

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



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas
ferreteras de la provincia de Huancayo - 2022**

Para Optar : El Título Profesional de Contador Público

Autor(es) : Bach. PEREZ POMA JESUS FORTUNATO
Bach. UNOCC DAVILA CARLOS ERNESTO

Asesor : Mg. ESPINOZA CASTILLO ELEODORO

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

Fecha de Inicio y
Culminación : 28.12.2022 – 27.12.2023

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES
LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA
PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022**

PRESENTADO POR:

Bach. Perez Poma Jesus Fortunato

Bach. Unocc Davila Carlos Ernesto

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Contador Público

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____
DR. EUTIMIO CATALINO JARA RODRIGUEZ

PRIMER
MIEMBRO : _____
MG. FIDEL SICHA QUISPE

SEGUNDO
MIEMBRO : _____
MTRO. LORENZO PABLO ZORRILLA SOVERO

TERCER
MIEMBRO : _____
DR. FERNANDO POLO ORELLANA

Huancayo, de del 2023

**PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES
LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA
PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022**

Asesor

Mg. Espinoza Castillo Eleodoro

DEDICATORIA

Expreso mi profunda gratitud y afecto a mi madre por el don de la vida y su apoyo inquebrantable a lo largo de mi trayectoria. Su orientación y los valores que me transmitió han sido decisivos para forjar mi carácter. Durante mi investigación, sus bendiciones y su aliento han desempeñado un papel importante en mis logros. Estoy en deuda con ella por alimentar mis aspiraciones y permitirme perseguir mis sueños. Agradezco su amor incondicional, que ha contribuido a la culminación de mi carrera profesional.

Jesus Perez.

DEDICATORIA

A mis queridos hijos Lorena, Carlos, Sthefany y mi angelito Leonel que desde el cielo me ilumina para afrontar nuevos desafíos y retos al darme la oportunidad de ser un gran padre, y buen profesional; A mis hermanos y sobrinos que son un soporte y fortaleza en este duro trajinar en busca de nuevos retos.

Carlos Unocc.

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias, por brindarnos la oportunidad de asistir a esta prestigiosa universidad y por su apoyo incondicional a lo largo de nuestros estudios.

A nuestros profesores por compartir sus conocimientos a lo largo de nuestra preparación para nuestra profesión, y en particular a nuestro asesor, **Mg. Espinoza Castillo Eleodoro**, quien nos ha guiado con su paciencia e integridad.

A todas las empresas que forman parte del proyecto por su aporte valioso en los diversos temas relacionados a la presente y mi reconocimiento a todos los profesionales por su aporte para hacer realidad la presente.

Jesus Perez y Carlos Unocc.

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0077 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. PEREZ POMA JESUS FORTUNATO**
BACH. UNOCC DAVILA CARLOS ERNESTO

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **CONTABILIDAD Y FINANZAS**

Asesor(a) : **MG. ESPINOZA CASTILLO ELEODORO**

Fue analizado con fecha **06/11/2023** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **21** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 07 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

La investigación de tesis titulado: “Planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022”; se inicia con la interrogante ¿Qué relación existe entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo-2022?, con el objetivo de Establecer la relación que existe entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo-2022. Es necesario que todas las empresas cumplan con los beneficios y obligaciones que tienen con sus trabajadores, pues gracias a esto se evitan multas, denuncias; lo cierto es que en la actualidad solo algunas empresas cumplen en tener en planillas a sus trabajadores. La meta del presente trabajo de investigación es establecer la relación que existe entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

A lo largo del proceso de investigación para demostrar y comprobar la hipótesis se aplicaron el método inductivo y deductivo; el tipo de investigación fue el aplicado; de nivel descriptivo y diseño no experimental, de corte transversal. La población accesible fue de 26 empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo donde se aplicó un censo.

Los antecedentes que ayudaron a discutir los resultados de la investigación fueron Román (Chile, 2011) con su tesis denominada “Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral”, Gómez (Pamplona, 2015) con su tesis denominada “Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción”, Crisóstomo (Trujillo, 2018) con su tesis denominada “Registro de información (T-Registro) y su relación con el programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica-PLAME en las MYPES”, Alonzo

(Tingo María, 2015) “Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores”.

En contraste, presentamos a continuación la estructura en cinco capítulos de nuestra investigación, a la que siguen las conclusiones, las recomendaciones y los apéndices:

El capítulo I se centra en proporcionar una descripción exhaustiva de la realidad problemática, incluidos sus límites espaciales, temporales y conceptuales. También implica la identificación de problemas generales y específicos, la presentación de las justificaciones sociales, teóricas y metodológicas, y la formulación de objetivos generales y específicos.

El capítulo II del documento de estudio profundiza en el examen exhaustivo del telón de fondo de la investigación, incluidos los contextos nacional e internacional. Además, se exploran y analizan en profundidad el marco teórico y el marco conceptual.

Capítulo III: Sobre la base del capítulo anterior, se utilizó el instrumento de medición para validar tanto la hipótesis general como las hipótesis individuales y las variables de estudio.

El capítulo IV de este documento se centra en la metodología utilizada en el estudio. Esta parte abarca varios temas, como el enfoque metodológico, el tipo y el grado del estudio, el diseño de la investigación, la población objetivo y la muestra, los procedimientos e instrumentos utilizados para la recogida de datos, los métodos empleados para su tratamiento y análisis, así como las consideraciones éticas tenidas en cuenta.

Capítulo V: Esta parte ofrece una visión general de la administración del plan, incluidos aspectos como los recursos humanos, las consideraciones presupuestarias y el calendario de ejecución.

Los autores.

CONTENIDO

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2. Delimitación de la investigación.....	16
1.3. Formulación del problema	16
1.3.1. Problema general.....	16
1.3.2. Problemas específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.4.1. Justificación social	17
1.4.2. Justificación teórica.....	17
1.4.3. Justificación metodológica.....	17
1.5. Objetivos de la investigación	18
1.5.1. Objetivo General	18
1.5.2. Objetivos específicos.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes del estudio	19
2.1.1. Antecedentes internacionales	19
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	20
2.2. Bases teóricas o científicas	22
2.2.1. Planilla electrónica	22
2.2.1.1. T- Registro.....	25
2.2.1.2. Plame	30
2.2.2. Obligaciones laborales	36
2.2.2.1. Obligaciones remunerativas	39
.....	47
2.2.2.2. Obligaciones no remunerativas	47
2.3. Definición de conceptos:.....	52
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS	54
3.1. Hipótesis general.....	54
3.2. Hipótesis específicas.....	54

3.3. Variables de la investigación	55
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....	56
4.1. Método de investigación	56
4.2. Tipo de la investigación	56
4.3. Nivel de investigación	56
4.4. Diseño de la investigación	57
4.5. Población y muestra.....	57
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	58
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	59
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	59
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	61
5.1. Descripción de los resultados	61
5.2. Contrastación de hipótesis	73
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	79
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	87
ANEXOS	94
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	95
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.	97
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.	99
Anexo 4: Instrumentos utilizados en la investigación	101
Anexo 5: Consentimiento informado.....	102
Anexo 6: Fotos de aplicación del instrumento.....	109

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Código Tributario Artículo 176.....	34
Tabla 2. Multas según el tamaño de la Empresa	44
Tabla 3. Correlación entre Planillas electrónicas y obligaciones laborales.....	74
Tabla 4. Correlación entre Planillas electrónicas y obligaciones Remunerativas	75
Tabla 5. Correlación entre Planillas electrónicas y obligaciones No Remunerativas	77

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Estructura de edad la población venezolana	14
Figura 2. Ingreso al T-Registro	26
Figura 3. Registro en el T-Registro	27
Figura 4. Datos laborales del trabajador.....	27
Figura 5. Ingreso a la página de SUNAT	28
Figura 6. Ingreso a la página de SUNAT	28
Figura 7. Ingreso a la página de SUNAT	29
Figura 8. T-Registro	30
Figura 9. Descarga de la constancia del trabajador	30
Figura 10. Conceptos y pagos Plame	32
Figura 11. Modelo Boleta de Pago	33
Figura 12. Obligaciones Laborales, según el número de trabajadores.	38
Figura 13. Flexibilidad y Rigidez laboral.....	38
Figura 14. Conceptos numerativos	40
Figura 15. Incremento de la Remuneración Mínima Vital.....	41
Figura 16. Remuneración mínima vital (% de ingreso medio)	42
Figura 17. Trabajadores sin CTS.....	45

Figura 18. Porcentaje de Essalud.....	48
Figura 19. Evolución de la Población asegurada.....	49
Figura 20. ONP.....	50
Figura 21. T-Registro	61
Figura 22. Constancia de alta/baja del trabajador	62
Figura 23. Contratos de trabajo de acuerdo al D.L. 728.....	63
Figura 24. Boletas de pago	63
Figura 25. Multas por no registrar en la Planilla electrónica	64
Figura 26. Denuncia ante SUNAFIL.....	65
Figura 27. Remuneración mínima vital.....	66
Figura 28. Asignación familiar.....	67
Figura 29. Gratificación.....	67
Figura 30. Compensación por tiempo de servicios	68
Figura 31. Vacaciones	69
Figura 32. Horas extras	69
Figura 33. Gratificación extraordinaria	70
Figura 34. Bonificación por escolaridad	71
Figura 35. Bonificación por cumpleaños.....	71
Figura 36. Essalud	72
Figura 37. Administración de Fondo de Pensiones	73

RESUMEN

En la investigación titulada: Planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo-2022, el objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el T-Registro y las obligaciones Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022. De allí que la hipótesis de la investigación es: Establecer la relación que existe entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras. De la provincia de Huancayo-2022.

Entonces para contrastar y comprobar la hipótesis se ha utilizado el método general análisis, síntesis, estático; un tipo de investigación básica o fundamental, un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental, transversal-correlacional, cuyo instrumento fue la ficha de cotejo, cuyo procesamiento ha sido a través del programa IBM Statistics 26; finalmente la conclusión más importante de la investigación fue: que existe relación directa y significativa entre las planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras lo que se demuestra con el estadístico de Spearman ($Z=95\%$; $P=4$; $Q=6$; $\lambda=5\%$; $N=40$).

Palabras clave: Planilla electrónica, obligaciones laborales, infracciones, multas, sanciones.

ABSTRACT

In the investigation entitled: Electronic payroll and labor obligations in the hardware stores. In the province of Huancayo-2022, the general objective of the investigation was to establish the relationship between the T-Registry and the Remuneration obligations in the hardware stores from the province of Huancayo-2022. Hence, the research hypothesis is: “Establish the relationship between electronic forms and labor obligations in the hardware stores from the province of Huancayo-2022.

So to test and test the hypothesis, the general analysis, synthesis, static method has been used; a type of basic or fundamental research, a descriptive-correlational level and a non-experimental, cross-correlational design, whose instrument was the comparison sheet, whose processing has been through the spss 20.5 program; Finally, the most important conclusion of the investigation was: that there is a direct and significant relationship between electronic payroll and labor obligations in the hardware stores , which is demonstrated by the Spearman statistic ($Z = 95\%$; $P = 4$; $Q = 6$; $\text{£} = 5\%$; $N = 40$).

Keywords: Electronic payroll, labor obligations, infractions, fines, penalties.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el panorama empresarial contemporáneo, las organizaciones se enfrentan a un entorno ferozmente competitivo y en perpetua evolución. Para navegar y perdurar en este nuevo clima empresarial, es esencial que las empresas tengan una perspectiva de futuro que les permita adaptarse y responder con eficacia. (Mazariegos, Águila, Pérez y Cruz, 2017, p. 30).

No obstante, los empresarios deberán tener mayor conocimiento sobre las cargas laborales que se tiene al contar con trabajadores, para ello también es necesario que los trabajadores conozcan sus beneficios laborales. Por tanto, indistintamente de la situación, las empresas deben cumplir con las legislaciones laborales para evitar así multas y sanciones. Hoy en día, el Perú enfrenta una tasa alta de informalidad por parte de los inmigrantes de Venezuela, ya que muchas de las empresas prefieren contratar trabajadores ilegales para que no paguen sus obligaciones laborales, en el siguiente gráfico se muestra que son los jóvenes quienes empoderan mayor índice de inmigración.

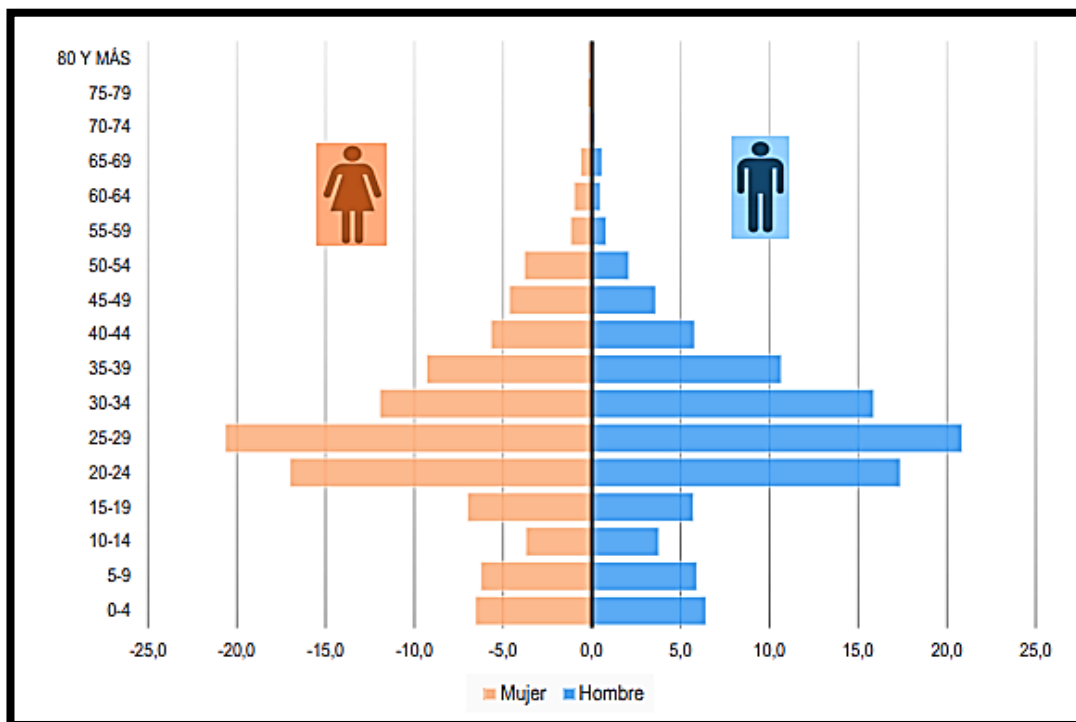


Figura 1. Estructura de edad la población venezolana

Fuente: INEI (2018)

Con la presente investigación se busca abalzar la relación que existe entre las planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la ciudad de Huancayo, con el objetivo de que la empresa tenga un mejor panorama sobre la legislación laboral, y a su vez se consolide en el mercado como un agente competente respecto a otras entidades del mismo rubro.

Para ahondar en esta investigación, definiremos las variables sujetas a esta y que son las siguientes: 1) Planillas electrónicas. 2) Obligaciones laborales. La primera variable se define como documentos llevados a través de medios informáticos lo cual contiene la información de los trabajadores, empleadores de una determinada entidad. Por otra parte, las obligaciones laborales nacen cuando existe vínculo laboral entre empleador y trabajador siendo estas remunerativas o no remunerativas, dándose a si dos tipos de obligaciones laborales.

Por otro lado, Román (2015) en su investigación costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral hace una aportación interesante ya que aborda efectos de la legislación laboral en el comportamiento en Bolivia considerando el peso altamente significativo del empleo informal.

También desarrolló modelos de economía con 2 sectores en el formal y el informal donde en el primero se determinó los costos laborales y la capacidad de fiscalización del gobierno, mientras que en el segundo la existencia de una alta tasa de informalidad, lo cual genera mayor índice de evasión, cabe señalar que también se presenta un alto índice de despido.

Desde un punto de vista, la investigación enfatiza que, gracias a las nuevas reformas laborales, hoy en día los trabajadores no son explotados.

En el contexto nacional, Crisóstomo y Trujillo (2018) en su investigación realizada registro de información y su relación con el programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica brinda ilaciones importantes ya que la mayoría de las empresas expresan que el PDT-PLAME ha influido en el desarrollo económico, esto debido al eficiente y detallado control que se tiene de los trabajadores de una empresa, gracias a este sistema se puede tomar mejores decisiones en beneficio de la entidad.

Por otro lado, Alonzo (2015) alude que no registrar al trabajador en el T-Registro dentro de las 24 horas como señala la Ley es multa, por otra parte, no supervisan ni fiscalizan a las empresas.

De tal forma, la presente investigación busca implementar estrategias que no afectan a la entidad, para ello los empleadores y trabajadores deberán conocer sus derechos y obligaciones, es decir tener cultura tributaria y conocimiento de las modificaciones que se dan en la legislación laboral.

1.2. Delimitación de la investigación

Delimitación espacial: La investigación tendrá como objeto de estudio a 26 empresas Ferreteras seleccionadas para tal efecto.

Delimitación temporal: La investigación se desarrollará en el 2022.

Delimitación conceptual o temática: La presente investigación tendrá como conceptos clave a los siguientes términos: Planillas Electrónicas, T-Registro, PLAME. En cuanto a la variable obligaciones laborales, se acogerá como elementos clave a los siguientes términos: obligaciones remunerativas y obligaciones no remunerativas. (2009) y el desempeño laboral por Horngren, Sundem y Stratton (2006).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo se relacionan las Planillas electrónicas y las obligaciones remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022?

¿De qué manera se relacionan las Planillas electrónicas y las obligaciones no remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación social

El objetivo de este estudio es proporcionar a los empresarios información sobre la importancia de cumplir con sus obligaciones laborales para mitigar el riesgo de incurrir en sanciones administrativas. Dichas sanciones pueden tener consecuencias económicas perjudiciales, situando a estos empresarios en desventaja frente a sus competidores que reciben una orientación adecuada por parte de profesionales experimentados en este campo.

1.4.2. Justificación teórica

Para fundamentar las variables del estudio, planillas electrónicas y obligaciones laborales se sustentó en las fuentes teóricas científicas más actualizadas. Esta información nos permitirá conocer como el incumplimiento de las obligaciones laborales pueden traer como consecuencia infracciones tributarias afectando seriamente a la liquidez de las empresas, por otro lado, con el presente estudio se aportará información para comprender cuales son las obligaciones laborales que todo empleador debe de conocer. Este trabajo justifica teóricamente la investigación y motivan su realización.

1.4.3. Justificación metodológica

La presente investigación utilizará el método inductivo-deductivo a fin de contrastar la hipótesis con la realidad empírica, cuestión que se obtendrá a través de un cuestionario a profundidad a las empresas ferreteras de la provincia de

Huancayo de allí que todo esto contribuirá metodológicamente para que a través del instrumento de recolección de datos sea más eficiente.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

1.5.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

Establecer la relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Otra investigación por Román (2015) la tesis titulada fue Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral para optar el grado de Magister en Economía sustentada en Chile por la Universidad de Chile en esta investigación lo más importante es la prioridad a los trabajadores sobre las obligaciones que tiene el empleador, esto se relaciona directamente con las planillas electrónicas y el resultado de esto se enlaza con nuestro tema de investigación en tanto todo lo que se refiere obligaciones laborales y el uso obligatorio del T-Registro, las conclusiones de dicha investigación fueron las siguientes:

- Aborda efectos de la legislación laboral en el comportamiento en Bolivia considerando el peso altamente significativo del empleo informal.
- Se desarrolló dos modelos de economía con 2 sectores en el formal y el informal donde se determinó los costos laborales y la capacidad de fiscalización del gobierno.
- Por otro lado, existe alta tasa de informalidad generando mayores incentivos de evasión.
- Finalmente, se concluyó que existe alto índice de despido.

La investigación realizada carece de metodología asimismo el interesado puede observar en la referencia bibliografía el link pertinente para cerciorarse y contrastar lo dicho por el tesista.

