

7.2%

Resultados del Análisis de los plagios del 2023-12-24 04:41 UTC

17. Jaramillo y Orrillo.pdf

Fecha: 2023-12-24 04:09 UTC

★ Todas las fuentes 29 | 🌐 Fuentes de internet 26 | 📄 Documentos propios 3

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	🌐 repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/20.500.12727/9906/3/correa-cahuana.pdf.txt 1.8% 26 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	🌐 www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/98787/Ley_Federal_del_Trabajo_Actualizada.pdf 1.3% 16 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	🌐 blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/06/20-VACACIONES-PERMISOS-Y-OTROS-DESCANSOS-REMUNERADOS.pdf 1.3% 14 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	🌐 www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf 1.2% 14 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	📄 "20. TESIS (FELINA BARDALES JULCAMORO -- NATALY ISAMAR DAVILA VIGO).pdf" fechado del 2023-12-24 0.3% 12 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	🌐 lderecho.pe/gratificacion-legal-navidad-preguntas-respuestas-casos-practicos/ 1.3% 12 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	🌐 lderecho.pe/reglamento-ley-gratificaciones-fiestas-patrias-navidad-decreto-supremo-005-2002-tr/ 1.0% 9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	🌐 lderecho.pe/ley-gratificaciones-fiestas-patrias-navidad-ley-27735/ 0.8% 8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	🌐 juris.pe/blog/vacaciones-ordenamiento-peruano/ 0.8% 4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	📄 "4. Informe de tesis completo - engagement laboral y comunicación interna 13-11-2023.pdf" fechado del 2023-12-06 0.1% 8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	📄 "19. Atiuno y Huaman.pdf" fechado del 2023-12-24 0.0% 4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	🌐 lderecho.pe/remuneracion-derecho-laboral/ 0.4% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[12]	🌐 juris.pe/blog/remuneraciones-conceptos-remunerativos-no-remunerativos/ 0.4% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	🌐 repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9906 0.0% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	🌐 orientacion.sunat.gob.pe/3094-principales-conceptos-afectos-al-aporte-al-smp-onp-personas 0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	🌐 alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_1b72931d73c2312b8e4b3fed3087062e 0.0% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	🌐 www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501593.pdf 0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	🌐 www.questionpro.com/blog/es/investigacion-aplicada/ 0.2% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	🌐 www.gob.pe/7944-aportes-a-la-onp-recaudados-por-sunat 0.2% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	🌐 lderecho.pe/locador-contrato-desnaturalizo-asignacion-familiar-informar-hijos-empleador-cas-lab-13559-2014-canete/ 0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	🌐 larepublica.pe/datos-lr/actualidad/2021/07/15/bono-de-reconocimiento-onp-2021-que-requisitos-debo-cumplir-para-ser-beneficiario-atmp 0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	🌐 kpmg.com/mx/es/home/tendencias/2021/09/flash-reformas-fiscales-2022.html 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	🌐 context.reverso.net/translation/spanish-english/dias-calendarios-siguientes 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	🌐 www.yumpu.com/es/document/view/32221543/0904-alpdf-aee/22 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	🌐 alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_e5539a7c8763e2156d22be85ae152de/Cite 0.0% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[25]	🌐 rpp.pe/economia/economia/estos-son-los-descuentos-que-pueden-hacer-en-tu-salario-cada-mes-empleo-sueldo-remuneracion-afp-onp-eps-impuesto-a-la-renta-noticia-1216342 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[26]	🌐 www.linguee.com/spanish-english/translation/infracciones-leves-graves-y-muy-graves.html 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[27]	🌐 context.reverso.net/translation/spanish-english/sea-dificil-determinar 0.0% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[28]	🌐 hegel.edu.pe/blog/legislacion-laboral-peruana-2021-resumen-de-compendio-actualizado/ 0.1% 1 resultados

51 páginas, 10529 palabras

⚠ Se detectó un color de texto muy claro que podría ocultar caracteres utilizados para combinar palabras.

Nivel del plagio: 7.2% seleccionado / 9.7% en total

83 resultados de 29 fuentes, de ellos 26 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**CUMPLIMIENTO LABORAL EN LA CALERA RIO BLANCO SRL CAJAMARCA
2022**

JARAMILLO ARBIETO, JONATHAN JASIR

ORRILLO LARA, ENILCEN ALHELI

ASESOR: Dr. Andrés Gil Jáuregui

Cajamarca – Perú.

