

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Despido Arbitrario y la Liquidación de Beneficios Sociales en la Empresa Comercializadora La Chacra, Periodo 2019- 2020

Para Optar : Grado Académico de Bachiller en Contabilidad
y Finanzas

Autor(es) : Maritza Ataucusi Ore
Yandery Nicole Ticse Gutierrez

Asesor : Mtra. Maria Del Pilar Marticorena Cordova

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Recursos

Trabajo de
Investigación : Artículo Científico

Huancayo - Perú
2021

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, en la actualidad y en el contexto que vivimos la gran mayoría de empresas se ven en la necesidad de disminuir el número de sus trabajadores, de tal manera que puedan ahorrar al máximo en costos relacionados al vínculo laboral con su personal y también sus obligaciones que puedan adquirir con su trabajador, para ello es importante conocer cuáles son los beneficios que les pudiera ofrecer la legislación laboral según el país que se encuentra la organización.

Continuando desde el punto de vista internacional, la Comisión Europea menciona que la Unión Europea tiene políticas que buscan alcanzar los objetivos de conseguir un alto nivel de trabajo para sus ciudadanos europeos. Asimismo, señala de forma clara las medidas en materia de la legislación laboral y el derecho del trabajo, pudiéndose tomar en cuenta por todos los países miembros de la Unión Europea. Y si alguno de los países que no cumplan de forma efectiva las directivas de su legislación nacional se someten al procedimiento de faltas e infracciones que se merecen.

Según Méndez (2019) señala que “En Alemania ha sido tomado en cuenta como ejemplo en los últimos tiempos. El cual se trata de la economía que se mantiene más constante frente a la crisis financiera que se produjo en los países europeos” (s. p.).

En el Perú, los costos de las remuneraciones y los beneficios sociales son muy elevados, siendo esa la razón de que muchas empresas no cumplen con el pago de los beneficios a los empleados que tiene a su mando. Esto debido a que genera un costo adicional para la empresa, obligando a las organizaciones a buscar estrategias para de alguna manera no se pague los beneficios sociales a sus personales que laboran para su empresa; significando que los trabajadores son el capital humano más importante y el que genera rentabilidad a las empresas en donde laboran.

La empresa que es materia de estudio, opta por utilizar afirmaciones que no son remunerativas, como es la situación de labor de trabajo en la que se encuentra sus empleados, siendo: las sumas de bienes, cubrir las movilidades por asistencia y las sumas de los bienes; todo esto con la finalidad de no pagarles sus beneficios sociales, los aportes que por ley le corresponde al trabajador.

Significando así una desventaja al patrimonio del trabajador, toda vez que no se consideran las características remunerativas como son las horas extras y las bonificaciones, y los beneficios sociales que el trabajador recibe muy a menudo, de tal manera que estas organizaciones puedan reducir sus costos labores, de esta manera perjudican a sus empleados en sus sueldos que reciben y a las empresas por que se encuentran expuestos a fiscalizaciones por parte del estado, pudiendo ser multado y sancionado por la falta de pago de beneficios sociales a sus trabajadores según manda la Ley.

En nuestro país, señala en la Constitución Política en el artículo 27, se dispone por Ley, donde se establece la protección a los trabajadores frente a un despido

arbitrario, asimismo el Decreto Supremo N° 003-97-TR, y el Ministerio de Trabajo de 1997, donde indica que frente a un despido arbitrario lo que le corresponde al trabajador es el pago de un monto indemnizatorio, sirviendo como efecto reparador por los daños sufridos, sin poder efectuar ningún trato diferente por la clase de trabajador.

Por otro lado según la Corte Suprema de Justicia, no pudiendo acogerse en algunos casos de indemnización ante un despido arbitrario por parte de la empresa, señalando que no constituye una causal válida para que el trabajador sea despedido, razón por la que tiene que ser indemnizado con una remuneración económica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la influencia que tiene el despido arbitrario en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020?

1.2.2. Problema (s) Específico (s)

- a) ¿Cuál es la influencia de la remuneración principal y complementaria en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020?
- b) ¿Cuál es la influencia que tiene las horas extras en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020?

- c) ¿Cuál es la influencia que tiene los conceptos no remunerativos en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020?

1.3. Justificación

1.3.1. Social

La investigación podrá permitir que la empresa Comercializadora La Chacra pueda incluir a sus trabajadores en planilla y de esa manera pueda formalizarse y reconozca los beneficios sociales, así como el acceso a servicios de salud, aportaciones a fondo de pensiones, asegurar a sus hijos menores y cónyuge de sus empleados.

1.3.2. Teórica

Con la elaboración de la presente investigación, la empresa podrá implementar de forma efectiva y adecuada, el régimen laboral y así determinar con más exactitud los costos laborales que implica contar con gran numero de trabajadores, pudiendo así realizar mejoras empresariales al disminuir los costos laborales.