Otra investigación por Gómez (2015) la tesis titulada fue Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción para optar el grado doctoral, sustentada en la ciudad de Pamplona por la Universidad Pública de Navarra, lo cual tuvo como objetivo principal la salud y las condiciones de trabajo que se dan en las empresas de construcción así la tesis llegó a las siguientes conclusiones:

- Se concluyó que la legislación española ha tenido gran interés en querer mejorar las condiciones laborales.
- Asimismo, tuvo avances tecnológicos y con la demanda de la sociedad se promulgaron nuevas leyes, normas que amparan a los trabajadores de construcción civil.
- Finalmente se concluye que las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores que ejercen su actividad en el sector de la construcción si es cuestión de jerarquía o del puesto ocupado al demostrarse la desigualdad social existente.

En el aspecto metodológico se abordaron lo siguiente: En el ámbito espacial y temporal es Pamplona en el año 2015, la población de estudio estuvo conformada por el Gerente o director de la empresa, jefe de la obra, jefe de producción, técnico de prevención, encargado y capataz de esta manera se extrajo la información mediante fuentes primarias y secundarias.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Crisóstomo y Trujillo (2018) la tesis titulada fue Registro de información (T-Registro) y su relación con el programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica-PLAME en las MYPES para optar el grado de contador público,

sustentada en la ciudad de Pasco por la Universidad Daniel Alcides Carrión, la cual tuvo como objetivo determinar la relación del T-Registro con los sujetos exceptuados a llevar planilla, relacionándose así con la tesis porque lo importante siempre será los intereses y obligaciones del trabajador, así la tesis presentó las siguientes conclusiones:

- Se concluyó que la mayoría de las empresas expresan que el PDT-PLAME ha influido en el desarrollo económico.
- Asimismo, el eficiente y detallado control que se tiene de los trabajadores de una empresa, gracias a este sistema se puede tomar mejores decisiones en beneficio de la entidad.
- Finalmente, se pudo contrastar la hipótesis planteada ya que existe un bajo nivel en las obligaciones del empleador debido al desconocimiento normativo y esto a su vez trae como consecuencia las sanciones multas por el incumplimiento.

En el aspecto metodológico se abordaron lo siguiente: En el ámbito espacial y temporal es Pasco entre los años 2017-2018, la población de estudio estuvo conformada por 15 (Gerentes y Sub gerentes) y 35 (trabajadores), de esta manera se extrajo la información mediante fuentes primarias y secundarias.

Otra investigación por Alonzo (2015) la tesis titulada fue Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores para optar el grado de contador público por la Universidad Nacional Agraria de la Selva, la cual tuvo como objetivo establecer el grado de infracción laboral en las MYPES y de qué manera esta influye esto en los trabajadores, relacionándose así con la tesis

porque lo importante será impulsar el desarrollo de los derechos laborales y obligaciones del empleador, así la tesis llegó a las siguientes conclusiones:

- Se concluyó que el empleador no registrar al trabajador en el T-Registro dentro de las 24 horas como señala la Ley, por otra parte, no supervisan ni fiscalizan a las empresas.
- Asimismo, los hacen trabajar más de 8 horas diarias y no le pagan las horas extras al trabajador.
- Por otra parte, los servicios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo para Tingo María, al igual que ESSalud presentan una marcada deficiencia ya que no cumplen con las disposiciones legales de trabajo.

En el aspecto metodológico se abordaron lo siguiente: En el ámbito espacial y temporal es Tingo María entre los años 2012-2013, la población de estudio estuvo conformada por 75 empleadores de esta manera se extrajo la información mediante fuentes primarias y secundarias.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Planilla electrónica

La revolución de las tecnologías alcanzó todos los confines del mundo, a todos los aspectos del hombre para facilitar en muchos casos sus tareas habituales.”

SUNAT (2019) afirma: "Que las [Planillas Electrónicas] son documentos desarrollados que en la actualidad son llevados a través de medios informáticos lo cual contiene la información de los trabajadores, empleadores de una

determinada entidad"; este concepto se amplía sobre las nuevas tecnologías que se van desarrollando en SUNAT a favor de los contribuyentes.

Por otro lado, la Administración tributaria define de manera más amplia sobre los avances de las planillas electrónicas donde reconoce las bondades que este ofrece como es información en tiempo real de los trabajadores asimismo es importante mencionar que al hablarse de planillas electrónicas hacemos referencia al avance tecnológico que tuvo la SUNAT al implementar dicho programa.

Si bien existen dos definiciones por parte de la SUNAT, no existe contradicción sino alguna, sino todo lo contrario las dos definiciones llegan al mismo punto donde explican a detalle la definición de las planillas electrónicas y el uso adecuado del avance tecnológico.

Aspectos generales de las planillas electrónicas

a. Vigencia de las Planillas Electrónicas

Cabe señalar que la versión vigente de las Planillas Electrónicas es 3.0 aprobada mediante R.S. N° 124-2016-SUNAT, lo cual es de carácter imprescindible a partir del 01/06/2008 y emplearse a partir de mayo 2016 en adelante.

b. Marco Legal

Mediante D.S. N° 018-2007-TR se establecen disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planillas Electrónicas". Este último tuvo

como finalidad supervisar e inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones laborales que tienen los empleadores.

Las Planillas Electrónicas son un avance que se vienen desarrollando en el Perú por parte de SUNAT, ya que mediante este medio informático existe mayor control sobre el número e información de los trabajadores en una determinada entidad; es por ello que mediante D.S. N° 018-2007-TR se decreta la obligación de Planillas Electrónicas y a partir del 2008 llevarlo de manera permanente.

Como beneficios de llevar las planillas electrónicas se eliminan costos por tramitación de las planillas físicas, evita el almacenamiento y pérdida de documentos y por otra parte los trabajadores podrán demostrar fácilmente el vínculo laboral sin tener que llegar a procesos judiciales.

La implementación de las planillas electrónicas fue llevada a cabo con el propósito de que los empleadores cumplan con los beneficios laborales que tienen hacia los trabajadores.

Sujetos comprendidos en la planilla electrónica

Acorde a la SUNAT (2019) debemos enfatizar que no todas las entidades están obligadas a llevar planillas electrónicas, cuando se trata de trabajadores del hogar o trabajadores de construcción civil eventual no tiene esa obligación.

Pero todo lo contrario sucede cuando las empresas que cumplen con las siguientes condiciones tienen que llevar libros electrónicos:

- Cuando tienen más de tres trabajadores.
- Cuando tienen más de un trabajador en el Sistema Nacional de Pensiones.
- Cuando se encuentren dentro del Régimen de Retención de Quinta Categoría.
- Cuando hubieran contratado una EPS.
- Para la entidad como efecto del Impuesto a la Renta.
- Entre otros.

Cabe mencionar si la entidad no cumple con los requisitos anteriormente mencionados no se encuentran obligados a llevar la planilla electrónica, pero si en el caso decidan llevar a partir de ese momento estará en la obligación de declarar de manera mensual y consecutiva la planilla electrónica de sus trabajadores.

Las planillas electrónicas fueron hechas con la finalidad de facilitar el trabajo de rendición de cuentas ante SUNAT, permitiendo ahorrar tiempo, dinero y costos.

2.2.1.1. T- Registro

El T-registro permite conocer a detalle el dato de cada uno de los trabajadores, para acceder a dicho T-Registro se necesitará la CLAVE SOL, RUC, entre otros; en donde se podrá dar el ALTA/MODIFICACION/BAJA al trabajador (SUNAT, 2019).



Figura 2. Ingreso al T-Registro
Fuente: SUNAT (2019)

i. Consolidación de la información del trabajador

Para la respectiva consolidación de la información se tendrá que rellenar los siguientes datos:

- Apellidos y Nombres de los trabajadores
- RUC
- Clave SOL

ii. Plazo para registrar en el T-Registro

Los siguientes plazos son para trabajadores y prestadores de servicios de 4ta y 5ta categoría:

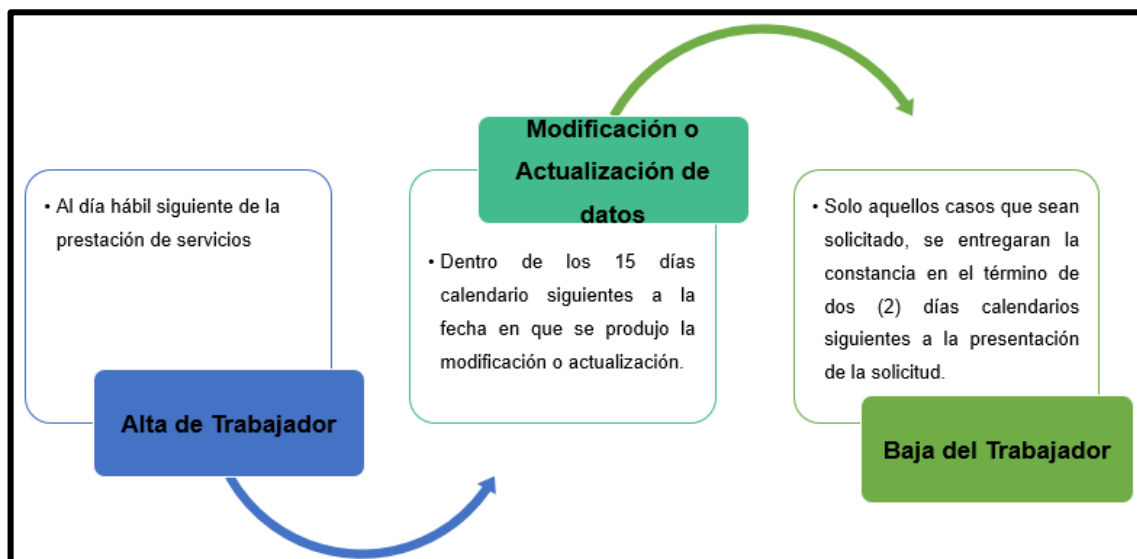


Figura 3. Registro en el T-Registro
Fuente: Elaboración Propia.

Por el contrario, Torres (2017) identifica diversas causas de extinción del trabajador, entre las que se encuentran la dimisión voluntaria, la dimisión incentivada, el despido, el despido colectivo, la jubilación, la incapacidad permanente absoluta, la extinción de la relación laboral o de servicio, el mutuo disenso, el fallecimiento y la extinción o liquidación del empresario, entre otros factores.

Solo en los aspectos antes mencionados el empleador puede dar de baja a los trabajadores dando por terminado el vínculo laboral.

Datos laborales			
	Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)	Motivo de baja del registro
Periodo laboral:	25/05/2015	06/06/2017	RENUNCIA Detalle
	Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de Fin (dd/mm/aaaa)	
Tipo de trabajador:	EMPLEADO	25/05/2015	06/06/2017 Detalle

Figura 4. Datos laborales del trabajador
Fuente: SUNAT (2019).

iii. Constancia de Alta y Baja del Trabajador

Pasos para obtener la constancia del trabajador:

- Ingresamos al portal de SUNAT operaciones en línea >> Trámites y consultas, luego ingresamos el DNI o RUC del trabajador.

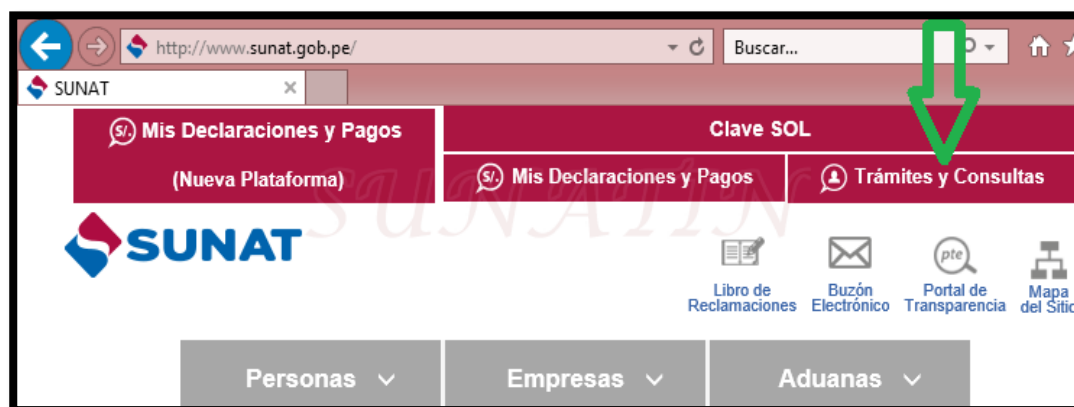


Figura 5. Ingreso a la página de SUNAT
Fuente: SUNAT (2019)



Figura 6. Ingreso a la página de SUNAT
Fuente: SUNAT (2019)

- Siguiendo con el paso anterior continuamos con ingresar a Mi RUC y otros registros >>T-Registro>>Registro de trabajadores, pensionistas, personas en forma (...)>>Registro individual.



Figura 7. Ingreso a la página de SUNAT
Fuente: SUNAT (2019)

- Por último, debemos marcar con check en la opción “Mostrar histórico de prestadores”, luego se procede a guardar la información en archivo pdf, finalmente accedemos a ello.



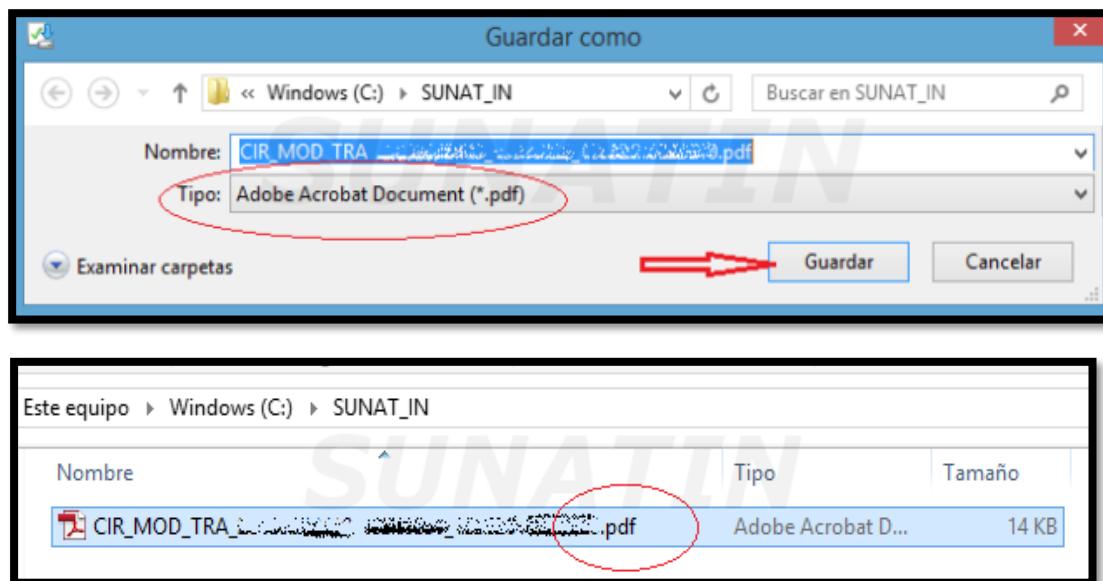


Figura 8. T-Registro
Fuente: SUNAT (2019)

iv. Modificaciones en el T-Registro

Según el D.S. N° 018-2007-TR se otorga a la SUNAT facultades para que pueda efectuar modificatorias en la información de la Planilla Electrónica.

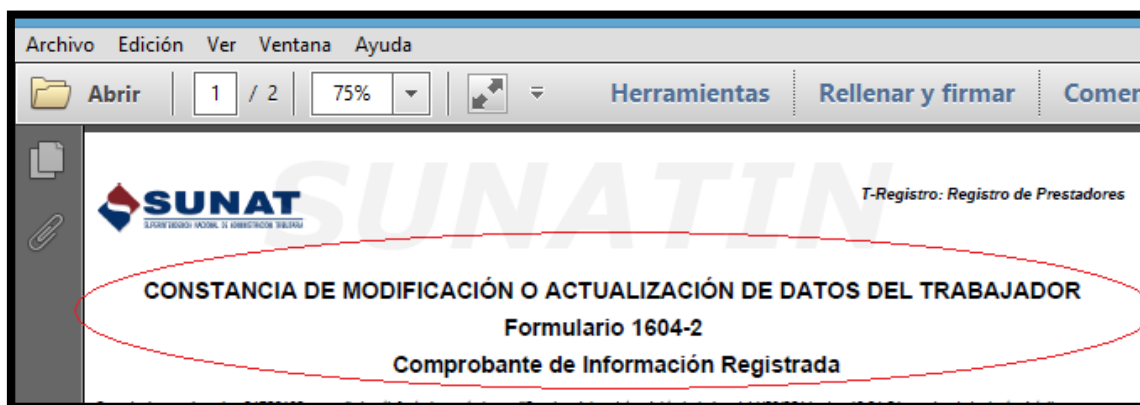


Figura 9. Descarga de la constancia del trabajador
Fuente: SUNAT (2019)

2.2.1.2. Plame

También denominado Planilla Mensual de Pagos contiene información de los trabajadores correspondiente a la base de cálculo y la determinación de los

conceptos tributarios y no tributarios, cuya recaudación le ha sido concedida por SUNAT.

Cabe señalar que la versión vigente es el 3.5, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 112-2018-SUNAT.

Por otra parte, la SUNAT (2018) definió PLAME como el segundo componente de la Planilla Electrónica documento por el cual es llevado a través de los medios informáticos desarrollados por la SUNAT.

Asimismo, en dicho documento se encuentra la información del trabajador comprendiendo su remuneración, horas extras, asignación familiar, entre otros. El PLAME deberá presentarse mensualmente conforme al cronograma de SUNAT”.

Los conceptos que se declaran y pagan mediante el PDT Planilla Electrónica – PLAME según la SUNAT (2018) son:

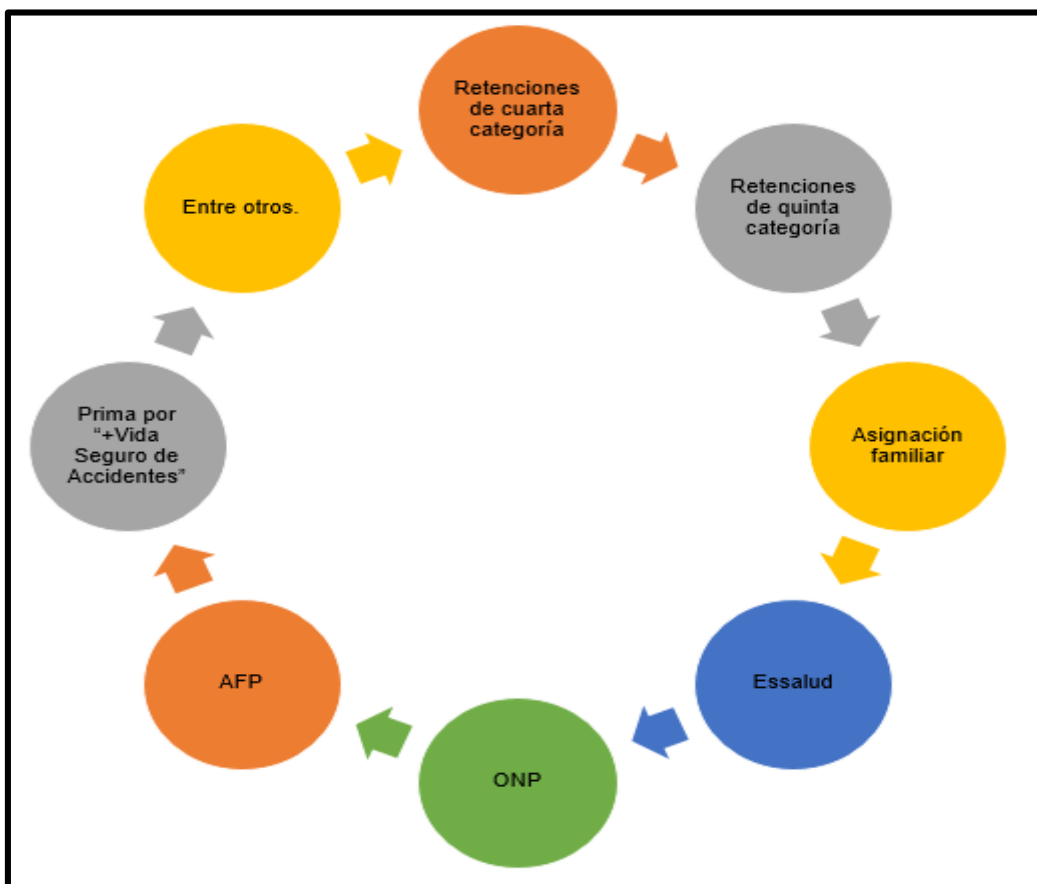


Figura 10. Conceptos y pagos Plame
Fuente: SUNAT (2019)

v. Comprobantes de Pago

El PDT PLAME permite imprimir un modelo de boleta de pago para los trabajadores. En el año 1998 se emitió el Decreto Supremo N° 001-98-TR por el cual se establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores a llevar planillas de pago. Este último tuvo como finalidad entregar al trabajador su boleta de pago a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.

