRO MAPI E.I.R.L. CUSCO PERIODO 2017-2018”</b>		
<b>OBJETIVO</b>	“Establecer las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018		
<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMES O REACTIVOS</b>
<p><b>Variable 1</b></p> <p>Beneficios Laborales</p>	<p>X1=Beneficios legales</p> <p>X2=Beneficios convencionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación familiar</li> <li>- Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)</li> <li>- Horas extras y sobretasa nocturna</li> <li>- Gratificaciones por fiestas patrias y navidad</li> <li>- Compensación por tiempo de servicios</li> <li>- Seguro vida ley</li> <li>- Participación de utilidades</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias</li> <li>- Bonificación por cumpleaños</li> <li>- Asignación escolar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Percibe la asignación familiar conforme a Ley?</li> <li>- ¿Las vacaciones, descansos semanales y feriados son remunerados?</li> <li>- ¿Las horas extras y sobretasas nocturnas son remunerados?</li> <li>- ¿Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no remunerados?</li> <li>- ¿Las compensaciones por tiempo de servicios son también remunerados?</li> <li>- ¿Otras gratificaciones como seguro de vida, participación de utilidades bonificaciones de cumpleaños son remunerados?</li> </ul>



		- Bono por cumplimiento de metas, entre otros.	
<b>Variable 2</b>  Contingencias laborales	Y1=Sanciones  Y2=Multas	- Sanción Administrativa - Sanción Penal - Pago en dinero - Multa administrativa - Multa pecuniaria	- ¿La empresa en alguna ves ha sido sancionado administrativamente? - ¿La empresa en alguna ves ha sido sancionado penalmente? - ¿La sanción ha sido sancionado pecuniariamente? - ¿La empresa pago las multas como administrativa y pecuniaria?



## Matriz de Instrumento de la Ficha de Análisis Documental

<b>TEMA</b>	<b>FISCALIZACION LABORAL Y LAS CONTINGENCIAS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DISTRIBUIDORES DE COMBUSTIBLES, CASO DE LA EMPRESA SERVICENTRO PETRO MAPI E.I.R.L. CUSCO PERIODO 2017-2018</b>		
<b>OBJETIVO</b>	“Establecer las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral, en los beneficios laborales legales y convencionales de los trabajadores de las empresas distribuidores de combustible, caso de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” Empresa Individual de Responsabilidad Limitada. Cusco periodo 2017-2018		
<b>INSTRUMENTO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS O REACTIVOS</b>
BOLETAS DE PAGO	X1=Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignación familiar</li> <li>- Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)</li> <li>- Horas extras y sobretasa nocturna</li> <li>- Gratificaciones por fiestas patrias y navidad</li> <li>- Compensación por tiempo de servicios</li> <li>- Gratificaciones extraordinarias u otros pagos</li> <li>- Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa</li> <li>- El costo o valor de las condiciones de trabajo</li> <li>- La canasta de navidad o similares</li> <li>- El valor de transporte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Percibe la asignación familiar conforme a Ley</li> <li>- ¿Las vacaciones, descansos semanales y feriados son remunerados?</li> <li>- ¿Las horas extras y sobretasas nocturnas son remunerados?</li> <li>- ¿Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad no remunerados?</li> <li>- ¿Las compensaciones por tiempo de servicios son también remunerados?</li> </ul>



	<p>X2=Beneficios convencionales</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- La asignación o bonificación por educación</li><li>- Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores</li><li>-El refrigerio que no constituya alimentación principal</li><li>-Una asignación por retorno vacacional</li><li>-Bonificación por quinquenio</li><li>-Bono por cumplimiento de metas</li><li>-Gratificación por conyugue</li><li>-Asignación escolar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ¿Otras gratificaciones como seguro de vida, participación de utilidades bonificaciones de cumpleaños son remunerados?</li><li>-¿Percibe cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa?</li><li>-¿Cumple el costo o valor de las condiciones de trabajo ?</li><li>-¿Percibe la canasta de navidad o similares?</li><li>-¿El valor de transporte es remunerado?</li><li>-¿Percibe la asignación o bonificación por educación?</li><li>-¿Percibe los bienes y refrigerios que no constituya alimentación principal ?</li></ul>
--	---	---	--