1.3.3. Metodológica

La investigación permitirá determinar el nivel de influencia que tiene el despido arbitrario en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020; el cual podrá contribuir a fortalecer el conocimiento sobre que implicancias tiene el despido arbitrario

y como influye en la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de empresa en mención.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia que tiene el despido arbitrario en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020

1.4.2. Objetivo(s) Específico(s)

- a) Determinar la influencia de la remuneración principal y complementaria en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020.
- b) Determinar la influencia que tiene las horas extras en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020.
- c) Determinar la influencia que tiene los conceptos no remunerativos en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. Nacionales

Cruz, Y. (2019), Tesis: “El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018”. Objetivo: conocer la relación que tiene el régimen laboral especial con los costos laborales en la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. Lurin - 2018. La metodología de estudio es de enfoque cuantitativo y el método de investigación es deductivo, mientras que la técnica de estudio fue de observación, habiendo utilizado el cuestionario de preguntas para realizar la recolección de datos, el cual consta de 18 ítems con una escala del tipo Likert. De los resultados hallados se pudo conocer que el 50% de encuestados señalan encontrarse de acuerdo con que la organización realiza el cálculo de los beneficios según lo dispuesto por el régimen de la micro empresa y el otro 50% menciona estar totalmente de acuerdo. Llegando a la conclusión que se determinó el régimen laboral especial de la micro empresa, mantiene una relación de manera positiva con los costos laborales de la organización, ya que se aprecia la incorporación al presente régimen laboral, otorga varios beneficios al trabajador, influyendo un mayor reducción de los costos laborales.

Ugaz, C. (2019) tesis: “Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019”. Tiene por objetivo: Conocer la incidencia que tiene las remuneraciones en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas

industriales del distrito de Los Olivos, 2019. La metodología de estudio fue del tipo de investigación aplicada, mientras que el diseño de investigación fue no experimental y de nivel explicativo, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de preguntas, aplicados a 30 trabajadores de la empresa que laboran en el área de contabilidad, administración y finanzas. Para realizar la contrastación de hipótesis se hizo uso del estadígrafo Chi Cuadrada con ayuda del programa estadístico SPSS Vs. 24. Concluyendo: las remuneraciones influyen en los beneficios sociales de los personales que laboran en la compañía, teniendo una significancia menor a 0.05 y mientras que el Chi Cuadrada de Pearson es mayor a Chi Cuadrada de Tabla.

Abanto, C. (2019), realizó la tesis: “Características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú: Caso: Mannucci Diesel S.A.C. - Trujillo, 2017”. Teniendo por objetivo: Identificar y describir las particularidades de los aspectos laborales en las empresas de servicios del Perú, del caso: Mannucci Diesel S.A.C. Donde el diseño de investigación fue descriptivo y el tipo fue no experimental, pudiéndose no manipular la variable. Como tamaño de la muestra se tomó a todos los trabajadores de dicha empresa, habiéndose aplicado un cuestionario de 14 preguntas en el departamento de mantenimiento. Sobre el resultado hallado podemos señalar que los trabajadores no tienen el conocimiento suficiente sobre aspectos laborales. Concluyendo que la organización si cumple con sus obligaciones y derechos que le corresponden a sus personales según las reglas del régimen al que se encuentran y lo que indica el derecho laboral, por lo que se propone realizar una evaluación de los cálculos de planilla de trabajadores.

Huanayque, J. (2017), elaboro la tesis titulada: “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa”. El cual tiene por objetivo: conocer las necesidades de criterio interpretativo que es amplio la destitución de forma fraudulenta que no se restringen a las causas que son ejemplificadas del caso en estudio. El tipo de investigación es de enfoque especializado, pudiendo ser una investigación descriptiva. El método de investigación fue casuístico, sistemático y dogmático. Mientras el tamaño de universo esta conformado por el total de sentencias que fueron resueltas, sobre la nulidad de despidos realizados de forma fraudulenta. Concluyendo: la incidencia jurídica a través de un bien jurídico de forma constitucional, el cual se encuentra protegido como es el derecho al trabajo y la protección de forma adecuada cuando se realiza un despido de forma arbitraria. Por lo que el estado peruano es el responsable a proteger el presente derecho constitucional.