NUMRUC : 20524128111							
Empleador : GLOBAL PARTNERS EXECUTIVE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - GLOBAL PARTNERS EXECUTIVE S.A.C.							
Periodo : 02/2012							
PDT Planilla Electrónica - PLAME Número de Orden :							
Documento de Identidad		Nombre y Apellidos				Situación	
Tipo	Número						
DNI	42800979	ISAIAS MIGUEL TORRES CHAUCA				Activo	
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador		Regimen Pensionario		CUSPP	
01/06/2011		EJECUTIVO		SPP PRIMA			
Dias Laborados	Dias No Laborados	Dias subsidiad	Condición	Jornada Ordinaria		Sobretiempo	
				Total	Minutos	Total	Minutos
29	0	0	Domiciliad	200	0	0	0
Motivo de Suspensión de Labores						Otros empleadores por Rentas de	
Tipo		Motivo			N.º Dias	Sta categoría	
						No tiene	
Código	Conceptos			Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.	
Ingresos							
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO			4,500.00			
Descuentos							
Aportes del Trabajador							
0601	COMISIÓN AFP PORCENTUAL					78.75	
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES					468.12	
0606	PRIMA DE SEGURO AFP					58.05	
0608	SPP - APORTACIÓN OBLIGATORIA					450	
Neto a Pagar						3,445.08	
Aportes de Empleador							
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRARI/AC)TRAB					405	

Figura 11. Modelo Boleta de Pago

Fuente: SUNAT (2019)

vi. Multas

Son sanciones administrativas, por el incumplimiento de las obligaciones laborales a los trabajadores. Estas son reguladas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; asimismo por la SUNAFIL.

No presentar el PDT PLAME dentro de los plazos establecidos incurre en las siguientes infracciones establecidas en el Código Tributario Art. 176, numeral 1.

Tabla 1. Código Tributario Artículo 176

Régimen General	Régimen Especial de Renta	Gradualidad
1 UIT	50% UIT	90% (Voluntaria)

Fuente: Código Tributario (2019)

- Con esta multa quedaría por pagar solo el 10%, si estuvieran en el Régimen General pagarían S/. 420.00 y en el caso de estar en el Régimen Especial a la Renta pagarían S/.210.00.
- Para pagar dicha multa se utilizará el código de tributo asociado 5210

Por otra parte, también se habrá incurrido en una segunda infracción, Art. 178, numeral 4 del Código Tributario “No pagar dentro de los plazos establecidos los tributos retenidos”

50%	Tributo no pagado
-----	-------------------

*No podrá ser menor al 5% de la UIT vigente (S/. 210.00).

vii. Denuncias

Las denuncias las realiza el trabajador ante SUNAFIL, ya sea por despido arbitrario o cuando el empleador abusa de su poder para despedir a un trabajador sin motivo alguno.

Son acciones por parte de los trabajadores, hacia la empresa donde laboran, estas pueden ser por la falta del cumplimiento de sus beneficios sociales, el pago de sus remuneraciones, etc. Asimismo, se realizará ante el MTPE o SUNAFIL el cual procederá a conciliar a las partes, caso contrario, será elevada al juzgado laboral de la jurisdicción competente.

Tipos de contrato de trabajo

A continuación, mencionaremos los siguientes tipos de contratos que existen en el Perú:

a) Contrato a Plazo Indefinido

En este tipo de contratos no se tiene fecha de finalización

b) Contrato a Plazo Fijo

Son contratos que contemplan un determinado tiempo

c) Contratos de Naturaleza Temporal

Son aquellos contratos que se dan por la necesidad de mercado, lanzamiento de una nueva actividad en la cual no tienen una duración mayor a 5 años.

d) Contratos de Naturaleza Accidental

Este tipo de contratos se presenta cuando el trabajador presenta un accidente o se encuentra embarazada por lo que la Ley le permite un descanso de 3 meses, asimismo, por lo general estos contratos oscilan entre 6 meses.

e) Contratos para Obra o Servicio Especifico

Este tipo de contratos terminan cuando se finaliza una determinada obra

Este tipo de contratos como bien dice son contratos que tienen por objeto atender las necesidades del giro de negocio por temporada.

IMPORTANCIA DE LAS PLANILLAS ELECTRÓNICAS

Las Planillas Electrónicas son de vital importancia porque ayuda a SUNAT a tener más control sobre la información del número de trabajadores de una entidad.

En la actualidad gracias al avance tecnológico la SUNAT y el MTPE desarrollaron este sistema para economizar tiempo, costos, pérdida de documentos, entre otros que afectaba directamente al trabajador de la entidad.

2.2.2. Obligaciones laborales

El Perú a pesar de ser considerado como un país con normas, leyes muy estrictas; en materia laboral las entidades prefieren eludir dichas disposiciones provocando el disgusto y falta de compromiso en sus trabajadores, lo que afecta directamente la productividad de la entidad.

Las cargas laborales comprenden una serie de obligaciones que comprende sueldos y salarios, horas extra, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, comisiones, asignación familiar, gratificaciones, entre otros y las no remunerativas que son las aportaciones de AFP, ONP, ES salud, entre otros.

Según D.L. N° 854-1996 Ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo modificado por Ley N° 27671 (en adelante D.L.854) señala en el Art. 2 “Que la jornada laboral no será mayor ni menor a (48) horas semanales y (8) horas diarias por semana”, esto se da para los trabajadores que se encuentre bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

Las obligaciones laborales nacen cuando existe vínculo laboral entre empleador y trabajador siendo estas remunerativas o no remunerativas, dándose así dos tipos de obligaciones laborales.

Por otro lado, Latapi (2011) señala que las obligaciones laborales a corto plazo comprenden sueldos y salarios, asignación familiar, tiempo extra, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, aguinaldos, comisiones, destajos y en general pagos que se realizan de manera habitual siempre y cuando sean pagados dentro de los 12 meses siguientes antes del término del ejercicio.

De igual manera obligaciones laborales de largo plazo son aquellas donde la empresa se obliga con el trabajador o con su familia a otorgar un beneficio por el simple transcurso del tiempo.

Es decir, para disfrutar de este beneficio el trabajador debió haber laborado más de un ejercicio en la entidad, entre ellas tenemos otorgar 5 meses de sueldo si el trabajador labora por más de 25 años en la entidad, bonos, premios, obligaciones de pago de utilidades producto de su desempeño, etc.

También Vinatea (2019) menciona que en el Perú las micro y pequeñas empresas cuentan con más de 281 obligaciones laborales frente a sus trabajadores, monto considerablemente muy alto y que hace a la normativa laboral compleja e interventora.

Mientras que en las grandes empresas se cuentan con 332 obligaciones por cumplir, dando mayor énfasis a los beneficios de los trabajadores como son dividendos convenios colectivos, entre otros.

Perspectivas para el 2021

De igual manera el autor señala que las empresas deben prepararse para una mayor regulación laboral, es decir habrá más inspección por parte de SUNAFIL, adicionalmente mencionar que se prevé un incremento de la remuneración mínima vital.

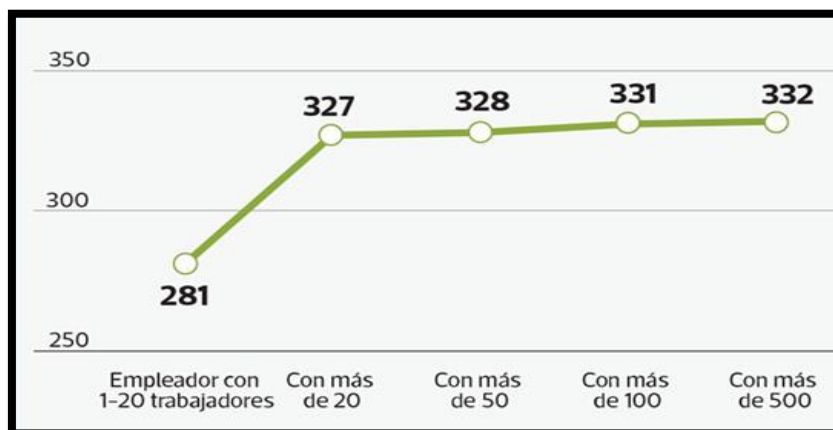


Figura 12. Obligaciones Laborales, según el número de trabajadores.
Fuente: Diario GESTION (2019)



Figura 13. Flexibilidad y Rigidez laboral
Fuente: Diario GESTION (2019)

Tipos de Obligaciones Laborales

En el Perú como en el mundo existen leyes, normas y políticas que amparan a los trabajadores, un caso atípico que se da es en la compañía más grande FACEBOOK donde se da permiso de paternidad y maternidad 4 meses o como el caso de GOOGLE le dan

beneficios de dentista, clases de idiomas, gimnasio, así como en otras compañías. En mi opinión las grandes empresas buscan la satisfacción de sus trabajadores para que aumente la productividad.

2.2.2.1. Obligaciones remunerativas

Según el art. 6 del D.S. N°003-97-TR La legislación laboral define la retribución como el importe total que un trabajador recibe a cambio de sus servicios, ya sea en forma de prestaciones dinerarias o no dinerarias. Esta definición engloba todas las formas de pago que el trabajador tiene libertad para utilizar como considere oportuno, independientemente de la forma concreta en que se designe.. (Ley de Productividad y Competitividad Labora, 2010).

Este concepto debe matizarse a modo de ejemplo, en el caso de que se entregue una casa el trabajador no podrá arrendarla solo podrá utilizarla como casa habitacion.

Aspectos para considerar conceptos remunerativos

Para determinar que un pago tiene carácter remunerativo, debe cumplir con los siguientes aspectos:

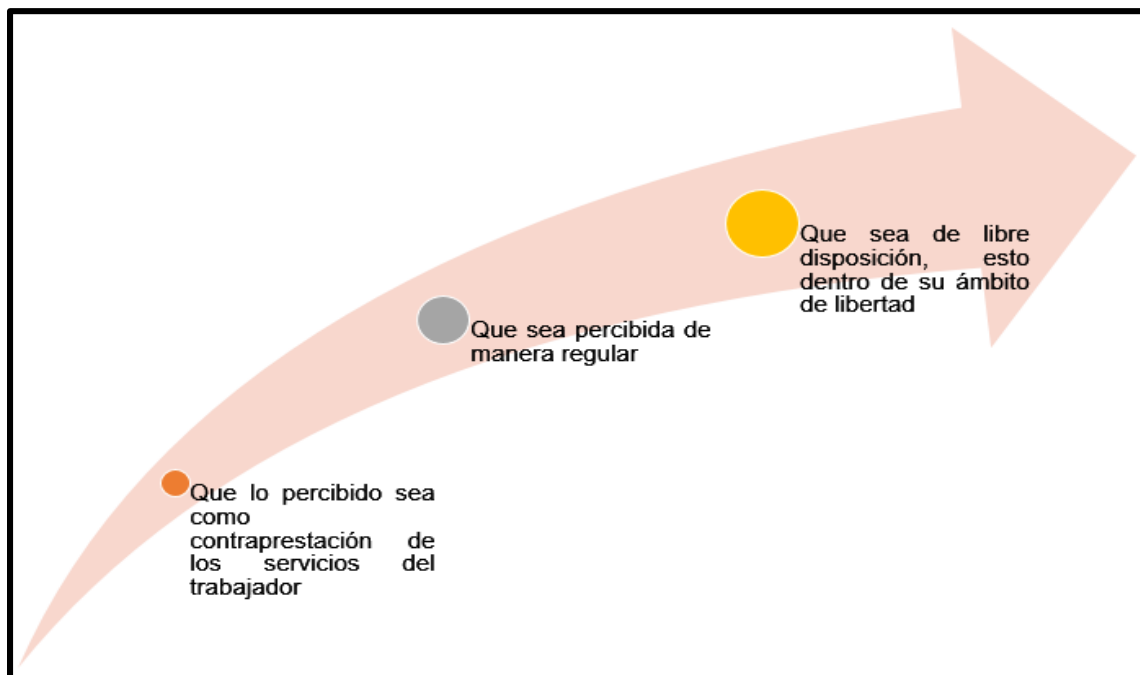


Figura 14. Conceptos numerativos
Fuente: Elaboración propia

Para comprobar la validez de un concepto que favorece al trabajador, es esencial adoptar el principio de la primacía de la realidad para determinar si este concepto se ha proporcionado de forma sistemática, mensual, consecutiva, periódica e ilimitada, Según art. 6 del Decreto Legislativo N° 728.

i. Remuneración Mínima Vital

Mediante D.S. N° 004-2018-TR se incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de S/. 850.00 a S/. 930.00 que tuvo vigencia a partir del 01 de abril del 2018, siendo esta la cantidad mínima que se le paga al trabajador por su jornada laboral de (48) horas establecida en el Decreto Legislativo N°854.

Para el 2021 se proyecta que la Remuneración Mínima Vital incremente, según Zevallos (2019) “El Ministerio de Trabajo con la validación con el Consejo Nacional

de Trabajo promoverá un Decreto de Urgencia para determinar el aumento de la Remuneración Mínima Vital en base a objetivos”.

En otras palabras, el ministro señala que la RMV debe responder a la canasta familiar, es decir el real costo de vida de todos los peruanos.

Año	Fecha de incremento	Salario mensual	Promedio diario	Variación	Equivalencia en US\$
2010	1 de diciembre	S/. 580	S/. 19	5,4 %	190
2011	1 de febrero	S/. 600	S/. 20	3,4 %	218
2011	14 de agosto	S/. 675	S/. 22	12,5 %	245
2012	1 de junio	S/. 750	S/. 25	11,1 %	280
2014	-	S/. 750	S/. 25	0 %	268
2015	-	S/. 750	S/. 25	0 %	245
2016	1 de mayo	S/ 850	S/ 28	13,3 %	255
2017	-	S/ 850	S/ 28	0 %	262(cambio actual)

Figura 15. Incremento de la Remuneración Mínima Vital

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas (2010)

El concepto de salario mínimo vital se refiere al nivel más bajo de remuneración al que una persona, que no tenga obligaciones familiares, debería tener derecho por una jornada laboral legal estándar., actualmente la RMV es de S/.1,025.00 (MEF, 2022)

La existencia de la RMV se sustenta en la supuesta asimetría del mercado, en el sentido de que la firma tendrá un mayor poder de negociación que el trabajador, es decir evaluar cuáles son los criterios relevantes que generen menores distorsiones a la economía (Orrego y Cox, 2018, p.42).

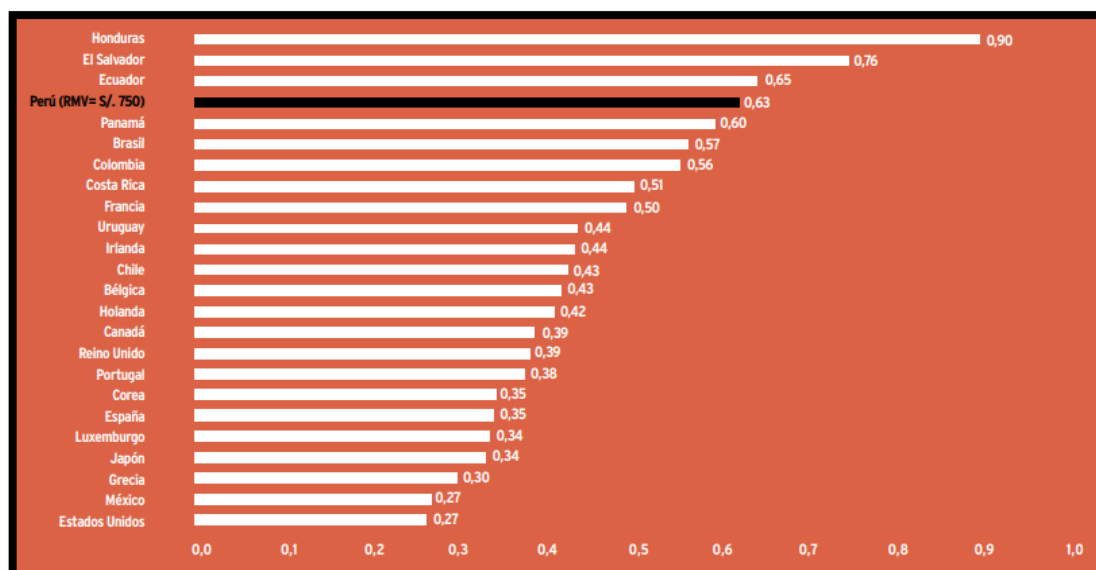


Figura 16. Remuneración mínima vital (% de ingreso medio)

Fuente: OCDE, OIT, ENAHO (2013)

Por otro lado, Valverde (2019) menciona que el concepto de salario mínimo implica el establecimiento de un precio piso predeterminado dentro del mercado laboral, asegurando que todo trabajador reciba un ingreso que se considere socialmente aceptable.

Según el artículo 24 de la Constitución peruana, las personas empleadas en el Perú tienen derecho a recibir una remuneración justa y adecuada que sustente su bienestar físico y emocional, así como el de su familia (...).

i. Asignación Familiar

Según Bautista (2019) señala que los trabajadores dependientes que se encuentran bajo el régimen de actividad privada tienen derecho al pago de la asignación familiar equivalente al 10% de la RMV.

De la misma está establecido en el Ley N°25129 donde señala que dicho beneficio será hasta que los hijos del trabajador cumplan la mayoría de edad y

excepcionalmente se extenderá cuando estén efectuando estudios superiores o universitarios por un máximo de 6 años.

Este beneficio se les paga a los padres ya sea que ambos trabajen en la misma empresa o si tienen varios empleadores en distintas empresas.

Formas de pago

Según la Ley de Asignación familiar N°25129 este beneficio se le paga de manera mensual al trabajador.

ii. Gratificaciones

Tienen derecho aquellos trabajadores contratados a plazo indeterminado, contratados a plazo fijo y los que cumplan con una jornada mayor a (4) horas diarias. Las gratificaciones son pagadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

El ejecutivo plantea que las gratificaciones se incluyan dentro del sueldo mensual, la Ministra de Trabajo Cáceres (2019) señala que las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad sean repartidas en cada semestre, es decir incluidos dentro de sus remuneraciones mensuales.

En otras palabras, ya no se percibirá las gratificaciones en julio y diciembre ya que mensualmente nos depositaran.

Sobre la base de las disposiciones del D.L. N° 854, se estipula que no debe incluirse en el cómputo de las horas extraordinarias ninguna forma de remuneración que exceda del salario semanal, bimensual o mensual habitual.

iii. Compensación por Tiempo de Servicios

El depósito de la CTS es en diciembre y abril, aquellas empresas que no cumplen con el depósito tendrán una multa de acuerdo al tamaño, número de trabajadores y las escalas vigentes conforme al Decreto Supremo N° 015-2017-TR.

En el caso del término el contrato 48 horas después del cese, el empleador comunica al banco para el pago de la CTS al trabajador.