			<ul style="list-style-type: none"><li>-¿Percibe asignación por retorno vacacional?</li><li>- ¿Percibe bonificación por quinquenio?</li><li>-¿Percibe bono por cumplimiento de metas?</li><li>-¿Percibe gratificación por cónyuge?</li><li>-¿percibe asignación escolar?</li></ul>
PLANILLAS DE REMUNERACIONES	Y1=Aporte empleador  Y2=Aporte trabajador	<ul style="list-style-type: none"><li>-Situación</li><li>-Remuneración o Jornal básico</li> <li>-Asignación familiar</li><li>-Es Salud</li><li>-ONP</li><li>-SIS</li><li>-AFP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-¿En qué situación está?</li><li>-¿Percibe remuneración o jornal básico?</li> <li>-¿Percibe asignación familiar?</li><li>-¿Percibe Es salud?</li> <li>-¿En que aporte se encuentra?</li></ul>



**Instrumento de Recolección de datos.**

**CUESTIONARIO INFORMATIVO.**

**PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “SERVICENTRO PETRO  
MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.” CUSCO**

Le agradecemos responder a este breve y sencillo cuestionario, cuyo propósito es obtener la información necesaria, que ayuden a encontrar solución al problema planteado en la presente investigación, el mismo que contiene una serie de planteamientos, a los cuales Ud., deberá responder, marcando con una X, entre las opciones lo que mejor refleje su opinión (Debe marcar sólo una opción).

**DATOS GENERALES:**

**1. Edad:**

Mayor de edad

Menor de edad

**2. Sexo:**

Masculino

Femenino

**3. Grado de educación:**

Secundaria incompleta: ( )

Secundaria completa: ( )

Universidad incompleta: ( )

Universidad completa: ( )



**Pregunta No 01:** ¿Puede indicar Ud., el tiempo que viene trabajando en la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) 01 año ( )
- b) de 02 a 04 años ( )
- c) de 04 a mas ( )

**Pregunta No 02:** ¿Puede indicar Ud., la modalidad de ingreso al trabajo en la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) Por concurso ( )
- b) Invitado ( )
- c) Recomendado ( )

**Pregunta No 03:** ¿Puede indicar Ud., su situación laboral en la actualidad en la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) 04 horas ( )
- b) 08 horas ( )
- c) Más de 10 horas ( )

**Pregunta No 04:** ¿Indique Ud., si percibe remuneración mínimo vital, por el trabajo que desarrolla en la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) Sí ( )



b) No ( )

**Pregunta No 05:** ¿Indique Ud., si la remuneración mensual es menor que la remuneración vital que percibe por el trabajo que desarrolla en la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” ¿EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

a) Si ( )

b) No ( )

**Pregunta No 06:** ¿Ud. como trabajador percibe todos los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales que todo trabajador tiene derecho?

a) Si ( )

b) No ( )

**Pregunta No 07:** ¿Ud., como trabajador de la empresa, percibe todos los beneficios laborales legales como: ¿La asignación familiar, los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados), horas extras y sobretasa nocturna y las gratificaciones por fiestas patrias y navidad?

a) Si ( )

b) No ( )

**Pregunta No 08:** ¿Indique Ud., si sus vacaciones, descansos semanales y feriados son remunerados en su condición de trabajador de la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

a) Si ( )

b) No ( )



**Pregunta No 09:** ¿Puede indicar Ud., si las horas extras y sobretasas nocturnas son remunerados en la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) Si ( )
- b) No ( )

**Pregunta No 10:** ¿Si puede indicar Ud., si Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad son remuneradas en la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No opina ( )

**Pregunta No 11:** ¿Indique Ud., si las compensaciones por tiempo de servicios son también remuneradas en la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) Si ( )
- b) No ( )

**Pregunta No 12:** ¿Ud., como trabajador de la empresa percibe los beneficios laborales convencionales como son: Asignación por retorno vacacional, una bonificación por quinquenio, una participación adicional a la legal en las utilidades, un bono por cumplimiento de cumplimiento de metas, ¿una gratificación por conyugue y una asignación escolar?

- a) Si ( )



b) No ( )

**Pregunta No 13:** ¿Ud., sabe y/o conoce que si en una fiscalización laboral, por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales genera contingencias laborales afectando a la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco periodo 2017-2018?

a) Si ( )

b) No ( )

c) No sabe no opina ( )

**Pregunta No 14:** Puede indicar Ud., ¿cuáles son esas contingencias laborales que se genera por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales legales por parte del empleador?

a) Sanciones administrativas ( )

b) Multas económicas ( )

c) No sabe no opina ( )

**Pregunta No 15:** ¿Puede indicar Ud., si la empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco en algún momento ha sido fiscalizado y sancionado por el incumplimiento de pago de los beneficios sociales de los trabajadores?

a) Si ( )

b) No ( )

c) No sabe no opina ( )

**CUESTIONARIO INFORMATIVO.****PARA LOS RESPONSABLES DE LA EMPRESA “SERVICENTRO PETRO  
MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” CUSCO**

Le agradecemos responder a este breve y sencillo cuestionario, cuyo propósito es obtener la información necesaria, que ayuden a encontrar solución al problema planteado en la presente investigación, el mismo que contiene una serie de planteamientos, a los cuales Ud., deberá responder, marcando con una X, entre las opciones lo que mejor refleje su opinión (Debe marcar sólo una opción).