Barrenechea, J. (2017), realizo la tesis: “Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016”, Lima-Perú; teniendo por objetivo mejorar el proceso que se encuentra destinado al pago de liquidación de beneficios sociales. Asimismo la población de estudio estuvo conformado por 3,000 personales, encontrándose en unarotación de 11% en promedio. La metodología de estudio fue el método científico, el tipo de investigación fue descriptivo y el diseño fue de corte transversal. Según sus resultados manifiestan que la implementación

para mejorar el proceso que significará para la compañía de una inversión igual a S/. 7,720 soles, siendo un costo fijo que será comparado a un costo mensual superior al 145%. Concluyendo que la relación laboral entre otros aspectos viene hacer la retribución que se da de forma compensatoria, pudiendo ser ofrecida al ex trabajador en un tiempo determinado. Mientras tanto las ocasiones de los procesos no siempre se encuentran alineados a la necesidad del cliente.

2.1.2. Internacionales

Lugo, A. (2020), Realizo la Tesis: “La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo”, México. Teniendo por objetivo: Describir la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo. La investigación que realizaron fue del tipo descriptivo-teórico; se utilizó el método científico observacional, se realizaron una propuesta de artículo que mejore la situación de ley federal del trabajo. Concluyendo que la ley obliga al empleador a comunicar al trabajador de forma escrita los motivos de rescisión laboral y las fechas en la que ocurrieron, pudiendo ser notificado para poder llegar a una conciliación ambas partes. Asimismo la ley indica que los trabajadores tendrán un tiempo de dos meses para poder apelar o realizar alguna acción por motivo de supuesto despido sin causa, motivo o circunstancias, pudiendo tener efecto a partir del día siguiente que no asiste al trabajo.

Torres, D.; Melo, J.; Gallardo, N. (2019), realizo la Tesis: “El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio,

Colombia”. Objetivo: Identificar el valor de los beneficios sociales hacia la satisfacción laboral de las clínicas de Villavicencio. Señala que

Las clínicas de Villavicencio presentan una problemática, pues sus empleados no reciben un programa completo de bienestar laboral, generando como consecuencia una disminución en sus niveles de motivación. Este artículo presenta los resultados de una investigación cuyo objetivo general fue determinar los beneficios sociales que otorgan a sus colaboradores las clínicas de Villavicencio en el año 2018 y proviene de un estudio con el tema central de analizar los procesos de gestión humana dentro de estas organizaciones. Es una investigación de tipo descriptivo, basado en el análisis de la realidad a través de procedimientos apoyados en la medición, cuyos resultados surgen de la aplicación del cuestionario MP06 Beneficios Sociales. Los hallazgos encontrados identificaron que el área de gestión humana dentro de estas empresas no posee una política de beneficios sociales enfocada en el bienestar de los colaboradores o en sus necesidades, afectando así, sus niveles de motivación y productividad.

Farto, J. (2017), realizo la Tesis: “El Despido Objetivo en las Administraciones Públicas, Especialidades en su Régimen Jurídico”. Tiene por objetivo: determinar cuales son las razones del despido objetivo en las administraciones públicas, especialidades en su régimen jurídico. La investigación fue del tipo básica o pura, teórico; mientras que el diseño de investigación fue descriptivo simple, toda vez que se describirá la variable independiente. No se ha utilizado instrumento de recolección de datos, por ser una investigación descriptiva, pudiendo ser solo analizado. Llegando a la conclusión: existe una reforma que

fue diseñada durante los años 2010 y 2012; pudiendo alterar de forma necesario equilibrio y tradicional entre los legítimos intereses económicos de las organizaciones y se respete los derechos de dar estabilidad laboral y compensar sus beneficios sociales a sus colaboradores. Asimismo fue determinado a la excesiva inseguridad que tenían los empleados, que se llevo a cabo el año 2016, habiendo un despido de más de 3,675.046 millones de trabajadores despedidos por las empresas; pudiéndose mejorar la situación de empleo con el pasar de los años; pero debemos ser conscientes que con el pasar de los años se agotan las fuentes que originan trabajo.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

Despido arbitrario:

Para hablar del despido arbitrario, es necesario señalar que el despido es considerado como una institución en el derecho laboral; por lo que el despido es definido como: “el aquel acto concreto y recepción que contiene la voluntad de forma extintiva de parte de la empresa. Pudiendo ser el despido laboral en nuestro país, aquel acto que da por finalizado la prestación de servicios entre el trabajador y el empleador, el cual se comunica de forma escrita” (Arce, 2008, p. 104)

Mientras tanto Jiménez (2009) acerca del despido arbitrario señala que:

“Viene hacer el factum, surge por que no se expresa la causa, o motivo por que fue despido, pudiendo ser resuelto el contrato laboral que se realizo a un inicio. Es por ello que solo es aplicable la decisión de dar por terminado el contrato laboral al trabajador y comunicar a su empleador, sin poder afectar aquellos derechos constitucionales que rigen la legislación laboral en el Perú. Así también el

empleador toma la decisión de renunciar a un servicio que su trabajador realiza, pudiendo comunicar para luego poder realizar el pago de los beneficios sociales” (p. 46)