Tabla 2. Multas según el tamaño de la Empresa

	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA Y GRANDE EMPRESA
No entregar liquidación	Mínimo: S/. 189.00 Máximo: S/. 966.00	Mínimo: S/. 378.00 Máximo: S/. 9,450.00	Mínimo: S/. 966.00 Máximo: S/. 56,700.00
No depositar CTS	Mínimo: S/. 462.00 Máximo: S/. 1,890.00	Mínimo: S/. 1,890.00 Máximo: S/. 18,900.00	Mínimo: S/. 5,670.00 Máximo: S/. 94,500.00

Fuente: Código Tributario (2018)

Según Castillo (2010) CTS está diseñado para proporcionar a los trabajadores y a sus familias protección frente a las posibles consecuencias del despido. Desde un

punto de vista económico, el CTS puede caracterizarse como una especie de ahorro obligatorio.

Trabajadores sujetos a derecho de CTS

Como señala Castillo (2010), tienen derecho al beneficio de CTS los trabajadores que se encuentren dentro de las normas laborales estándar del sector privado y laboren un promedio mínimo de 4 horas diarias.

Trabajadores sin derecho a CTS

Asimismo, el autor menciona que se encuentran excluidos de percibir la CTS en los siguientes casos:

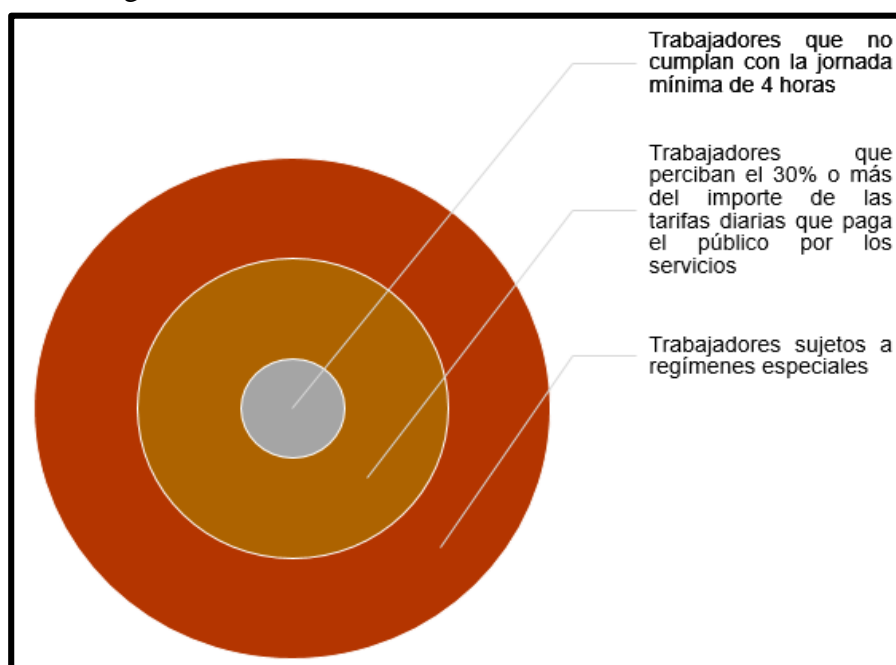


Figura 17. Trabajadores sin CTS

Fuente: Elaboración propia

i. Vacaciones

La jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo tiene conformidad con el Decreto Legislativo N° 854 (D.S. N° 004-2006-TR).

Para tener derecho de las vacaciones el trabajador debe contar con un año de servicio continuo en la entidad o con el mismo empleador, durante las vacaciones el trabajador tiene derecho a percibir su salario u sueldo normal.

La programación de las vacaciones anuales requiere un acuerdo mutuo entre el empresario y el trabajador, teniendo debidamente en cuenta las necesidades operativas de la organización.

ii. Horas Extras

La legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores tiene conformidad con el Decreto Legislativo N° 723 (D.S. N° 002-2019-TR).

Asimismo, se considera 25% de recargo a las dos primeras horas extras y 35% a partir de la tercera hora extra, el recargo tiene un valor superior a la hora normal de trabajo, como menciona el laborista (Puntriano, 2018).

Caso Práctico:

Cesar labora en la empresa Crecer S.R.L., como cajero y percibe una remuneración mensual de S/. 930.00, su jornada de trabajo es de 08:00 a.m. a 05:00 p.m., el día 24/12/2019 Cesar laboro de 08:00 p.m. a 01:00 p.m., salió almorzar y luego de registrar su retorno a las 02:00 p.m., permaneció en su puesto de trabajo hasta las 09:00 p.m. Para determinar las horas extras debemos hallar el valor de la hora ordinaria de trabajo y a este resultado añadirle la sobretasa correspondiente:

- Si la remuneración mensual es de S/ 930.00, eso significa que el valor de su día de trabajo es de S/ 31.00 (930.00 / 30).
- Luego el valor hora se obtiene dividiendo el valor día entre el número de horas laboradas al día: $S/ 31.00/8 = S/ 3.875$.
- El valor de sobretasa de 25% es de S/ 4.844, mientras con la sobretasa de 35% es de S/ 5.231. Notemos que laboró 4 horas extras, 2 con sobretasa de 25% y 2 con sobretasa de 35%.
- Entonces tenemos: $(2*4.844) + (2*5.231) = 20.15$
- En consecuencia, el monto a pagar por el trabajo de sobretiempo correspondiente al 24 de diciembre asciende a S/ 20.15.

2.2.2.2. Obligaciones no remunerativas

Según Serkovic (2019), menciona que los conceptos no remunerativos pueden ser de diversa periodicidad, son mensuales en terminos generales; tales como canasta de Navidad, asignaciones por cumpleaños, gratificaciones extraordinarias, asignacion por nacimiento de hijos o por fallecimiento, entre otros; es decir son ocasionales.

Se considera remuneraciones no computables a las siguientes:

i. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Son aquellos pagos que percibe el trabajador de manera ocasional a libertad del empleador (Laboral, 2017).

ii. ASIGNACION O BONIFICACION POR EDUCACIÓN

La retribución en cuestión no se considera computable si se encuentra dentro de un margen razonable, es decir, una cantidad que se ajuste a los pluses de estudios típicos y esté bien justificada. (Laboral, 2017).

iii. ASIGNACION O BONIFICACION POR CUMPLEAÑOS

Las asignaciones por cumpleaños o fallecimiento son aquellas en la que el empleador lo designa de manera deliberada (Laboral, 2017).

iv. ESSALUD

Este aporte de Essalud es un pago que lo realizan los empleadores de cada entidad que es equivalente al 9% de la remuneración del trabajador.

Según la Ley N°27056 de 1997 se crea el seguro social de salud mediante el cual el empleador es el obligado a pagar dicho beneficio.

El 9% del aporte se distribuye en:	
EsSalud 6.75%	EPS 2.25%
Enfermedades de menor complejidad (capa simple)	Capa simple (obligatorio) Enfermedades menos graves y más frecuentes
Capa compleja (con aporte adicional) Enfermedades más graves y menos frecuentes	
Subsidios de Ley (lactancia, maternidad, descanso médico posterior a 21 días, etc.)	

Figura 18. Porcentaje de Essalud

Fuente: Essalud (2019)

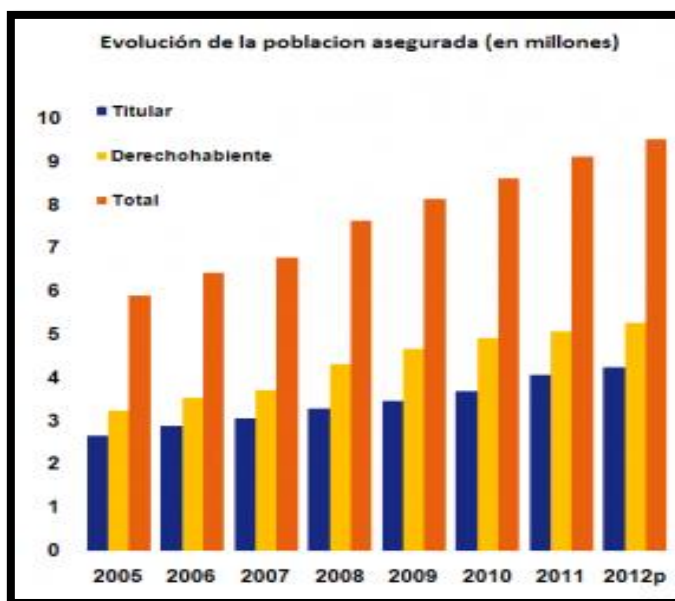


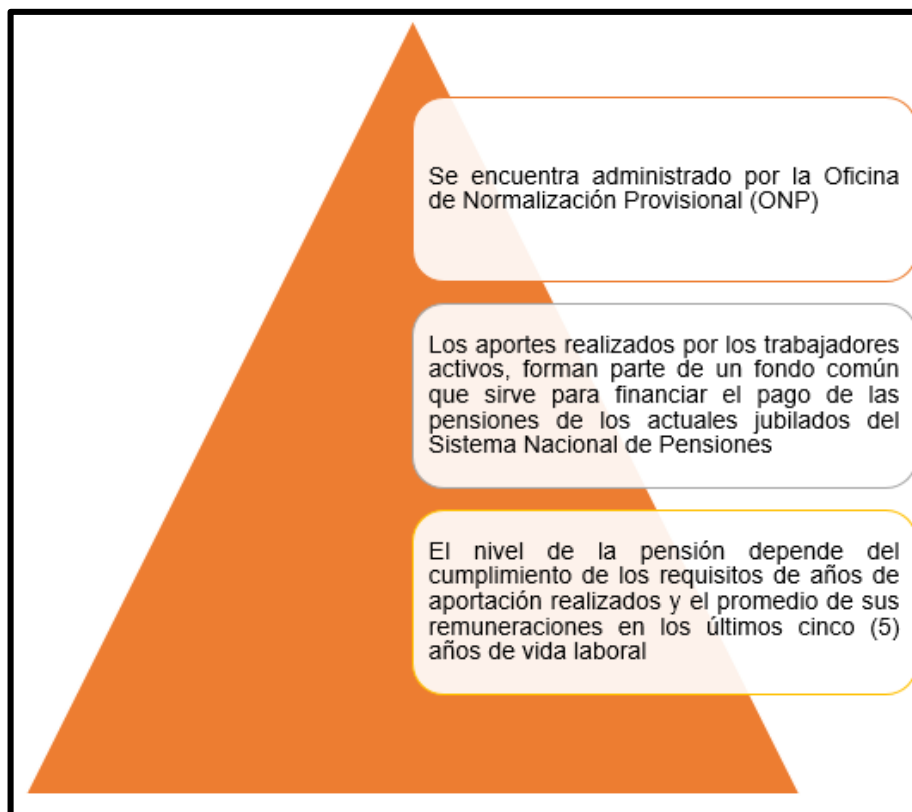
Figura 19. Evolución de la Población asegurada

Fuente: Essalud (2019)

v. ONP

El Sistema Nacional de Pensiones (ONP) lo efectúa el trabajador de la entidad, donde debe declarar y pagar en su totalidad mensualmente mediante el formulario virtual 1676 (clave SOL). La tasa aplicable es 13% de la remuneración devengada.

La ONP es un sistema de ahorro provisional donde se administra el fondo de pensiones de los afiliados este organismo tiene como objetivo salvaguardar el dinero de los aportantes. Para disfrutar de dicho beneficio se debe cumplir con los siguientes beneficios; deberá tener la edad de 65 años para jubilarse y haber aportado por 20 años para poder gozar de una pensión.

Características:**Figura 20.** ONP**Fuente:** Elaboración propia**Pensiones:**

- **Pension de Jubilación**

Se les otorga dicha pensión aquellos jubilados que cumplan con los requisitos estipulados en la Ley.

- **Pensión de Invalidez**

Este sistema beneficia aquellas personas que presentan incapacidad física o mental, según el D.L. N°19990 la pensión mensual equivale al 50% de la RMV.

vi. AFP

Para gozar de una pensión en la AFP no existe tiempo mínimo de aportes, cuando el trabajador llegue a la edad de jubilación se realizará el cálculo en función a sus años de aportación.

Según la RSM (2018) la AFP una entidad privada salvaguarda tus aportes en una cuenta individual, asimismo, se puede retirar hasta el 25% de las aportaciones en el siguiente caso:

- Primera cuota de tu inmueble y al momento de jubilarte puedes retirar hasta el 95.5% de tus aportaciones.

La pensión promedio en una AFP es de S/. 1,050.00, y en la ONP es de S/. 689.00.

Importancia de las obligaciones laborales

Las obligaciones laborales nacen cuando tienes trabajadores que están bajo tu subordinación, es decir cuando existe un vínculo laboral entre trabajador y empresa. En el año 2019 Rangel señala que las obligaciones laborales mínimas a considerarse deben ser: establecer un contrato de trabajo y cumplir con los beneficios de ley, la buena relación entre trabajador y empleador aumenta la productividad de la empresa teniendo un excelente clima laboral.

Para todo empresario es necesario conocer las principales obligaciones laborales que nacen a partir del vínculo laboral entre trabajador y empleador, esto no solo al trabajador sino también a organismos laborales. En el transcurso de la relación laboral el empleador va tener que hacer pagos y aportaciones ya sean estas a corto o largo plazo,

esto sirve para que el trabajador obtenga beneficios o protección para ciertas necesidades (Bailon, 2004, p.1).

Las leyes laborales permiten que trabajadores y empleadores tengan un marco de referencia compartido, es decir que se respeten las obligaciones por parte del trabajador al igual que del empleador. Según Alache (2016), menciona que actualmente es complicado que las entidades intenten eludir sus obligaciones, debido a la legislación laboral ya que como en otros países la ley favorece al trabajador (p.1). La legislación laboral busca encontrar el punto de equilibrio entre todos aquellos que intervienen.

2.3. Definición de conceptos:

Planillas Electrónicas: Son documentos desarrollados llevados a través de medios informáticos lo cual contiene la información de los trabajadores.

Obligaciones Laborales: Nacen cuando existe vínculo laboral entre empleador y trabajador siendo estas remunerativas o no remunerativas, dándose a si dos tipos de obligaciones laborales

T-Registro: Es el registro de información laboral de los trabajadores, empleadores.

PLAME: Comprende la información laboral de seguridad social y otros datos sobre el tipo de ingresos de los sujetos registrados es decir planilla mensual de pagos.

Obligaciones Remunerativas: Son aquellas obligaciones laborales que el empleador se encuentra obligado a pagar al trabajo como producto del vinculo laboral asimismo son los que conforman el sueldo bruto.

Obligaciones No Remunerativas: Son aquellos conceptos que el empleador no se encuentra obligado a pagar ya que solo tienen como destino el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador a través del beneficio que se les otorga.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

H₁ Existe relación directa entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

H₀ No existe relación directa entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁ Existe relación directa entre las planillas electrónicas y obligaciones remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

H₀ No existe relación directa entre las planillas electrónicas y obligaciones remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

Hipótesis específica 2

H₁ Existe relación directa entre las planillas electrónicas con las obligaciones no remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

H₀ No existe relación directa entre las planillas electrónicas con las obligaciones no remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

3.3. Variables de la investigación

Variable 1: Planillas electrónicas

Definición Conceptual: Son documentos desarrollados llevados a través de medios informáticos lo cual contiene la información de los trabajadores.

Definición operacional: Verifica en las planillas electrónicas si existe el T-Registro y el Plame del personal de una determinada empresa. Se evalúa con el Cuestionario realizado en la presente tesis.

Variable 2: Obligaciones laborales

Definición conceptual: Nacen cuando existe vínculo laboral entre empleador y trabajador siendo estas remunerativas o no remunerativas, dándose a si dos tipos de obligaciones laborales

Definición operacional: Verifica si se cumple las obligaciones laborales con la evaluación de las obligaciones remunerativas y no remunerativas.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

La presente investigación utilizo el método inductivo-deductivo, según Sánchez (1997) este método permite formular una serie de hipótesis que pueden llegar a ser verdaderos o falsos, pero solo se puede llegar a saber el resultado mediante la experimentación empírica.

4.2. Tipo de la investigación

Según Valderrama (2016) la investigación es aplicada porque utiliza teorías para generar beneficio y bienestar a la sociedad, asimismo, tiene como fin aplicar las teorías existentes de la realidad.

El tipo de investigación aplicada ayudará a desarrollar las teorías de las planillas electrónicas y obligaciones laborales para ser aplicados en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo.

4.3. Nivel de investigación

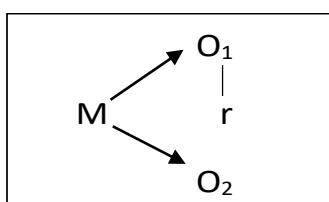
La presente investigación será de nivel descriptivo de corte correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) los estudios descriptivos buscan especificar cualquier fenómeno que se someta a un análisis.

La presente investigación es de nivel correlacional, porque tiene como propósito establecer la conexión entre las variables Planillas Electrónicas y Obligaciones Laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo.

4.4. Diseño de la investigación

La presente investigación tiene el diseño de investigación no experimental, Transversal, Correlacional, según Hernández (2014) Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. (p. 152)

Es decir, las variables de estudio se trataron tal como se presentaron los hechos es decir no hubo manipulación intencional de las variables.



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1: Planillas Electrónicas.

O₂ = Variable 2: Obligaciones Laborales

r = Relación de las variables de estudio

4.5. Población y muestra

Población

La población de estudio está conformada por 28 (empresas) Ferreteras de la provincia de Huancayo

Muestra y tipo de muestreo

La muestra se define como una porción representativa de una población para la aplicación del instrumento.

De acuerdo a Lozano et al. (2007) señala que “Para definir el tamaño de la muestra se aplicó la proporcionada por la Asociación Interamericana de Desarrollo (AID), a través del Programa de Asistencia Técnica” (p. 158)

Fue determinado con la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

n = Tamaño de la Muestra

N = Valor de la Población

Z = Valor critico correspondiente un coeficiente

p = Proporción proporcional de ocurrencia de un evento.

q = Proporción proporcional de no ocurrencia de un evento

E = Error muestral.

Cálculo de la fórmula

Empresas Ferreteras (N= 28)

Z= para un nivel de confianza del 95% =1.96

p= 0.5

q= 0.5

E= 5% = 0.05

N	=	1.96x1.96x0.5x0.5x28	=	<u>28.89</u>	=	26
		0.05x0.05 (28-1) + 1.96x1.96x0.5x0.5		1.03		

La muestra lo representan 26 gerentes y propietarios de empresas ferreteras.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La metodología elegida para este estudio es una encuesta, ya que permite recopilar datos que abordan el problema de investigación. A través de la recogida sistemática de datos se puede examinar la relación entre variables, ciñéndose al

diseño de investigación predeterminado para garantizar el rigor en la obtención de información (Tamayo y Tamayo, 2003).