**DATOS GENERALES:****1. EDAD:**Mayor de edad Menor de edad **2. SEXO:**Masculino Femenino **3. GRADO DE EDUCACIÓN:**

Universidad incompleta: ( )

Universidad completa: ( )

**4. CARGO QUE DESEMPEÑA**

Gerente propietario ( )

Administrador ( )

Contador ( )



**Pregunta No 01:** ¿Puede indicar Ud., el número de trabajadores que tiene su empresa?

- a) De 01 a 03 ( )
- b) De 03 a 05 ( )
- c) De 05 a más ( )

**Pregunta No 02:** ¿Puede indicar Ud., si todos los trabajadores se encuentran registrados en las planillas de remuneraciones mensuales?

- a) Si ( )
- b) No ( )

**Pregunta No 03:** ¿Puede indicar Ud., si cumple oportuna y de manera legal con el pago de las remuneraciones a sus trabajadores en su empresa?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No opina ( )

**Pregunta No 04:** ¿Puede indicar Ud., si cumple oportuna y de manera legal con el pago de los beneficios legales y convencionales a sus trabajadores en su empresa?

- a) Si ( )
- b) No ( )

**Pregunta No 05:** ¿Indique Ud., si en alguna ves ha sido fiscalizado su empresa por parte de las instituciones laborales como el Ministerio de Trabajo y Promoción Laboral, así como por SUNAFIL?



a) Si ( )

b) No ( )

**Pregunta No 06:** ¿Puede indicar Ud., si como consecuencia de la fiscalización laboral tuvo contingencias laborales por el incumplimiento de pagos de beneficios laborales legales, así como beneficios laborales convencionales como son: ¿infracciones laborales, multas labores, demandas laborales y denuncias penales?

a) Si ( )

b) No ( )

**Pregunta No 07:** ¿Puede precisar Ud., si dichas contingencias han afectado a la rentabilidad financiera de su empresa?

a) Si ( )

b) No ( )

**Pregunta No 08:** ¿Indique Ud., si su empresa dedicada a la venta de combustible en la ciudad del Cusco es rentable?

a) Si ( )

b) No ( )

**Pregunta No 09:** ¿Ud., como responsable de la empresa conoce las contingencias laborales que se genera por el incumplimiento de pago de los beneficios laborales legales y beneficios laborales convencionales como son: ¿Infracciones laborales, multas laborales, demandas laborales y denuncias penales?

a) Si ( )

b) No ( )



**Pregunta No 10:** ¿Ud., conoce las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios sociales legales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible, caso Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No conoce ( )

**Pregunta No 11:** ¿Ud., conoce las contingencias laborales que genera la fiscalización laboral en los beneficios sociales convencionales de los trabajadores de empresas distribuidores de combustible, caso Empresa “SERVICENTRO PETRO MAPI” EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA” Cusco?

- a) Si ( )
- b) No ( )
- c) No opina ( )

**FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL: BOLETAS DE PAGO.**

<b>CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>A</b>	<b>BENEFICIOS SOCIALES LEGALES</b>		
01	La asignación familiar		
02	Los descansos remunerados (vacaciones, descanso semanal y feriados)		
03	Horas extras y sobretasa nocturna		
04	Las gratificaciones por fiestas patrias y navidad.		
05	Compensación por Tiempo de Servicios		
06	Gratificaciones extraordinarias u otros pagos		
07	Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa.		
08	El costo o valor de las condiciones de trabajo		
09	La canasta de Navidad o similares.		
10	El valor del transporte		
11	La asignación o bonificación por educación		
12	Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores		
13	El refrigerio que no constituya alimentación principal		
<b>B</b>	<b>BENEFICIOS CONVENCIONALES:</b>		
01	Una asignación por retorno vacacional,		
02	Una bonificación por quinquenio,		
03	Un bono por cumplimiento de metas,		
04	Una gratificación por conyugue,		
05	Una asignación escolar.		



**FICHA DE ANALISIS DOCUMENTAL: PLANILLA DE REMUNERACION**

<b>PLANILLA DE REMUNERACIONES DE LA EMPRESA</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
01	Situación		
02	Remuneración o Jornal básico		
<b>Aporte empleador</b>			
	Asignación familiar		
05	Es salud		
<b>Aporte Trabajador</b>			
07	ONP		
08	SIS		
09	AFP		