Según López (2016) donde cita a Peña, “cuando menciona que de acuerdo con el artículo 34° del Decreto Supremo 003-97-TR, de Ley de Competitividad y Productividad Laboral, podemos hablar de dos clases de despido arbitrario: pudiendo ser la primera por que no se menciona ningún motivo o razón alguna para poder despedir al trabajador y mientras que la segunda es por que solo hace conocer una causa, el cual no se pudo probar en los tribunales, solucionándose a favor del trabajador otorgándole la reparación e indemnización”. (p. 148)

Asimismo Neves (2009) señala que “el despido arbitrario es cuando se sancionar el acto que se da de forma ilegal como es el despido sin tener justicia, muchas veces de manera injusta y sin justificación alguna. Sin darle la oportunidad al empleado para poder realizar algún reclamo y poder reclamar sus derechos como trabajador”.

Características

- Es constituido por un acto que se realiza de forma unilateral, el cual realiza el empleador, pudiendo ser innecesaria la voluntad que pudiera tener el trabajador, para que así el despido pueda darse.
- Es configurado como aquel acto constitutivo: Toda vez que el empleador no se limita a realizar el despido a su trabajador, ya que es Él quien realiza el despido de forma directa, el cual sumado a la unilateralidad que le dota es interpuesta al trabajador.

- Pudiendo ser aquel acto que se realiza de forma receptiva; esto depende de la voluntad extintiva que pudiera tener el empleador y pueda ser conocido por el trabajador.
- Por ultimo es aquel acto que tiene como consecuencia la extinción contractual, toda vez que cesan en un futuro aquellos efectos del contrato.

Los efectos del despido arbitrario

- El efecto que más se ha tratado y el que más se conoce, en la teoría contractual, es aquel que tiene que ver con la terminación de una relacional laboral entre el empleador y el trabajador.
- Asimismo provoca para que pudiera defenderse el empleador, y se pueda respetar con rectitud cuales fueron aquellas causas para un despido, en un juzgado.
- Abandona al trabajador, sin poder señalar cuales fueron las causas, es decir sin motivo, razón que pudiera justificar el despido del trabajador.
- Siendo posible brindarle una indemnización al trabajador por parte del empleador a través de la sede judicial.

Dimensiones:

a) Despido sin expresión de causa

Se menciona diferentes formas de despido: tenemos al despido sin una comunicación alguna, el despido teniendo una comunicación pero sin causa alguna, tenemos al despido de hecho, otra forma de despido es indicando la fecha y el cese; así tenemos finalmente aquel despido que se da con todas las formalidades pero con causa que no existe o aquella que no puede ser probada en un proceso laboral. (Alva, 2016; p. 11)

El despido se encuentra estipulado en el Texto único Ordenado del D. Legislativo N° 728, se tiene a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997; en su artículo 25, señala cuales son los causales para que se realiza un despido que este justificado, según esto el despido no sería ilegal; para ello se debe tomar en cuenta:

- Cuando se incumple con las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, no obedece a las ordenes que se le envía, tiene reiteradas paradas de forma intempestivas en su trabajo que realiza.
- Tiene una disminución reiterada y deliberada en la realización de sus trabajos como en el volumen, producción, calidad; siendo estas comprobadas de forma fehaciente.
- La apropiación de forma ilícita de algún bien que no le pertenece al trabajador, la utilización de equipos, maquinas, artefactos sin consentimiento de la propietaria en beneficio propio.
- Al entregar, divulgar información que es reservada de la empresa y no puede ser contada a nadie.

b) Procedimiento de despido sin la arbitrariedad

Según Alva (2016) señala que es importante que se indique el procedimiento de despido, el cual está contemplado en la Ley de Productividad y Competitividad de Trabajo, encontrándose en los artículos 31, 32 y 33; es necesario contar con un documento que señala el despido del trabajador y esto tiene que ser de

preaviso, frente a una falta grave, sirviendo como instrumento para afrontar durante un proceso legal de despido arbitrario. (p. 12)

Se tiene que tener en consideración que dicha carta tiene que estar escrito con palabras simples, de modo que el trabajador pueda comprender fácilmente que se le esta despidiendo por diversas faltas, sino se hace esto se estaría violando el derecho a la defensa.