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

La utilización de un cuestionario se justifica por su consideración de aspectos fundamentales relativos al fenómeno evaluado. Además, facilita la consolidación de cuestiones específicas que tienen importancia para la medición en cuestión. Al condensar el contexto en datos esenciales, el cuestionario delimita eficazmente el objeto de estudio (Tamayo y Tamayo, 2003). Las herramientas seleccionadas para la recolección de datos en este estudio consistirán en el Cuestionario de Cultura Organizacional y la Rúbrica de Desempeño Laboral.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Las tablas de distribución de frecuencias
- Gráficos estadísticos

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para la realización y avance del presente estudio se tendrán debidamente en cuenta los lineamientos éticos señalados en los artículos 27° y 28° del "Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes". De acuerdo con el artículo 27°, la investigación se adhiere al principio de salvaguarda de los derechos y bienestar de los individuos pertenecientes a diversos grupos éticos y socioculturales. El estudio garantiza la obtención del consentimiento y asentimiento informado y explícito de los participantes. Además, la investigación está diseñada para beneficiar tanto a los participantes como al público en general. Se lleva a cabo de forma responsable y los resultados obtenidos se examinan a fondo. El artículo 28 describe el cumplimiento de

los protocolos de investigación, el rigor científico, la responsabilidad ética, la confidencialidad y el anonimato de los participantes, la comunicación de los resultados, el tratamiento de la información con confidencialidad, el cumplimiento de las normas institucionales, la revelación de los conflictos de intereses, la evitación de la falsificación y el plagio, el rechazo de las subvenciones ilícitas y la publicación de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

A partir de los datos adquiridos, procedimos a analizar y presentar los resultados de las dos variables consideradas, a saber, Hojas de cálculo electrónicas y Obligaciones remunerativas. Este análisis pretende proporcionar una comprensión global de los numerosos aspectos relacionados con los resultados de la variable Hojas de cálculo electrónicas en relación con las Obligaciones remunerativas:

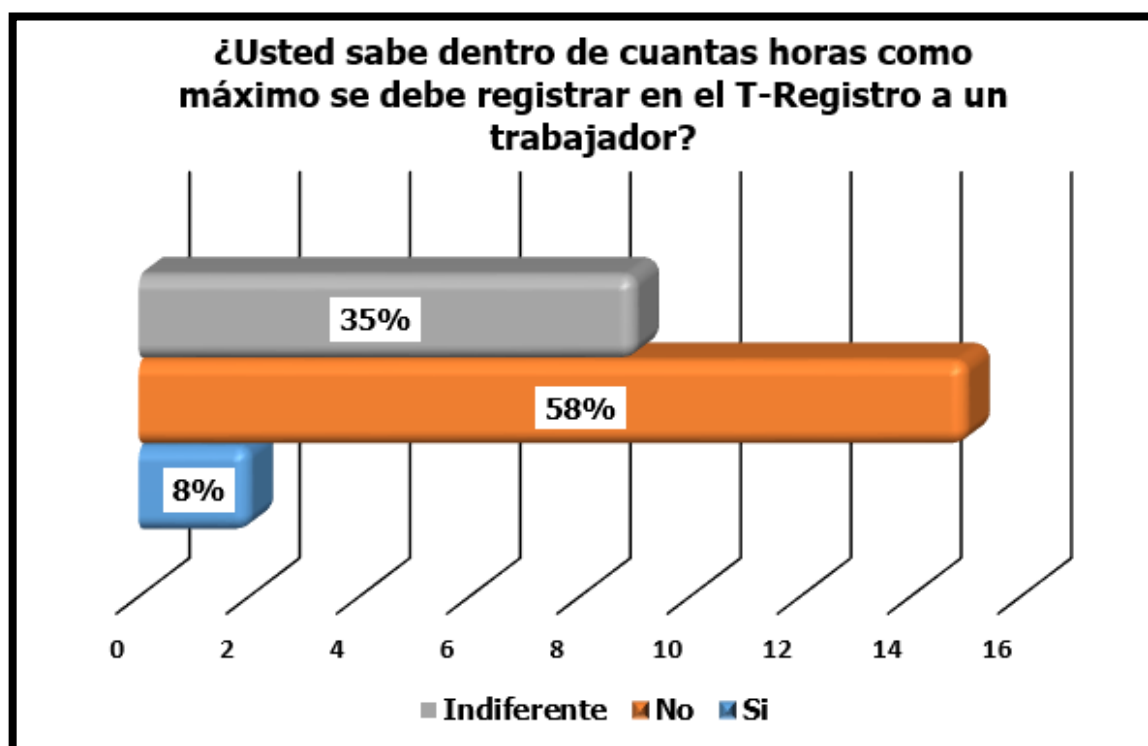


Figura 21. T-Registro

Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, consideraron que el 8% (2) tiene conocimiento de cuantas horas como máximo se debe registrar en el T-Registro a un trabajador, el 58% (15) señala que tiene conocimiento de cuantas horas es el máximo para registra en el T-Registro a un trabajador, y finalmente el 35% (9) de los encuestados se muestra indiferente ante la pregunta.

Esto demuestra la importancia de conocer los plazos que la SUNAT estipula y no cometer infracciones evitando así a futuro multas y sanciones.

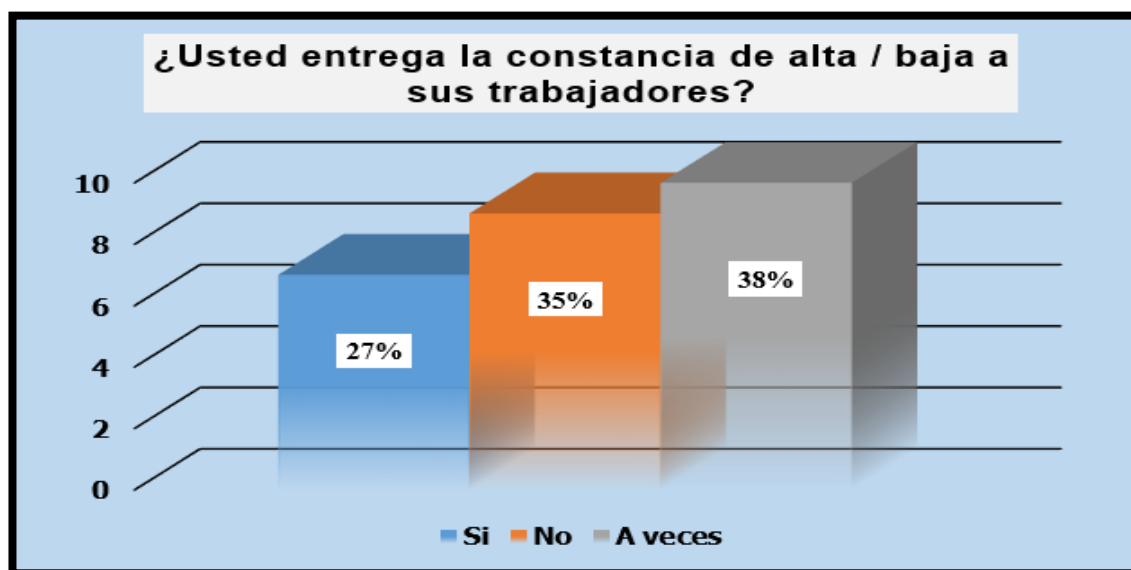


Figura 22. Constancia de alta/baja del trabajador
Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, podemos percatarnos que el 27% (7) cumple con entregar la constancia de alta/baja a los trabajadores, el 35% (9) señala que no cumple con la respectiva entrega, sin embargo, el índice que presenta mayor porcentaje de 38% (10) de los encuestados señala que a veces cumple con la entrega de dicha constancia. Tal como lo muestra la figura debemos recalcar la importancia de entregar las constancias dentro de los plazos establecidos de conformidad con el D.S. 015-2010-TR.

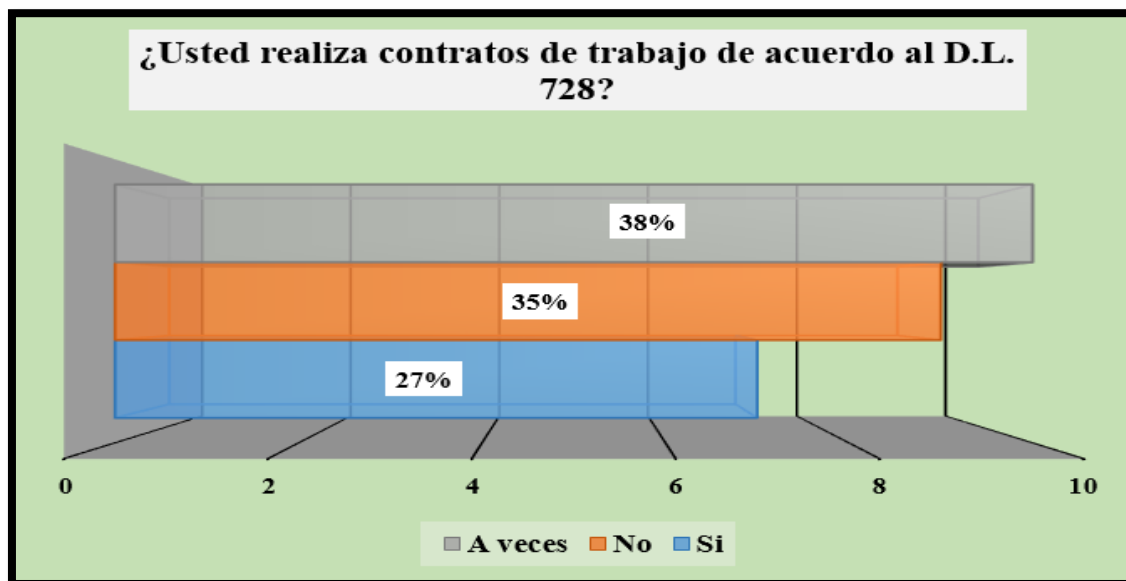


Figura 23. Contratos de trabajo de acuerdo al D.L. 728

Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, podemos percatarnos que el 27% (7) cumple con realizar los contratos bajo el D.L. 728, mientras que el 35% (9) señala que no cumple con tal decreto y el 38% (10) concluyó que a veces cumple con tal acto. Finalmente resaltar la importancia de tal decreto ya que su incumplimiento generaría multas e incluso el cierre de la entidad.

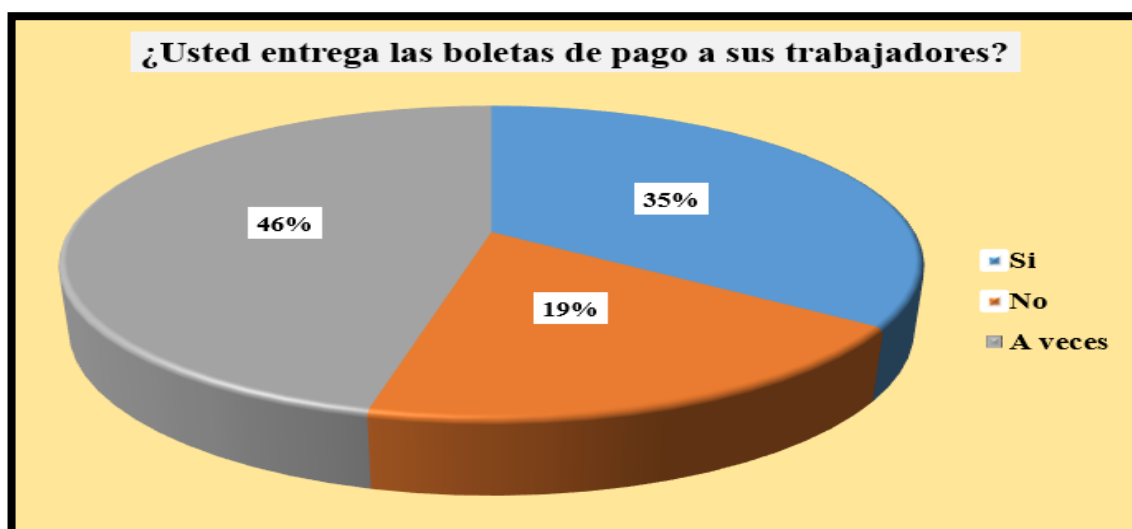


Figura 24. Boletas de pago

Fuente: Elaboración Propia

En opinión del 100% de encuestados, podemos percatarnos que el 35% (9) cumple con entregar las boletas de pago a sus trabajadores, mientras que el 19% (5) señala que no cumple con la respectiva entrega, sin embargo, el 46% (12) señala que a veces cumple con entregar las boletas. Tal como se muestra en la imagen la mayor parte de los encuestados opina que en ocasiones entrega las boletas allí la importancia de las boletas ya que acredita la existencia del vínculo laboral. Según la legislación vigente la no entrega de las boletas es una infracción leve que puede ser sancionada de hasta S/ 177.00 a S/ 17,750.00.

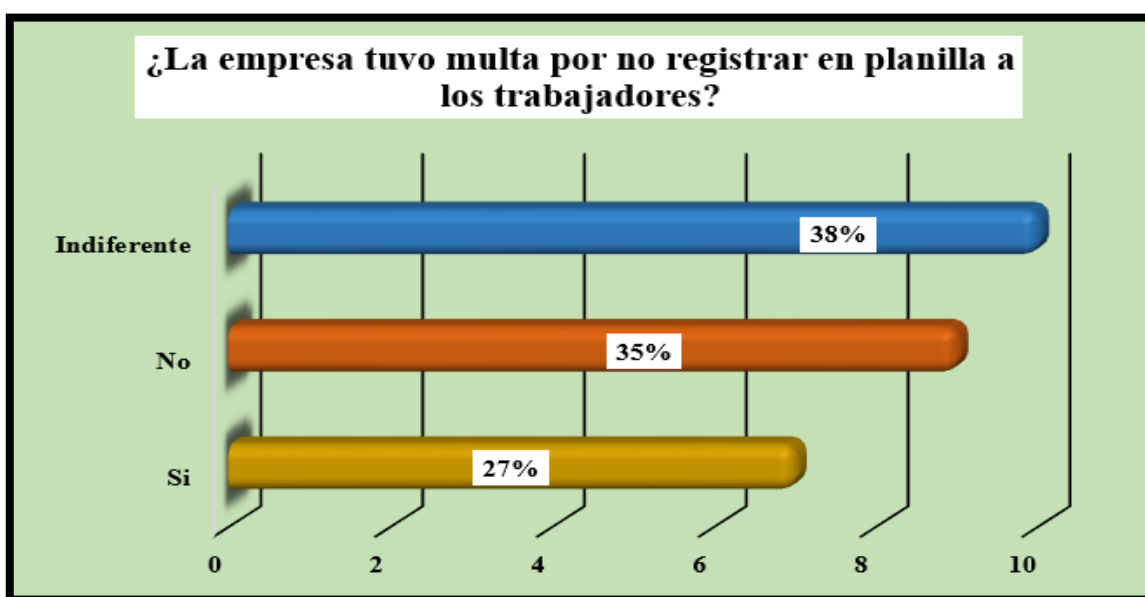


Figura 25. Multas por no registrar en la Planilla electrónica

Fuente: Elaboración Propia

En opinión del 100% de encuestados, podemos percatarnos que el 27% (7) señala que, si tuvo multas por no registrar en la planilla a sus trabajadores, mientras que el 35% (9) señala que no tuvo multas ya que cumplió a cabalidad con la ley, sin embargo, el 38% (10) se muestra indiferente con la pregunta. Resaltar la importancia del cumplimiento ya que de lo contrario afectaría la liquidez de la empresa.

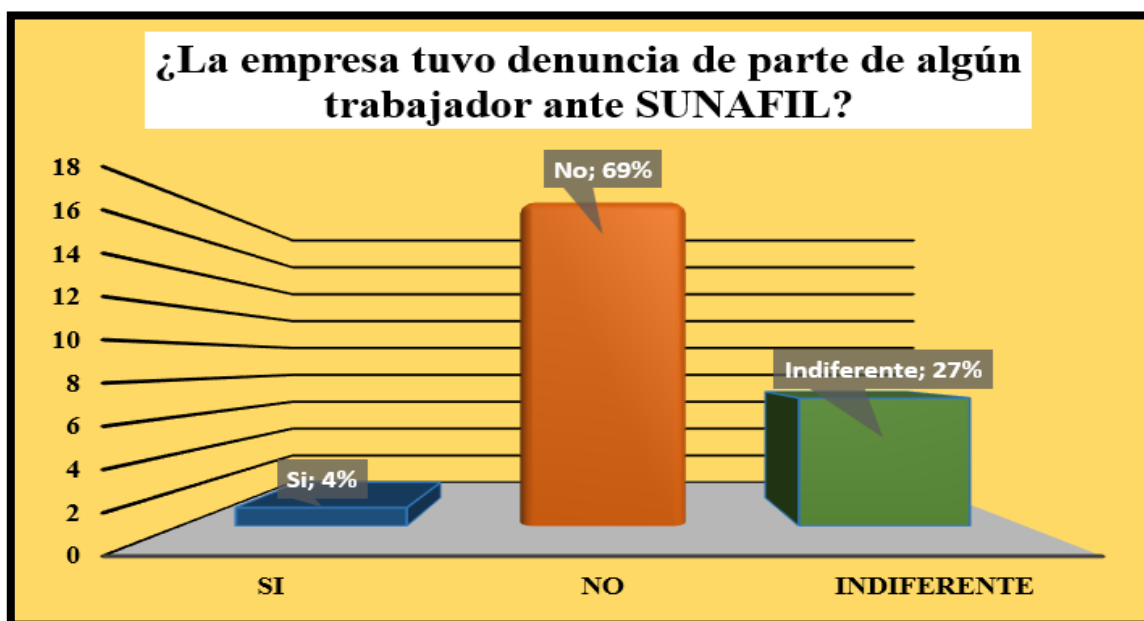


Figura 26. Denuncia ante SUNAFIL
Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, el 4% (1) señala que tuvo denuncias por parte del trabajador ante SUNAFIL, por otro lado, el 69% (18) señala que no tuvo denuncias, sin embargo, el 27% (7) se muestra indiferente con la pregunta

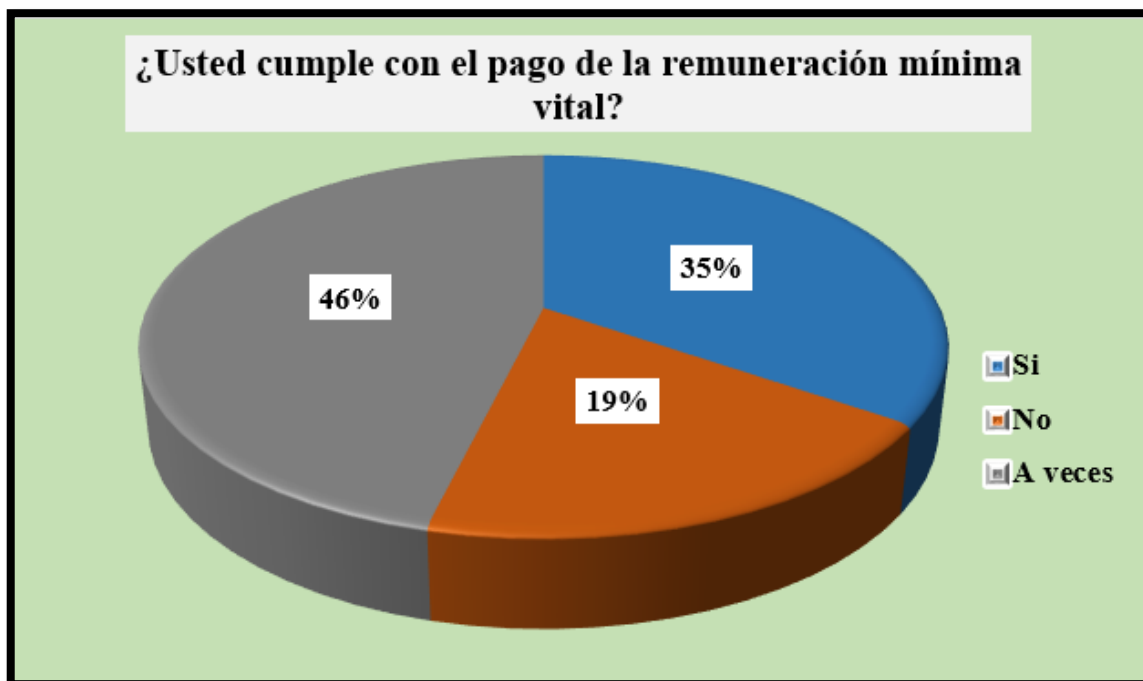


Figura 27. Remuneración mínima vital
Fuente: Elaboración Propia

A partir de las perspectivas de los 26 participantes, es evidente que el 35% (9 individuos) se adhieren al pago de la compensación fundamental, mientras que el 19% (5 individuos) manifiestan el incumplimiento de la remuneración del salario mínimo de subsistencia. Sin embargo, el 46% (12 individuos) reconoce el cumplimiento ocasional del pago del salario mínimo de subsistencia. Del mismo modo, se podría inferir que la falta de remuneración de los trabajadores con el salario mínimo de subsistencia constituiría un incumplimiento de esta legislación, indicando así la no adhesión a las responsabilidades laborales.

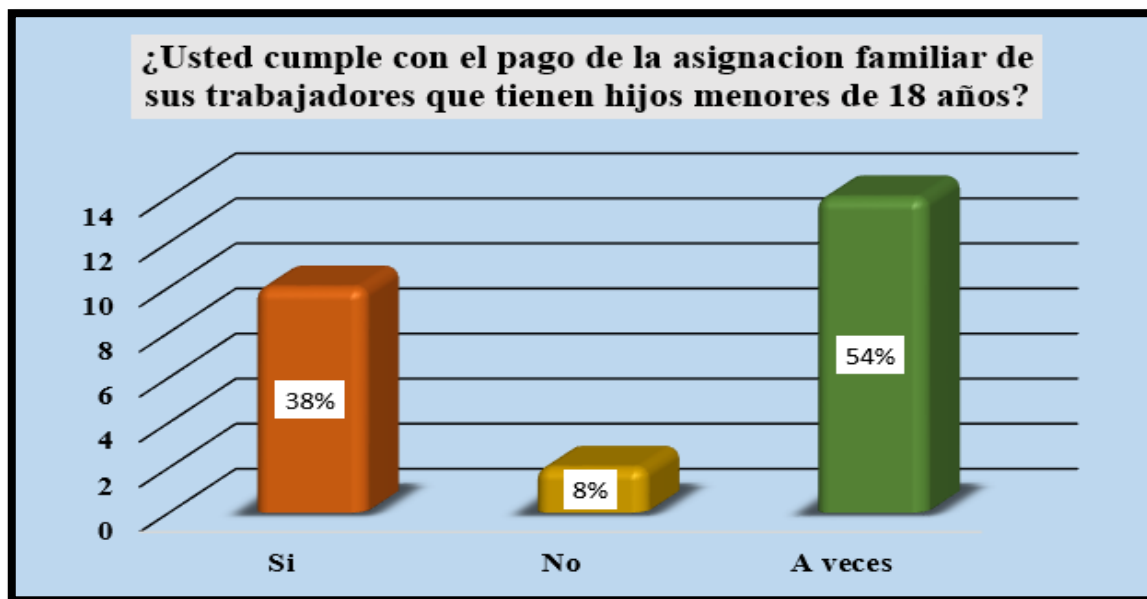


Figura 28. Asignación familiar
Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados y de acuerdo al promedio de sus respuestas podemos observar que el 38% (10) cumple con el pago de la asignación familiar, mientras que el 8% (2) señala que no cumple con el pago de la asignación familiar, sin embargo, el 54% (14) señala que a veces cumple con el pago de la asignación familiar. Finalmente, en base a los resultados podemos mencionar que los empleadores no tienen a todos sus trabajadores en planilla.

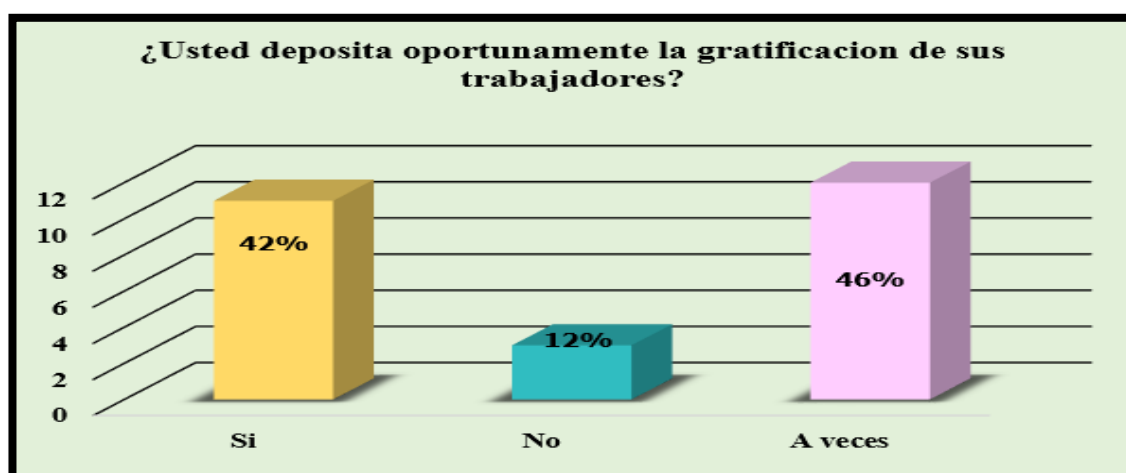


Figura 29. Gratificación
Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, el 42% (11) señala que deposita oportunamente la gratificación, asimismo el 12% (3) no cumple adecuadamente con los plazos establecidos esto debido a la falta de conocimiento y el 46% (12) no cumple a cabalidad con el pago de los beneficios laborales de los trabajadores; demostrándonos de esta manera que las empresas ferreteras no cumplen oportunamente con el pago de la gratificación.

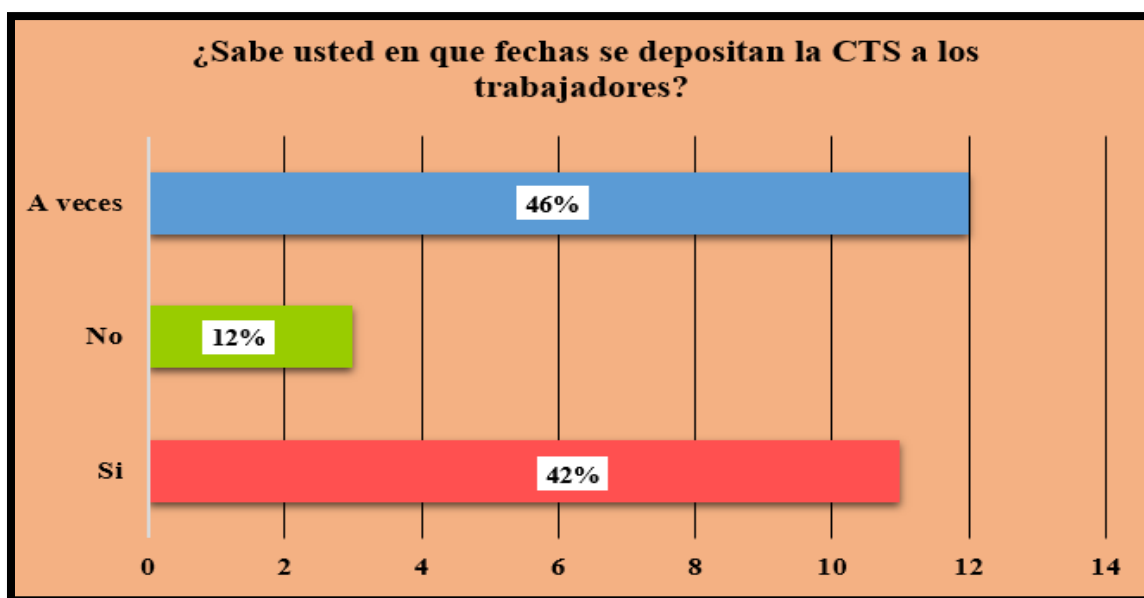


Figura 30. Compensación por tiempo de servicios

Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, nos podemos percatar que el 42% (11) deposita oportunamente la compensación por tiempo de servicios, asimismo el 12% (3) no cumple a cabalidad con el respectivo depósito, finalmente, el 46% (12) de los encuestados demuestra que solo a veces cumple con el pago oportuno, demostrándonos de esta manera que las empresas ferreteras no cumplen oportunamente con el pago de la CTS.

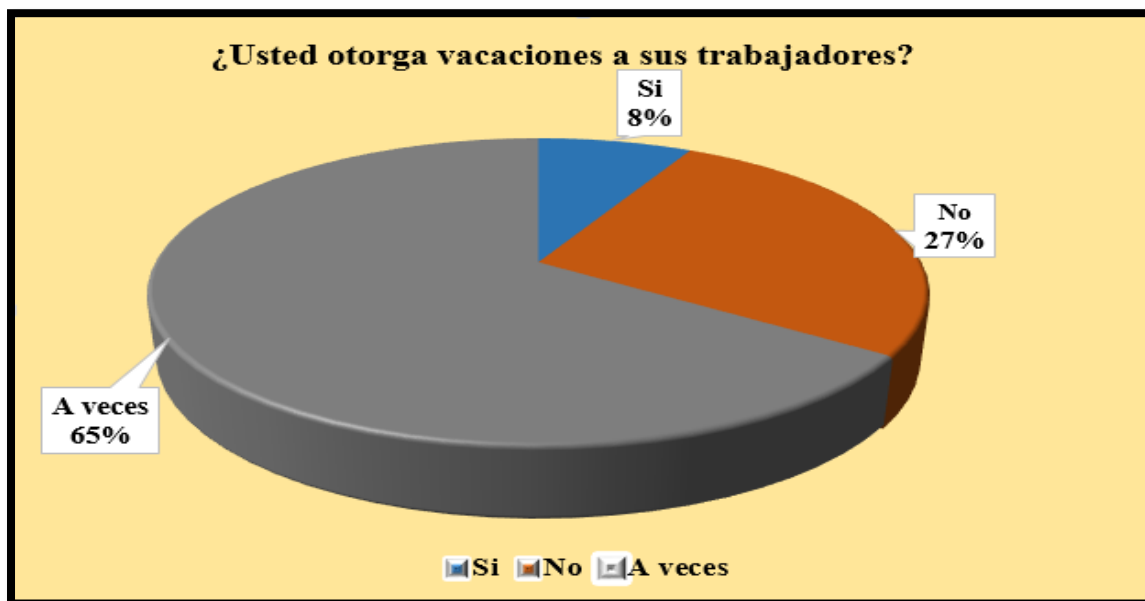


Figura 31. Vacaciones

Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, nos podemos percatar que el 27% (7) señala que, si cumple con otorgar vacaciones a sus trabajadores, el 58% (15) señala que no cumple con otorgar vacaciones a sus trabajadores, el 15% (4) se muestra indiferente. Demostrándose de esta manera que las empresas ferreteras con cumplen a cabalidad con los derechos que tienen los trabajadores.

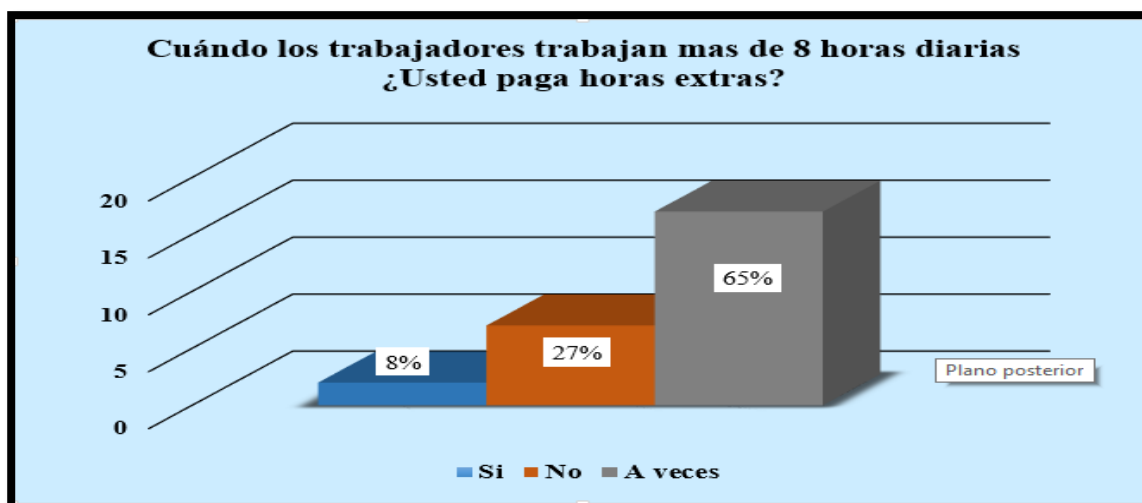


Figura 32. Horas extras

Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, nos podemos percatar que el 8% (2) cumple con el pago de las horas extras, el 27% (7) no cumple con el pago de las horas extras y el 65%

(17) menciona que solo en ocasiones cumple con realizar tal pago. Finalmente, en base a los resultados podemos señalar que las empresas ferreteras no cumplen con el pago oportuno de las horas extras de los trabajadores.

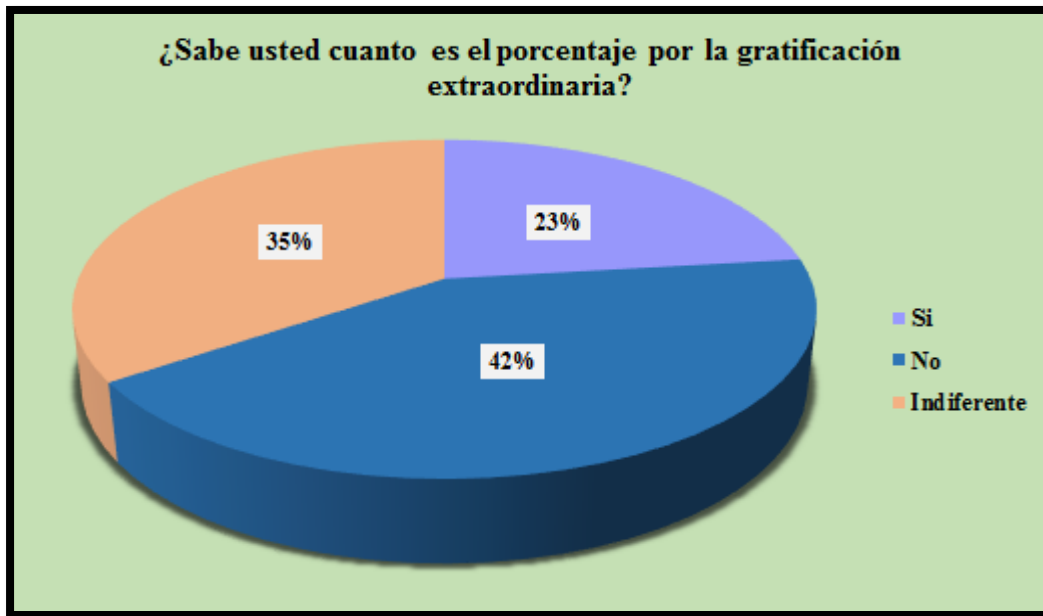


Figura 33. Gratificación extraordinaria

Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, nos podemos percatar que el 23% (6) menciona que si sabe cuánto es el porcentaje de la gratificación extraordinaria, el 42% (11) señala que desconoce del tema, el 35% (9) se muestra indiferente. Demostrándose de esta manera que los empleadores no cumplen con el pago de las horas extras.

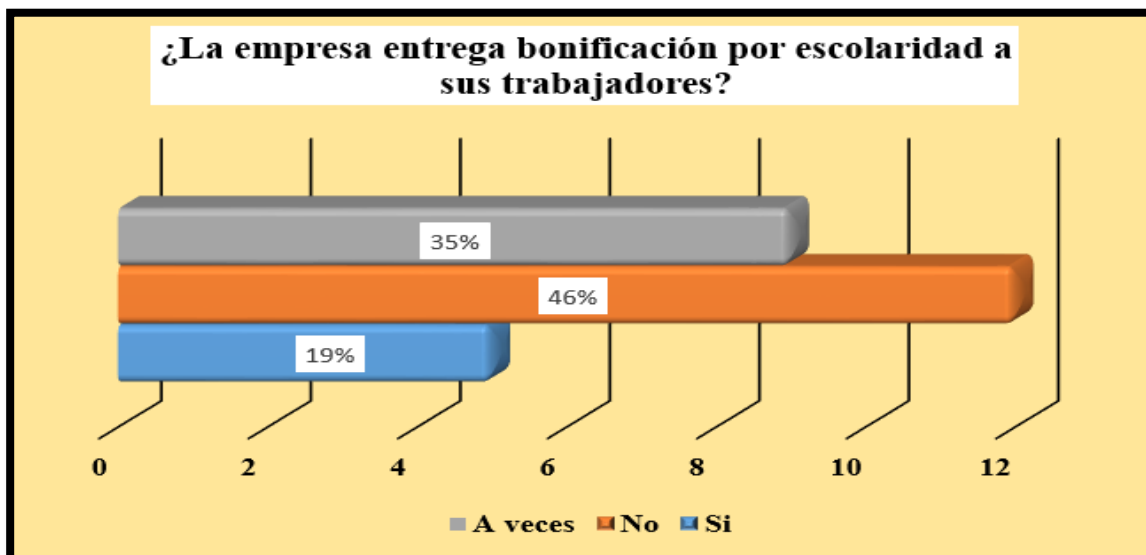


Figura 34. Bonificación por escolaridad
Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, nos podemos percatar que el 19% (5) menciona que, si entrega bonificación de escolaridad, el 46% (11) menciona que no paga bonificación por escolaridad y el 35% (9) señala que solo a veces cumple con otorgar bonificación por escolaridad. Demostrándose de esta manera que la mayoría de los empleadores no cumple con la entrega de la bonificación por escolaridad, si bien es cierto no es una obligación por parte de la empresa, pero esto contribuye a la productividad de la entidad.

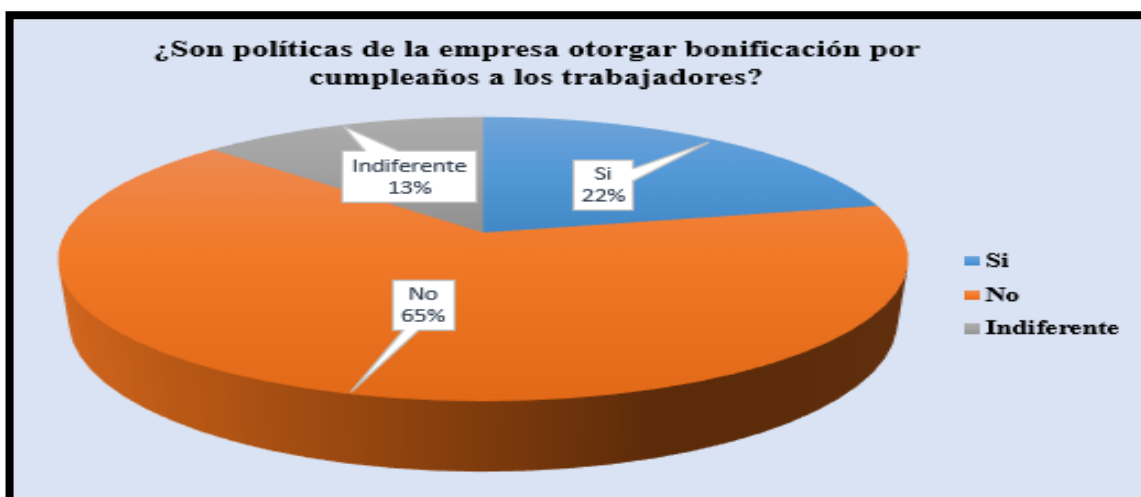


Figura 35. Bonificación por cumpleaños
Fuente: Elaboración Propia

En opinión de los 26 encuestados, nos podemos percatar que el 22% (5) señala que son políticas de la empresa otorgar bonificación por cumpleaños a sus trabajadores, el 65% (15) señala que no entrega bonificación por cumpleaños y el 13% (3) es indiferente ante la pregunta. Demostrándose de esta manera que la mayoría de las empresas ferreteras no tiene como política entregar bonificación por cumpleaños a sus trabajadores.