Asimismo (Alva, 2016, p. 14) menciona los pasos que se tiene que tomar en cuenta para realizar un despido correcto y formal:

- Se tiene que otorgar seis días hábiles para que el trabajador pueda realizar algún descargo.
- Un plazo de 30 días hábiles para que el trabajador pueda corregir sus errores o falta si pudiera existir alguna deficiencia en su trabajo.
- Exonerar al trabajador de su inasistencia al centro de trabajo, durante el procedimiento, dependiendo a la gravedad de su falta, pero no debe existir descuento de sus remuneraciones.
- El despido tiene que ser escrito, donde se indique la fecha de cese, siendo una comunicación clara y breve.
- El empleador podrá imponer varias sanciones a los implicados, siendo esta el nivel de especialidad, antecedentes, complicidad, etc.

c) Problema de retiro de confianza:

Para (Alva, 2016) donde menciona que:

“No existe una norma que pueda regular la secuencia que se debe tener para realizar un despido a un trabajador, ya que existe una jurisprudencia que se encuentra estipulada en la Sentencia del Expediente N° 03501-2006-PA/TC, donde nos señala que la característica del trabajador de confianza es cuando se tiene plena confianza en Él, por lo que es una razón muy importante para ser contratado”

De lo señalado, podemos decir que la confianza en una persona es importante a la hora de encargar una tarea que cumpla un trabajador satisfactoriamente. Por lo que es bastante confiable y responsable esa persona.

d) La indemnización ante un despido arbitrario

Según Alva (2016), el poder Legislativo, mediante el artículo 38 de la LPCL, ha podido prever como compensación ante un despido realizar el pago equivalente a una remuneración y media, por todo un año entero como si hubiera laborado con normalidad, siendo el máximo de doce pagos de salarios, esto siempre en cuando el personal haya superado el tiempo de prueba. (p. 18)

En caso de las personas contratadas de forma temporal, para realizar la indemnización se encuentra establecido en el Art. 76 de la LPCL, donde señala lo siguiente:

“Si el empleador, ha podido laborar y ha vencido el tiempo de prueba, pudiéndose resolver de forma arbitraria el contrato, este podrá indemnizar al trabajador un sueldo y medio de forma mensual, por cada mes que ha dejado de trabajar, hasta que venza su contrato, siendo el límite de 12 meses de sueldo”

(Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997)

De acuerdo al Diario Oficial el Peruano (2018) menciona que a juicio del Laboralista César Puntriano, una indemnización legal realizado por despido es equivalente a una reparación suficiente cuando exista una desvinculación laboral realizada de forma arbitraria, y no es posible realizar una indemnización que se realiza de forma adicional, el cual es determinado por un Juez de acuerdo a su criterio.

Liquidación de beneficios sociales:

Según García, et al (2014), definen a los beneficios sociales como el tipo de compensación de servicio, que es diferente de la remuneración que percibe un trabajador comúnmente, el cual no es generado por la prestación de servicios, sino que es originado por la relación laboral que ha sido culminado a través de un documento el cual se le conoce como liquidación de beneficios sociales. (p. 46)

Por otro lado Machicado (2015) señala que los beneficios que se generan de un tiempo laboral de un trabajador a través de los años, por lo que es el crecimiento económico y la satisfacción que pueda sentir el trabajador, siendo estos beneficios sociales para los trabajadores como una muestra de agradecimiento de parte de la empresa hacia el trabajador.

Para Bustamante (2015) menciona que los beneficios sociales, viene hacer todos los salarios realizados al trabajador, siendo estos diferentes a la remuneración

básica, el cual es ofrecido al trabajador por el tiempo que trabajo en la empresa, dándose de forma obligatoria según ley. (p. 65)

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018), menciona que la liquidación es brindar al trabajador los beneficios sociales que se encuentren pendientes, como la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) que se encuentran truncas, así como las vacaciones y gratificación truncas, teniendo que considerar lo siguiente:

- Dicho pago tiene que darse dentro de las 48 horas de haberse producido la culminación y termino de contrato entre el empleador y el trabajador, si no se realiza de esta forma, podrá computar intereses de labores, según nos señala la Superintendencia de Banca y Seguros.
- Si la empresa empleadora no realiza al trabajador la compensación de servicios, este tiene la facultad de acercarse a la SUNAFIL para que puedan realizar la inspección

Dimensiones

- **Asignación familiar**

Para Diaz (2014) señala que es aquel beneficio a favor del trabajador que pueda tener hijos, esto siempre en cuando sus hijos sean menores de edad y si son mayores de edad tienen que estar estudiando cursos en institutos o universidades; pudiendo recibir estos beneficios aquellos trabajadores que se encuentran laborando en empresas privadas, dicho importe que recibirán los trabajadores equivale al 10% de la remuneración mínima vital que se encuentran percibiendo y esto debe encontrarse vigente, no importa la cantidad de hijos que tenga el trabajador. (p. 29)

- **Vacaciones**

Según Martínez, et al (2014) señala que las vacaciones son aquel beneficio social que recibe el trabajador por haber laborado por un periodo de un año, pudiendo la empresa ofrecer al trabajador un descanso vacacional de un mes, el cual debe ser remunerado.

- **Gratificaciones**

Bernuy (2014) indica que las gratificaciones son legales por que se encuentra avalado por las normas laborales de nuestro país, estas gratificaciones se dan dos veces por año, siendo estas en Fiestas Patrias y otro en la Navidad. (p. 55)

- **CTS**

Según Bernuy (2014) menciona que la Compensación por tiempo de servicio, tiene el carácter de beneficio social de suposición, pudiendo servirle al trabajador cuando se encuentra desempleado, pudiendo utilizarlo como respaldo para cubrir su subsistencia, hasta que pueda encontrar un nuevo trabajo. (p. 40)

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

1. Despido:

Viene hacer la culminación de la relación de trabajo, que se da por iniciativa del empleador, debido a un motivo que es imputable para el trabajador. (Neves, 2015)

2. Despido arbitrario:

Se da cuando el empleador despide a su trabajador sin haber expresado cuales son las causas, razones o circunstancias para su despido, es decir no se puede demostrar la causa de su despido. (Alva, 2016)

3. Despido Nulo:

Se llama así aquel derecho donde no se respetan los derechos fundamentales, afectando los derechos primarios de la persona que se encuentran en la Constitución Política del Perú. (Alva, 2016)

4. Despido de forma justificada:

Es cuando se efectúa respetando los derechos de la persona, es decir cumpliendo de forma estricta la Ley Laboral. (Corporación Peruana de Abogados, s.f.)

5. Devengue del derecho a CTS:

Dicha compensación por tiempo de servicio, podrá ser devengado desde el primer mes, que se ha iniciado la relación laboral, pudiendo ser computado por 30 días. (Martínez & Infantes, 2014; p. 151)

6. La remuneración principal:

Es aquel sueldo económico que es pactado entre el trabajador y el empleador, a través de un contrato de trabajo donde se estipula varias cláusulas que el trabajador debe de cumplir. (Goldin, 2014, p. 23)

7. Remuneración complementaria:

Viene hacer los pagos que recibe el trabajador, en forma adicional a su remuneración principal, tales como asignaciones y bonificaciones. (Goldin, 2014, p. 23)

8. Horas extras:

Se refiere al trabajo realizado en sobretiempo, el cual es voluntario, ya que ninguna persona esta obligado a trabajar horas extras, a menos que pueda tratarse de un hecho fortuito, es decir pueda afectar en las actividades de la empresa. Pudiendo ser pagado las horas extras, pudiendo ser pagados a si no haya acuerdo expresamente entre el trabajador y empleador. (Martínez & Infantes, 2014; p. 72-73)

9. La condición de trabajo:

Hace mención al escenario y a la proporción de equipos, materiales en beneficio del trabajador y pueda desempeñar de forma eficiente su labor. Y si es que no cuenta con estos elementos será muy difícil cumplir con sus funciones, siendo entonces que importante que la empresa pueda brindar y asegurar una buena condición al trabajador. (Diaz, 2014, p. 102)

10. Pago de vacaciones del trabajador

Esta debe ser pagado antes que se efectué el descanso físico del trabajador, pudiendo esta no influir al pago en el momento, toda vez que es una oportunidad de pago de las aportaciones correspondientes al seguro social, siendo remunerado en la fecha pactada. (Asesor Empresarial, 2014, p. 38)

11. Requisitos de las gratificaciones

Se le otorga al trabajador siempre en cuando haya cumplido un mes completo de labores en la empresa, asimismo para que pueda recibir este beneficio tiene que estar laborando, o sino estar en su descanso vacacional, o también de licencia con remuneración. (Martínez & Infantes, 2014)

12. Remuneraciones computables para realizar la gratificación:

Es aquella que fue establecido al momento de realizar el contrato de trabajo y al importe que a menudo tiene que recibir el trabajador, pudiendo ser en especie o en dinero en efectivo, por haber prestado su servicio a favor del empleador, siendo calculado la gratificación con la remuneración actual. (Diaz. 2014, p. 32)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Método de investigación

Como método general se utilizo el método científico, ya que se refiere a la ciencia como el conjunto de pensamientos universales, donde a partir de ello aparecen algunas cualidades importantes, como es la de estar conformado por leyes universales que conforman el conocimiento sistemático. (Ruiz, 2011)

Como método específico, se usará el estadístico el cual permitirá realizar la secuencia de procedimientos del análisis estadístico y la comprobación de hipótesis y descriptivo por que se describirán y evaluaran las características de las dos variables en estudio. (Deza & Muñoz, 2012)

3.1.2. Tipo de investigación:

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), nos señala que existen diferentes maneras para identificar su aplicación p práctica en la investigación. Para el presente estudio el tipo de estudio será no experimental.