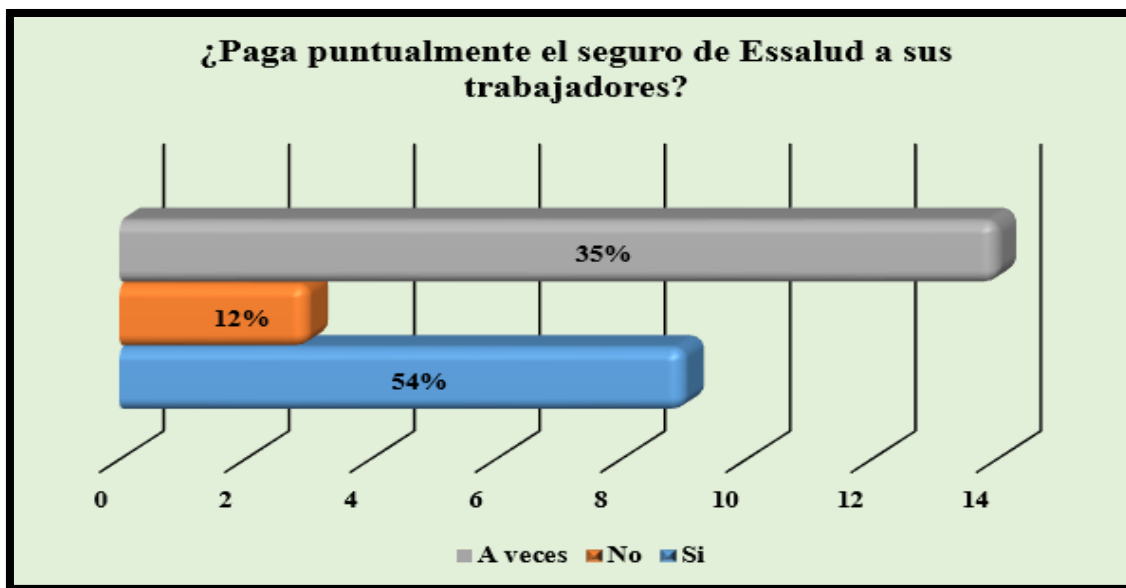


Figura 36. Essalud
Fuente: Elaboración Propia

En opinión del 100% de encuestados, podemos percatarnos que el 35% (9) menciona que paga puntualmente el seguro de Essalud, mientras que el 12% (3) señala que no cumple con el pago oportuno, asimismo, el 54% (14) señala que a veces cumple con el pago oportuno del Essalud. Cabe resaltar la importancia del cumplimiento del seguro de Essalud ya que es una obligación de todo empleador.

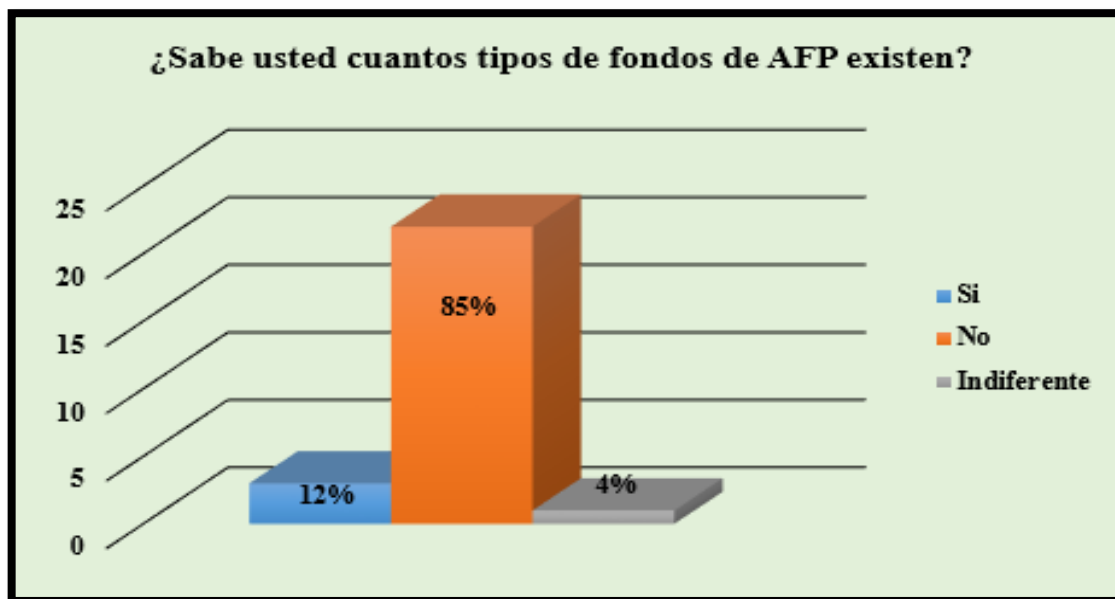


Figura 37. Administración de Fondo de Pensiones

Fuente: Elaboración Propia

En opinión del 100% de encuestados, podemos percatarnos que el 12% (1) menciona que si sabe cuántos tipos de fondos de pensiones existen, mientras que el 85% (22) señala que no tiene conocimiento de cuantos tipos de fondos tiene la AFP, asimismo, el 49% (3) no opina nada. Cabe resaltar la importancia del conocimiento de los tipos de AFP en que se encuentran los trabajadores.

5.2. Contrastación de hipótesis

Para realizar la presente contrastación de la hipótesis se realizó el análisis de correlación con el estadístico de Chi-cuadrado de Pearson, respectivamente.

H_G: Existe relación directa entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

H_o: No existe relación directa entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

H_o: $\rho=0$

H₁: Existe relación directa entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

H₁: $\rho \neq 0$

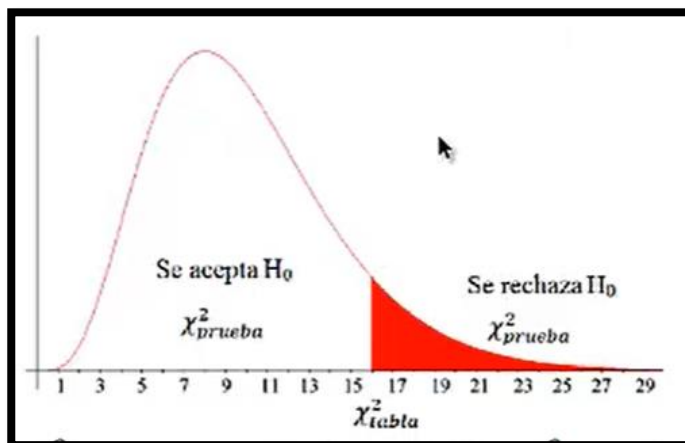
Nivel de significación 0.05

Tabla 3. Correlación entre Planillas electrónicas y obligaciones laborales

Pruebas de chi-cuadrado			
	valor	gl	significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.787 ^a	1	.031
Razón de verosimilitud	1.754	1	.099
N de casos válidos	26		

Fuente: Elaboración propia IBM SPSS v. 26

Interpretación: A un nivel de significación del 5% y con 1 grado de libertad, la tabla chi-cuadrado indica un valor crítico de 3,8415. Nuestra investigación arrojó un valor chi-cuadrado de 1,787. Puede deducirse que el



resultado obtenido de 1,787 se sitúa dentro del intervalo designado de 0 - 3,841, que suele denominarse zona de aceptación. En este estudio, pretendemos establecer y afirmar la aceptación de nuestra Hipótesis Nula (H₁), que postula que las obligaciones laborales son contingentes al uso de nóminas electrónicas. En consecuencia, nuestros resultados indican que los trabajadores que no están inscritos en el sistema de nóminas electrónicas se ven privados de sus derechos laborales.

Conclusiones: Demostramos que la hipótesis planteada existe relación directa entre Planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la Provincia de Huancayo – 2022, resultado ser variables que se relacionan de una manera dependiente en relación a la Planillas electrónica.

Decisión:

Dado que la significación asintótica es 0.031 menor que 0,05 ($p < 0,05$), se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Hipótesis Específico 1:

La relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas es directa en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.

H₀: La relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas es indirecta en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022

H₀: $\rho=0$

H₁: La relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas es directa en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022

H₁: $\rho \neq 0$

Tabla 4. Correlación entre Planillas electrónicas y obligaciones Remunerativas

Pruebas de chi-cuadrado

	valor	gl	significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.197 ^a	2	.040
Razón de verosimilitud	4.617	2	.098
N de casos válidos	26		

Fuente: Elaboración propia IBM SPSS v. 26

Interpretación: A un nivel de significación del 5% y con un grado de libertad de 2, la tabla chi-cuadrado indica un valor crítico de 5,9915. Nuestro estudio arrojó un valor de chi-cuadrado de 4,197. Puede deducirse que el resultado obtenido se sitúa dentro del intervalo de 0 - 5,9915, denominado zona de aceptación, con un valor específico de 4,197. En este estudio, pretendemos establecer la aceptación de nuestra Hipótesis Nula (H_1), que postula una relación directa entre las nóminas electrónicas y las obligaciones remunerativas. Demostrando esta relación, podemos afirmar que las obligaciones retributivas son un derecho inherente a todo trabajador, y los empresarios están obligados a cumplirlas.

Conclusiones: Demostramos que la hipótesis planteada Planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la Provincia de Huancayo–2022, resulto ser variables que se relacionan de una manera directa.

Decisión:

Dado que la significación asintótica es 0.040 menor que 0,05 ($p < 0,05$), se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Hipótesis Específico 2:

Las Planillas electrónicas no se relacionan directamente con las obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022

H₀: Las Planillas electrónicas se relacionan directamente con las obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022

H₀: $\rho=0$

H₁: Las Planillas electrónicas no se relacionan directamente con las obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022

H₁: $\rho \neq 0$

Tabla 5. Correlación entre Planillas electrónicas y obligaciones No Remunerativas

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.565 ^a	1	.025
Razón de verosimilitud	2.532	1	.092
N de casos válidos	26		

Fuente: Elaboración propia IBM SPSS v. 26

Interpretación: A un nivel de significación del 5% y con un grado de libertad de 2, la tabla chi-cuadrado indica un valor crítico de 3,8415. Nuestro estudio arrojó un valor de chi-cuadrado de 2,565. Puede deducirse que el resultado obtenido se sitúa dentro del intervalo

de 0 - 3,8415, que suele denominarse zona de aceptación. El número concreto alcanzado en este caso es 2,565. En este estudio, pretendemos establecer y afirmar la aceptación de nuestra Hipótesis Nula (H_1), que postula que no existe relación entre las nóminas electrónicas y las obligaciones no retributivas. En consecuencia, nuestros resultados demuestran que las obligaciones no retributivas no son obligaciones reales, sino incentivos o políticas aplicadas por la empresa hacia sus empleados.

Conclusiones: Demostramos que la hipótesis planteada las Planillas electrónicas no se relacionan con las obligaciones no remunerativas en las empresas ferreteras de la Provincia de Huancayo – 2022, resulto ser variables que no se relacionan.

Decisión: Dado que la significación asintónica es 0.025 menor que 0,05 ($p < 0,05$), se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas es directa en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022”, “entonces al haber ya obtenido los resultados, ahora se pasará a discutir dichos resultados a fin de CONFIRMAR o RECHAZAR la hipótesis planteada, por tal motivo es que se comenzara con los siguientes argumentos:

Se ha demostrado que las obligaciones remunerativas no se cumplen a cabalidad como señala la ley, puesto que al ser intervenidas por la administración tributaria son plausibles de sanciones como multas e interés, trayendo como consecuencia falta de liquidez para la entidad.

Las obligaciones remunerativas comprendidas RMV, asignación familiar, CTS, gratificación, entre otros son derechos de todo trabajador comprendido bajo el régimen laboral, por tal motivo el empleador debe de conocer dichas obligaciones.

Luego de haber llevado a cabo el trabajo de campo en la realidad problemática, se ha comprobado que los empleadores de las empresas ferreteras no tienen conocimiento sobre las consecuencias que puede traer el incumplimiento de las obligaciones laborales. Contrariamente se puede observar que los empleadores de las empresas ferreteras tienen conocimiento acerca de que es la planilla electrónica a rasgos generales ya que saben cuántos trabajadores tienen en su empresa, sin embargo, no toman en consideración el riesgo que implica que la empresa sea sancionada por alguna infracción cometida, el cual en la mayoría de los casos es por negligencia de los empleadores en el pago oportuno de la RMV, asignación familiar, gratificación, CTS, entre otros.

Si bien se tiene indicios de que no se está cumpliendo a cabalidad con las obligaciones laborales de los trabajadores por parte de los empleadores esto se debe por falta de conocimiento y en muchos casos por no pagar el seguro de Essalud a sus trabajadores y en otras circunstancias se da por que el trabajador no quiere que se retenga su dinero ya sea este por AFP, ONP es por ello que de los 26 encuestados se puede observar en el grafico N°22 que solo el 35% cumple con el pago de la RMV y un 19% que no cumple con dicha obligación infringiendo la Ley, asimismo, en el grafico N°23 el cumplimiento de la asignación familiar solo el 35% de los encuestados lo cumple y un 54% que a veces cumple con dicho pago, en el caso de la gratificación en el gráfico N°24 se puede observar que un 42% deposita oportunamente la gratificación siendo lo mismo en el caso de la CTS, por otra parte en el grafico N°26 se puede observar que un 8% otorga vacaciones a sus trabajadores mientras que un 65% lo hace a veces y en el caso de las horas extras del grafico N°27 un 65% de los empleadores a veces paga horas extras. Finalmente podemos diagnosticar que los empleadores no contratan a sus trabajadores bajo el decreto legislativo 728 vulnerando dicho decreto ya que como se menciona en párrafos anteriores se demuestra el incumplimiento de las obligaciones remunerativas, trayendo como consecuencia multas e intereses afectando la liquides de la entidad, esto se debe en muchas ocasiones a que el empleador no conocimiento o en otros casos por no pagar impuestos. Por tal razón CONFIRMAMOS nuestra hipótesis, que existe relación directa entre las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas, pero de las obligaciones no remunerativas hablaremos en el siguiente ítem.

Las Planillas electrónicas no se relacionan directamente con las obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022”; entonces al haber ya obtenido los resultados, ahora se pasará a discutir dichos resultados a fin de

CONFIRMAR o RECHAZAR la hipótesis planteada, por tal motivo es que se comenzara con los siguientes argumentos:

Recalcar que existen dos tipos de obligaciones laborales en este ítem hablaremos sobre las obligaciones no remunerativas puesto que al tener el carácter no remunerativo no es obligatorio que el empleador lo cumpla.

Las obligaciones no remunerativas están comprendidas por gratificación extraordinaria, bonificación por escolaridad, bonificación por cumpleaños, ONP, AFP son obligaciones independientes recíprocas al contrato laboral

Luego de haber llevado a cabo el trabajo de campo en la realidad problemática, se ha comprobado que los empleadores de las empresas ferreteras infieren que otorgar bonificación por cumpleaños, escolaridad entre otros contribuye en la productividad de la empresa, pero en muchos no se demuestra ya que según los encuestados genera gastos es así que en el gráfico N°30 se puede observar que un 22% otorga bonificación por cumpleaños a sus trabajadores ya que se tiene como políticas en la empresa es decir, la bonificación otorgan en especie, dinero o en ocasiones un descanso, también se puede observar en el gráfico N°32 que los empleadores desconocen de los tipos de fondos que la AFP cuenta mostrándose un 85% de desconocimiento.

El pago de las obligaciones no remunerativas no es un derecho u obligación del empleador, es decir, es un incentivo que influye en la productividad de la empresa. Por tal motivo, es que RECHAZAMOS nuestra hipótesis específica dos, porque no existe relación directa entre las planillas electrónicas y obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras.

Después de haber analizado y discutido las hipótesis específicas, recién se puede tener la autoridad de poder dar solución a la hipótesis general, por lo que la hipótesis general es la siguiente: Existe relación directa entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022, de esta manera nuestros argumentos son los siguientes:

Debemos ahora afirmar, que no la existe, porque observamos que las Planillas electrónicas como las obligaciones laborales son dicotómicas, no es que sean fases, sino que están entrelazadas, y por lo mismo que están entrelazadas, si una decae, también la otra, unas veces más evidentes y otras menos, y quizás decir, unas veces que comprometen en demasía a una y otras veces no.

De acuerdo a estos planteamientos se ha formulado la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre Planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la Provincia de Huancayo-2022?, la contratación de la hipótesis general explica una correlación positiva alta de Rho Spearman 0.031 ACEPTABLE alta entre la variable Planillas electrónicas y obligaciones laborales de las empresas ferreteras.

Pensamos que el incumplimiento de las obligaciones laborales cometidas por los empleadores de la provincia de Huancayo influye significativamente en la liquidez de la empresa trayendo como consecuencia sanciones y multas, asimismo, después de haber realizado el trabajo de campo se ha comprobado que los empleadores de las empresas ferreteras no tienen una adecuada formación sobre las consecuencias que tiene infringir la ley, cabe precisar que esto se debe en muchas ocasiones por falta de conocimiento.

Asimismo, concordamos con (Crisóstomo, 2018) donde concluye que la empresa ha incurrido en incumplimiento de obligaciones laborales referidas al pago de las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, entre otras la cual genera contingencias laborales que afectan la liquidez de la entidad.

En concordancia con la variable independiente Planillas electrónicas, los resultados según el grafico N°18, 19 de acuerdo a los 26 encuestados y de acuerdo al promedio obtenido de sus respuestas, podemos observar que el 27% (7) cumple con realizar los contratos bajo el D.L. 728, mientras que el 35% (9) señala que no cumple con tal decreto, sin embargo, el índice que presenta mayor porcentaje de 38% (10) de los encuestados señala que a veces cumple con el respectivo decreto legislativo. Del mismo modo, podemos percatarnos que el 35% (9) cumple con entregar las boletas de pago a sus trabajadores, mientras que el 19% (5) señala que no cumple con la respectiva entrega, sin embargo, el índice que presenta mayor porcentaje de 46% (12) de los encuestados señala que a veces cumple con entregar las boletas de pago a sus trabajadores. Asimismo, podemos percatarnos que el 4% (1) señala que, si tuvo denuncias por parte de un trabajador ante SUNAFIL, por otro lado, el 69% (18) señala que no tuvo denuncias, sin embargo, el índice que presenta mayor porcentaje de 27% (7) de los encuestados se muestra indiferente con la pregunta.

En referencia a la variable dependiente Obligaciones laborales, los resultados según los gráficos N°24, 27 y 30. De igual manera, podemos percatarnos que de los 26 encuestados el 42% (11) de los encuestados deposita oportunamente la gratificación, asimismo el 12% (3) no lo cumple adecuadamente, esto debido a la falta de conocimiento de la ley y finalmente, el 46% (12) no cumple a cabalidad con el pago de los beneficios laborales de los

trabajadores; demostrándonos de esta manera que las empresas ferreteras no cumplen oportunamente con el pago de la gratificación, asimismo, el 8% (2) de los encuestados menciona que si pagan horas extras, el 27% (7) de igual manera no cumple con el pago de las horas extras, por otro lado el 65% (17) de los encuestados menciona que solo a veces cumple con el pago de las horas extras, del mismo modo, el 22% (5) de los encuestados menciona que son políticas de la empresa otorgar bonificación por cumpleaños a sus trabajadores, asimismo el 65% (15) señala que en la empresa no se tiene como política otorgar bonificación por cumpleaños y finalmente, el 13% (3) es indiferente a la pregunta ya que no opina nada.

Cabe precisar, que los resultados obtenidos nos permiten ACEPTAR que existe relación directa entre las planillas electrónicas y obligaciones laborales de las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo, debido al descuido de los empleadores, quienes no realizan el monitoreo correspondiente sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones ya que una manera de que no se cometan infracciones es capacitándose en aspectos tributarios.

CONCLUSIONES

1. Las Planillas electrónicas se relación directamente con las obligaciones laborales en las empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo – 2022, confirmado a través de Chi Cuadrado cuyo coeficiente de correlación arrojo un 0.031, a un nivel de significancia $p < 0,05$. Demostrando de esta manera que existe correlación POSITIVA alta.
2. Se determinó que existe relación directa muy alta ACEPATBLE con un Chi-cuadrado de 0.040 entre Planillas electrónicas y obligaciones no remunerativas de las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022, la cual nos permite aseverar que las obligaciones remunerativas son derechos de los trabajadores que todo empleador debe conocer como son la RMV, asignación familiar, gratificación, CTS, entre otros.
3. Se determinó que relación negativa alta RECHAZANDO con Chi-cuadrado de 0.025 entre las Planillas electrónicas y obligaciones no remunerativas de las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022. Finalmente, las obligaciones no remunerativas no son comprendidas como derecho que tiene el empleador sino todo lo contrario son incentivos o retenciones que el empleador realiza para mejorar la productividad de la entidad y en otros casos la retención por ley de la AFP, ONP.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo – 2022, el llevado obligatorio de las Planillas electrónicas desarrollados por la SUNAT, toda vez que mediante nuestra prueba de hipótesis se determinó que existe una relación directa, por lo tanto, los empleadores tienen la obligación de cumplir con el pago oportuno de las obligaciones laborales de los trabajadores.
2. También es factible recomendar a las empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo el cumplimiento adecuado y oportuno de las obligaciones laborales remunerativas de todo trabajador. Asimismo, recomendamos a los empleadores capacitarse en referencia a las obligaciones laborales entre ellos plazos, gradualidad, entre otros, dicha capacitación deberá ser de manera constante debido a lo cambiante que son las normas tributarias y de esta manera evitar infracciones que afectan la liquidez de la empresa.
3. Finalmente, recomendar a las empresas Ferreteras de la provincia de Huancayo asegurar a sus trabajadores al Essalud ya que así se estarán más seguro, motivado y principalmente fidelizado a la entidad, asimismo, cumplir con la retención correspondiente de cada trabajador, también incentivar al trabajador mediante bonificaciones ya que esto mejora la productividad de la entidad y un excelente clima laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alonzo M. K. Infracciones laborales de las MYPES y su implicancia en los trabajadores.