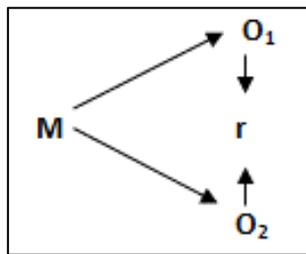
3.1.3. Nivel de investigación

Para el presente estudio la investigación es de nivel básica descriptiva.

3.1.4. Diseño de la investigación

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2010); define al diseño de investigación como aquella organización o estructuras que se encuentra esquematizada que adopta el investigador para hacer comprender, controlar y explicar las variables que se encuentran en investigación. Para la presente investigación el diseño es descriptivo, correlacional y transversal.

El esquema es:



Dónde:

M= Muestra: 15 trabajadores de la Empresa Comercializadora La Chacra Huancayo.

O_{V1}= Variable 1: Despido arbitrario

O_{V2}= Variable 2: Liquidación de beneficios sociales

3.2. Procedimiento del muestreo

3.2.1. Población

Según (Deza & Muñoz, 2012) la población como la totalidad del fenómeno estudiado que posee una característica común.

La población se encuentra conformada por 15 trabajadores de la Empresa Comercializadora La Chacra Huancayo.

3.2.2. Muestra

(Deza & Muñoz, 2012), la muestra se selecciona empleando procedimientos aleatorios o por azar simple, llamado también razonado u opinado.

Es así que el tamaño de la muestra es la misma de la población, es decir por 15 trabajadores de la Empresa Comercializadora La Chacra Huancayo.

3.2.3. Muestreo

El tipo de muestreo del presente proyecto de investigación es de tipo muestreo censal, ya que se trabajará con la misma cantidad del tamaño de la población.

CAPÍTULO IV.- ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

4.1 Presupuesto

<u>Suministros</u>	COSTO
Útiles de escritorio	30.00
Papeles	40.00
Lapiceros	30.00
Sello y Tampón	6.00
Libro de Actas	<u>4.00</u>
SUB TOTAL	110.00
<u>Servicios</u>	
Internet	60.00
Tiempo	90.00
Gastos de Investigación(pasajes)	<u>85.00</u>
SUB TOTAL	235.00
<u>Materiales</u>	
Libros	120.00
Copias	42.00
Impresión	85.00
Otros	<u>30.00</u>
SUB TOTAL	277.00
TOTAL GASTOS	622.00

4.2 Cronograma de ejecución

ACTIVIDADES	2021											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1. Elaboración de matriz de consistencia				X								
2. Elaboración de proyecto de investigación				X								
3. Elaboración del problema, objetivos, justificación					X							
4. Elaboración de los antecedentes y marco teórico.					X							
7. Elaboración de la metodología de investigación					X							
8. Elaboración de la administración del plan					X							
9. Presentación del proyecto					X							

CAPÍTULO V.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS(APA)

- Abanto, C. (2019). *Tesis: "Características de los aspectos laborales de las empresas de servicios del Perú: Caso: Mannucci Diesel S.A.C. - Trujillo, 2017"*. Trujillo, Perú.: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas.
- Alva, A. (2016). *Despido Laboral Nuevos Criterios Jurisprudenciales*. Miraflores, Lima.: Gaceta Jurídica.
- Arce, E. (2008, p. 104). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y deficiencias*. Lima.: Ed. Grijley.
- Asesor Empresarial. (2014). *Cts y Vacaciones*. Lima.: Entrelíneas srl.
- Barrenechea, J. (2017). *Tesis: "Mejora de proceso del pago de beneficios sociales de una empresa de entretenimiento a nivel nacional realizado en el año 2016"*. Lima, Perú.: Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Escuela Profesional de Administración.
- Bernuy, O. (2014). *Tratado de la nueva legislación laboral*. . Lima.: Instituto Pacifico sac.
- Bustamante, J. (2015). *Beneficios sociales*. . Recuperado de: <http://f:/introducción al derecho laboral -definicion.pdf>.
- Corporación Peruana de Abogados. (s.f.). *El Despido Injustificado en el Perú*. Obtenido de <https://www.abogadosempresariales.pe/el-despido-injustificado-en-el-peru/>.
- Cruz, Y. (2019). *Tesis: "El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, periodo 2018"*. Lima, Perú.: Universidad Autónoma del Perú. Facultad de Ciencias de Gestión; Escuela Profesional de Contabilidad.
- Deza, J., & Muñoz, S. (2012). *Metodología de la Investigación Científica, Texto aplicado a los Reglamentos de Investigación de la UAP. Cuarta Edición*. Perú: Universidad Alas Peruanas: Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.