(Tesis de Pregrado, Universidad Agraria de la Selva, Tingo María, Perú). Recuperado de

<http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/384/T.CNT-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alache P. (28/12/2016). Importancia del Planeamiento Laboral en las Empresas [Web-Blog].

Recuperado de

<http://www.parthenon.pe/mas/laboral/la-importancia-del-planeamiento-laboral-en-las-empresas-2/>

Abarza F. (01/07/2012). Investigación aplicada vs investigación pura (básica). [Web-

Blog]. Recuperado de

<https://abarza.wordpress.com/tag/investigacion-basica/>

Bautista Jara J. L. (02/12/2019). ¿Qué es la asignación familiar? [Pasión por el derecho].

Recuperado de

<https://legis.pe/asignacion-familiar-jose-luis-jara-bautista/>

Bailón M. (06/12/2004). Análisis de la estructura de los costos de los recursos humanos y de las obligaciones laborales [Web-Blog]. Recuperado de

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/777/3/Diana_Arturo_Tesis_bachiller_2017.pdf

Bunge M. (2004). Investigación científica. Tercera Edición. [Web-Blog].

Recuperado de

<http://sabermetodologia.Wordpress.com/2015/08/17/el-metodo-cientifico/>

Bernal C., A. (2006). Metodología de la investigación. Colombia. Segunda Edición. Página

306. Recuperado de

<http://biblioteca.utma.edu.pe/sites/default/files/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20-%20C%C3%A9sar%20Augusto%20Bernal%20-%202ed.pdf>

Crisóstomo C. J., Trujillo C. E. (2018). El registro de información (T-Registro) y su relación con el programa de Declaración Telemática Planilla Electrónica-PLAME en las MYPES. (Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Pasco, Perú). Recuperado de

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/276/1/T026_46900090_T.pdf

Cáceres S. (09/09/2019). Ejecutivo plantea que gratificaciones se dividan e incluyan dentro del sueldo mensual [RPP]. Recuperado de

<https://rpp.pe/economia/economia/ministerio-de-trabajo-ejecutivo-plantea-que-gratificaciones-se-prorrateen-e-incluyan-dentro-del-sueldo-mensual-noticia-1218655>

Castillo A., C. (22/02/2010). Obligaciones laborales y compensación por tiempo de servicios [Web-Blog]. Recuperado de

<https://www.gestiopolis.com/obligaciones-laborales-y-compensacion-por-tiempo-de-servicios-en-peru/>

Decreto supremo que aprueba el reglamento del decreto legislativo n°1405, Decreto legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado (05/02/2019). Decreto Legislativo [723]. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-002-2019-tr-1738190-4>

Ferro D., V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://rubio.pe/wp-content/uploads/2019/06/Derecho-Individual-del-trabajo-en-el-Per%C3%BA.pdf>

Gómez F. R. Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción. (Tesis Doctoral, Universidad Pública de Navarra). Recuperado de <https://academicae.unavarra.es/bitstream/handle/2454/20948/TESIS%2BRaul%2BGomez%2BFerreira%20MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Latapi M. (06/12/2011). Obligaciones Laborales [Web-Blog]. Recuperado de <http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>

Orrego M., F, Cox P., J (2019). Remuneración Mínima Vital [Web-Blog]. Recuperado de

<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-163/moneda-163-08.pdf>

Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (29/01/2010). Ley [003-97-TR].

Recuperado de

<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>

Ley de Asignación Familiar. (2019). Ley [25129]. Recuperado de

<http://gonzalessanchezjuan.blogspot.com/>

Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la actividad privada por fiestas patrias y Navidad. (28/05/2002) Ley [005-2002-TR].

Recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2AD0D0DFA71EA38705257E26005C8083/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_005_04_07_2002.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2AD0D0DFA71EA38705257E26005C8083/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_005_04_07_2002.pdf)

Se aprueba el incremento la remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (22/03/2018). Decreto Supremo [004-2018-

TR]. Recuperado de

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-004-2018-tr-1629081-2>

Normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores a llevar planillas de pago. (20/01/1998). Decreto Supremo [001-98-TR]. Recuperado de

<http://www.informatica-juridica.com/anexos/decreto-supremo-no-001-98-tr-de-20-de-enero-de-1998-sobre-normas-reglamentarias-relativas-a-obligacion-de-los-empleadores-de-llevar-planillas-de-pago/>

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (01/10/1996). Decreto Legislativo [854]. Recuperado de

http://www.cormeseinsac.com/media_dievia/uploads/normas/35-.pdf

Nueva versión del PDT Planilla Electrónica, Formulario Virtual N° 0601 y modifican anexos de la Resolución Ministerial. (30/01/2019). Resolución Ministerial [121-2011-TR]. Recuperado de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-nueva-version-del-pdt-planilla-electronica-plame-resolucion-n-025-2019sunat-1736698-1/>

Planilla Electrónica. (29/08/2007). Decreto Supremo [018-2007-TR]. Recuperado de

http://www.sunat.gob.pe/legislacion/nor_graf/mef/2007/ds018-2007-TR.pdf

Precisiones Laborales. (22/09/2017). Conceptos que forman parte de la Remuneración Ordinaria [Web-Blog]. Recuperado de

<http://gacetalaboral.com/conceptos-forman-parte-la-remuneracion-ordinaria/>

Puntriano C. (01/10/2018). ¿Cómo se calculan las horas extras? Diario GESTIÓN [Web-Blog]. Recuperado de

<https://gestion.pe/tu-dinero/calculan-horas-extras-221817-noticia/?ref=gesr>

RMS (05/04/2019). Diferencias entre una AFP y ONP: ¿Dónde me debo afiliarme? [Web-Blog]. Recuperado de

<https://www.rsm.global/peru/en/node/1615>

RPP (30/10/2019). Gobierno planteará un incremento de la remuneración mínima en el verano [Web-Blog]. Recuperado de

<https://rpp.pe/economia/economia/sueldo-minimo-remuneracion-minima-gobierno-planteara-un-incremento-de-la-remuneracion-minima-durante-el-verano-del-2020-noticia-1227356>

Román S. (03/2015). Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia. (Tesis de Maestría, Universidad de Chile). Recuperado de

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144638/Costos%20laborales%20%20econom%3%ada%20informal%20y%20reformas%20a%20la%20legislaci%c3%b3n%20laboral%20en%20Bolivia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serrano, P., Señalín, L., Vega, F. & Herrera, J. (2017). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Espacios*. 3(39), 30-39. Recuperado de

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>

SUNAT. (28/11/2019). Concepto de Planillas Electrónicas [Web-Sunat] Recuperado de

<http://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica>

Serkovic G. (30/10/2019). Conceptos No Remunerativos. Diario EL PERUANO [Web-Blog]. Recuperado de

<https://www.elperuano.pe/noticia-los-conceptos-no-remunerativos-parte-i-85966.aspx>

Severo I. (1981). Principios del método de la investigación científica. Editorial Tiempo y Obra. Recuperado de

<http://sabermetodologia.Wordpress.com/2015/08/17/el-metodo-cientifico/>

Torres M. (06/06/2007). ¿Cómo dar de baja un trabajador en el T-Registro? [Web-Blog]. Recuperado de

<https://www.noticierocontable.com/como-dar-de-baja-un-trabajador-t-registro/>

Universidad Pública de la Punta (2019). Remuneración del trabajador: Salario [Web-Blog]. Recuperado de

http://contenidosdigitales.ulp.edu.ar/exe/legislacion/remuneracin_del_trabajador_salario.html

Vinatea L. (12/12/2019). Obligaciones Laborales: Lo que se viene para el 2020. Diario Gestión. [Web-Blog]. Recuperado de

<http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable

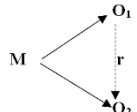
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.

Anexo 4: Instrumentos utilizados en la investigación.

Anexo 5: Consentimiento informado

Anexo 1: **Matriz de consistencia**

Título: PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo se relacionan las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022?</p> <p>¿De qué manera se relacionan las planillas electrónicas y las obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación que existe entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.</p> <p>Establecer la relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa entre planillas electrónicas y obligaciones laborales en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>La relación entre las Planillas electrónicas y las obligaciones Remunerativas es directa en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022</p> <p>Las planillas electrónicas no se relacionan directamente con las obligaciones No Remunerativas en las empresas ferreteras de la provincia de Huancayo-2022</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Planillas electronicas</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • T-registro • Plame <p>Variable 2:</p> <p>Obligaciones laborales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligaciones remunerativas • Obligaciones no remunerativast 	<p>Método de investigación</p> <p>Método científico</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>Descriptivo correlacional</p>  <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra constituida por los gerentes, propietarios de las empresas ferreteras de la Provincia de Huancayo</p> <p>O1 = Planillas electronicas</p> <p>O2 = Obligaciones laborales</p> <p>r = Correlación entre ambas variables.</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población:</p> <p>28 empresas ferreteras</p> <p>Muestra:</p> <p>26 gerentes, propietarios de empresas ferreteras de la provincia de Huancayo.</p>

**Instrumentos de
recolección de datos:**
Cuestionario.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA
PLANILLAS ELECTRÓNICAS	Son documentos desarrollados llevados a través de medios informáticos lo cual contiene la información de los trabajadores.	Verifica en las planillas electrónicas si existe el T-Registro y el Plame del personal de una determinada empresa. Se evalúa con el Cuestionario realizado en la presente tesis.	T-Registro	Plazos para registrar en el T-Registro.	1	Ordinal
				Entregar la constancia de alta / baja al trabajador.	2	
				Tipos de Contrato Laboral	3	
			Plame	Comprobantes de Pago	4	
				Multas	5	
				Denuncias	6	
OBLIGACIONES LABORALES	Nacen cuando existe vínculo laboral entre empleador y trabajador siendo estas remunerativas o no remunerativas, dándose a si dos tipos	Verifica si se cumple las obligaciones laborales con la evaluación de las obligaciones remunerativas y no remunerativas.	Obligaciones remunerativas	Remuneración Mínima Vital	7	Ordinal
				Asignación Familiar	8	
				Gratificación	9	
				CTS	10	
				Vacaciones	11	

de obligaciones laborales.	Horas Extras	12
	Gratificaciones Extraordinarias	13
Obligaciones no remunerativas	Bonificación por cumpleaños	14
	Essalud	15
	AFP	16

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	CALIFICACIÓN PARCIAL	CALIFICACIÓN TOTAL
PLANILLAS ELECTRÓNICAS	T-Registro	Plazos para registrar en el T-Registro	1	Ordinal	1 = Sí 2 = No 3 = A veces	21 – 32 = Bajo 10 – 20 = Medio 1 – 9 = Alto
		Entregar la constancia de alta / baja al trabajador	2			
		Tipos de Contrato Laboral	3			
	Plame	Comprobantes de Pago	4			
		Multas	5			
		Denuncias	6			
DESEMPEÑO LABORAL	Obligaciones remunerativas	Remuneración Mínima Vital	7	Ordinal	1 = Sí 2 = No 3 = A veces	21 – 32 = Bajo 10 – 20 = Medio 1 – 9 = Alto
		Asignación Familiar	8			
		Gratificación	9			
		CTS	10			
		Vacaciones	11			
		Horas Extras	12			
	Obligaciones no remunerativas	Gratificaciones Extraordinarias	13			

Bonificación por cumpleaños	14
-----------------------------	----

Essalud	15
---------	----

AFP	16
-----	----

Anexo 4: Instrumentos utilizados en la investigación

ENCUESTA APLICADO A LAS MYPES FERRETERAS

“PLANILLAS ELECTRONICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO 2022”

Fecha: ___/___/___ Hora inicio: Hora fin: N° de encuesta: ___

Estimado encuestado(a), actualmente estamos realizando un trabajo de investigación. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas, tienen por objetivo recoger su importante opinión sobre las Planillas electrónicas y obligaciones laborales en las Mypes de la provincia de Huancayo. Marque su respuesta con un aspa (x), seleccionando una de las tres alternativas. Muchas gracias.

1. Sí	2. No	3. A veces / Indiferente
-------	-------	--------------------------

ITEMS	OPCIONES		
	1	2	3
VARIABLE 1: PLANILLAS ELECTRÓNICAS			
1. ¿Usted sabe dentro de cuantas horas como máximo se debe registrar en el T-Registro a un trabajador?			
2. ¿Usted entrega la constancia de alta / baja a sus trabajadores?			
3. ¿Usted realiza contratos de trabajo de acuerdo al Decreto Legislativo 728?			
4. ¿Usted entrega las boletas de pago a sus trabajadores?			
5. ¿La empresa tuvo multa por no registrar en planilla a los trabajadores?			
6. ¿La empresa tuvo denuncia de parte de algún trabajador ante SUNAFIL?			
VARIABLE 2: OBLIGACIONES LABORALES			
7. ¿Usted cumple con el pago de la remuneración mínima vital?			
8. ¿Usted cumple con el pago de la asignación familiar de sus trabajadores que tienen hijos menores de 18 años?			
9. ¿Usted deposita oportunamente la gratificación de sus trabajadores?			
10. ¿Usted sabe en qué fechas se depositan la CTS a los trabajadores?			
11. ¿Usted otorga vacaciones a sus trabajadores?			
12. Cuando los trabajadores laboran más de 8 horas diarias ¿Usted paga horas extras?			
13. ¿Sabe usted cuanto es el porcentaje por la gratificación extraordinaria?			
14. ¿Son políticas de la empresa otorgar bonificación por cumpleaños a los trabajadores?			
15. ¿Paga puntualmente el seguro de Essalud a sus trabajadores?			
16. ¿Sabe usted cuantos tipos de fondos de AFP existen?			

Anexo 5: Consentimiento informado



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

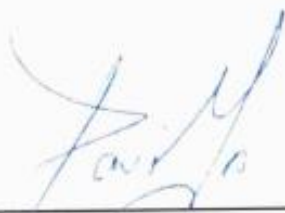
SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRTERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022"

Sra. Gerente general de la ferretería Pianto

Por el presente los solicitantes Carlos Ernesto Unocc Dávila con DNI: 20032605 Y Jesús Fortunato Perez Poma con DNI: 20568313; bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Contabilidad de la Universidad Peruana los Andes, ante usted nos presentamos muy respetuosamente para solicitar su autorización para EL CONSENTIMIENTO INFORMADO para el desarrollo de la Investigación titulada "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022", para hacer una entrevista a profundidad a su persona, obtener evidencias fotos y las evidencias que sean pertinentes.

Huancayo 04 julio del 2022

Atentamente;



UNOCC DAVILA CARLOS ERNESTO

DNI: 20032605



PEREZ POMA JESUS FORTUNATO

DNI: 20568313





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

GERENTE GENERAL DE LA FERRETERIA PIANTO

Sr. GUIA PIANTO MOISES BARTOLOME

AUTORIZA:

A las personas solicitantes Carlos Ernesto Unocc Dávila con DNI: 20032605 Y Jesús Fortunato Pérez Poma con DNI: 20568313 bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, quienes están desarrollando la investigación titulada "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2021", para que realicen la entrevista a profundidad a la gerente, trabajadores y clientes se les otorga el permiso necesario, brindándoles las facilidades del caso.

Huancayo, 07 julio del 2022

Atentamente;

GERENTE GENERAL

Sr. GUIA PIANTO MOISES BARTOLOME

CARGO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRTERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022"

Sra. Gerente general de la ferretería Gaby

Por el presente los solicitantes Carlos Ernesto Unocc Dávila con DNI: 20032605 Y Jesús Fortunato Perez Poma con DNI: 20568313; bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Contabilidad de la Universidad Peruana los Andes, ante usted nos presentamos muy respetuosamente para solicitar su autorización para EL CONSENTIMIENTO INFORMADO para el desarrollo de la Investigación titulada "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022", para hacer una entrevista a profundidad a su persona, obtener evidencias fotos y las evidencias que sean pertinentes.

Huancayo 04 julio del 2022

Atentamente;



UNOCC DAVILA CARLOS ERNESTO

DNI: 20032605



PEREZ POMA JESUS FORTUNATO

DNI: 20568313

RECIBIDO

HORA: 03:50 REGISTRO: 07-07-22

FOLIO: LIBRO:

FIRMA: 



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

GERENTE GENERAL DE LA FERRETERIA GABY
SRA. GABRIELA JANETH CAMPOS CUICAPUSA

AUTORIZA:

A las personas solicitantes Carlos Ernesto Unocc Dávila con DNI: 20032605 Y Jesús Fortunato Pérez Poma con DNI: 20568313 bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, quienes están desarrollando la investigación titulada "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2021", para que realicen la entrevista a profundidad a la gerente, trabajadores y clientes se les otorga el permiso necesario, brindándoles las facilidades del caso.

Huancayo, 10 julio del 2022

Atentamente;

GERENTE GENERAL
SRA. GABRIELA JANETH CAMPOS CUICAPUSA

CARGO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRTERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022"

Sra. Gerente general de la ferreteria Candy

Por el presente los solicitantes Carlos Ernesto Unocc Dávila con DNI: 20032605 Y Jesús Fortunato Perez Poma con DNI: 20568313; bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Contabilidad de la Universidad Peruana los Andes, ante usted nos presentamos muy respetuosamente para solicitar su autorización para EL CONSENTIMIENTO INFORMADO para el desarrollo de la Investigación titulada "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2022", para hacer una entrevista a profundidad a su persona, obtener evidencias fotos y las evidencias que sean pertinentes.

Huancayo 04 julio del 2022

Atentamente;

UNOCC DAVILA CARLOS ERNESTO

DNI: 20032605

PEREZ POMA JESUS FORTUNATO

DNI: 20568313





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

GERENTE GENERAL DE LA FERRETERIA CANDY

Sra. LILI PILAR ALIAGA VELASQUEZ

AUTORIZA:

A las personas solicitantes Carlos Ernesto Unocc Dávila con DNI: 20032605 Y Jesús Fortunato Pérez Poma con DNI: 20568313 bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, quienes están desarrollando la investigación titulada "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2021", para que realicen la entrevista a profundidad a la gerente, trabajadores y clientes se les otorga el permiso necesario, brindándoles las facilidades del caso.

Huancayo, 09 julio del 2022

Atentamente;

GERENTE GENERAL

Sra. LILI PILAR ALIAGA VELASQUEZ

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

GERENTE GENERAL DE LA FERRETERIA MOLINA INGENIROS

SRA. SILVIA MOLINA CERRON

AUTORIZA:

A las personas solicitantes Carlos Ernesto Unocc Dávila con DNI: 20032605 Y Jesús Fortunato Pérez Poma con DNI: 20568313 bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialidad de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los Andes, quienes están desarrollando la investigación titulada "PLANILLAS ELECTRÓNICAS Y OBLIGACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS FERRETERAS DE LA PROVINCIA DE HUANCAYO - 2021", para que realicen la entrevista a profundidad a la gerente, trabajadores y clientes se les otorga el permiso necesario, brindándoles las facilidades del caso.

Huancayo, 10 julio del 2022

Atentamente;



GERENTE GENERAL
SRA. SILVIA MOLINA CERRON

Anexo 6: Fotos de aplicación del instrumento