- Díaz, R. (2014). *Estructura de las remuneraciones incidencia laboral y tributaria*. Lima.: Gaceta Jurídica.
- Díaz, R. (2014). *Estructura de las remuneraciones incidencia laboral y tributaria*. Lima.: Gaceta Jurídica.
- Farto, J. (2017). *Tesis: “El Despido Objetivo en las Administraciones Públicas, Especialidades en su Régimen Jurídico”*. Murcia, España.: Universidad de León, Departamento de Derecho Privado y de la Empresa. Recuperado en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6903/Tesis%20Jacinto%20Farto.pdf;jsessionid=818F80266019ED1E2E81260350F534D1?sequence=1>.
- García, A., Valderrama, L., & Paredes, B. (2014). *Remuneraciones y Beneficios Sociales*. Lima.: Gaceta Jurídica S.A.
- Goldin, A. (2014). *El derecho del trabajo*. Buenos Aires.: ediar.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Huanayque, J. (2017). *Tesis titulada: “Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la jurisprudencia peruana y su aplicación en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Arequipa”*. El cual fue presentad. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín; Facultad de Derecho.
- Jiménez, L. (2009). *El Despido en el Perú*. . Lima, Perú.: Revista Actualidad Jurídica.
- López, N. (2016). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre proceso de indemnización por despido arbitrario, en el Expediente Judicial Nro. 2039-2009-0-2001- JR-LA-02, del Distrito Judicial de Piura – 2016*. . Chimbote, Perú.: Repositorio Académico de la Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Lugo, A. (2020). *Realizo la Tesis: “La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido en la nueva ley federal del trabajo”*. México.: Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Derecho.
- Machicado, J. (2014). *Los beneficios sociales*. . Recuperado de: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2014/01/bst.html>.

- Martínez, B., & Infantes, G. (2014). *Manual Práctico Laboral*. Lima.: Entrelíneas srl.
- Méndez, F. (2019). *¿Por qué los alemanes trabajan menos pero producen más?..* España: Forbes. Recuperado de <http://forbes.es/business/5682/por-que-los-alemanes-trabajan-menos-pero-producen-mas/#>.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. . Lima.: Fondo Editorial de la PUCP.
- Ruiz, R. (2011). *El método científico y sus etapas*. México.
- Texto Único Ordenado. (1997). *Texto Único Ordenado del D. Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Lima, Perú.: Diario Oficial el Peruano. 147995-148004.
- Torres, D., Melo, J., & Gallardo, N. (2019). *Tesis: “El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia”*. Colombia: Universidad Autónoma de Nuevo León; Facultad de Contaduría y Administración. Recuperado en: http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf.
- Ugaz, C. (2019). *Tesis: “Remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales de los trabajadores de las empresas industriales del distrito de Los Olivos - 2019”*. Lima, Perú.: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Contabilidad.

ANEXOS

Título: "EL DESPIDO ARBITRARIO Y LA LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA LA CHACRA, PERIODO 2019-2020".

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL		Tipo de Investigación Básica aplicada
¿Cuál es la influencia que tiene el despido arbitrario en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020?	Determinar la influencia que tiene el despido arbitrario en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020.	V. INDEPENDIENTE X1: Despido arbitrario INDICADORES X1.1. Despido sin expresión de causa X1.2. Procedimiento de despido sin la arbitrariedad X1.2. Problema de retiro de confianza X1.3. La indemnización ante un despido arbitrario	Nivel de investigación: Descriptiva Correlacional Metodología de la Investigación En la presente investigación se empleará el método descriptivo, el mismo que se complementará con el estadístico, análisis, deductivo, inductivo entre otros. Diseño de la Investigación Descritivo correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		
¿Cuál es la influencia de la remuneración principal y complementaria en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020?	Determinar la influencia de la remuneración principal y complementaria en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020.		

<p>¿Cuál es la influencia que tiene las horas extras en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020?</p>	<p>Determinar la influencia que tiene las horas extras en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020.</p>	<p>V. DEPENDIENTE</p> <p>V2: Liquidación de beneficios sociales</p>	<p>Población:</p> <p>La población se encuentra conformada por 15 trabajadores de la Empresa Comercializadora La Chacra Huancayo.</p>
<p>¿Cuál es la influencia que tiene los conceptos no remunerativos en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020?</p>	<p>Determinar la influencia que tiene los conceptos no remunerativos en la liquidación de beneficios sociales en la empresa Comercializadora La Chacra, periodo 2019-2020.</p>	<p>INDICADORES</p> <p>X1.1. Asignación familiar</p> <p>X1.2. Vacaciones</p> <p>X1.3. Gratificaciones</p> <p>X1.4. CTS</p>	<p>Muestra:</p> <p>Es así que el tamaño de la muestra es la misma de la población, es decir por 15 trabajadores de la Empresa Comercializadora La Chacra Huancayo.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>cuestionario</p>