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**CUMPLIMIENTO LABORAL EN LA CALERA RIO BLANCO SRL CAJAMARCA
2022**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar
el título profesional de Contador Público**

Bachiller

JARAMILLO ARBIETO, JONATHAN JASIR

ORRILLO LARA, ENILCEN ALHELI

ASESOR: Dr. Andrés Gil Jáuregui

Cajamarca – Perú.

2023

COPYRIGHT © 2019 by
Enilcen
Jhonatan
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

CUMPLIMIENTO LABORAL EN LA CALERA RIO BLANCO SRL

CAJAMARCA 2022

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Diaz

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano

DEDICATORIA

Dedico y agradezco a mi querida madre, cuyo amor incondicional y apoyo constante me han permitido guiar cada paso de mi formación profesional.

El cual representa la perseverancia, el aprendizaje y la dedicación que compartí en esta disciplina con gratitud y admiración.

A mi pequeña hija quien, a pesar de su corta edad, es mi razón y motivo para continuar con el logro de mis objetivos.

Cada número, cada fórmula y cada análisis en estas páginas son un tributo y compromiso por este campo.

Bach. Jonathan

Este trabajo es fruto de mi esfuerzo, sacrificio y perseverancia el cual la dedico con mucho cariño a mis hermanos, en especial a Eva, Brecilda, Ilson y Julio quienes han contribuido de manera incondicional en la parte moral y económica, para vencer los obstáculos más difíciles que he tenido en los años de estudio de la universidad.

A mi querida hija Julieta quien es mi motor y motivo para continuar esforzándome y lograr mis objetivos, elegí esta profesión y me visioné en ella.

Bach. Enilcen Alhelí

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida, la salud y sabiduría para mejorar día a día y poder culminar exitosamente nuestros estudio, así mismo agradecer de manera especial a nuestros padres quienes también fueron parte y contribuyeron para terminar nuestra carrera profesional, a todos los profesores quienes nos brindaron sus conocimientos dentro y fuera de las aulas de la universidad, por su paciencia y motivación que ha sido fundamental en nuestra formación profesional, a nuestros compañeros y amigos quienes compartieron sus conocimientos, alegrías y tristezas durante este tiempo de estudios.

A nuestra querida profesora CPCC Sheyla Cárdenas quien ha sido clave fundamental para el desarrollo de este trabajo de investigación. Gracia a todos por su aprecio a lo largo de estos años.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de cumplimiento laboral que presentan las empresas caleras con sus trabajadores y si el costo de producción de la cal está correctamente determinado si se toma en cuenta el cumplimiento de todos los beneficios laborales a los que tendría derecho el trabajador.

La informalidad de las empresas no solamente en Cajamarca sino en todo el Perú hace que sea difícil determinar correctamente el costo de producción tanto de bienes como de servicios, esto se produce porque hay muchos gastos y costos que no se reconocen con la finalidad de evadir tanto al control tributario como al control laboral.

Las empresas caleras en Cajamarca han crecido de ser microempresas, muchas sin registro tributario, legal o laboral a formalizarse debido a que la minería requiere grandes cantidades de su producto cal, en este sentido ha sido difícil para el empresario cambiar su forma de gerenciar su calera y comprender el cúmulo de obligaciones legales que tenía que cumplir.

Del mismo modo, para el trabajador acostumbrado a recibir su pago en efectivo, sin firmar ningún contrato y sin estar sujeto a retenciones o afiliaciones que no comprendía le ha sido difícil acostumbrarse a su nuevo estado como trabajador legal.

En la tesis trataremos de demostrar que los incumplimientos a las normas laborales en el caso de muchos de los trabajadores de las empresas caleras influyen en la determinación del costo del producto cal, mediremos esa diferencia y se establecerá el grado en que afecta a la empresa.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the degree of labor compliance that lime companies present with their workers and whether the cost of production of lime is correctly determined if compliance with all the labor benefits that it would have is taken into account. right the worker.

The informality of companies not only in Cajamarca but throughout Peru makes it difficult to correctly determine the cost of production of both goods and services. This occurs because there are many expenses and costs that are not recognized in order to evade so much. to tax control and labor control.

The lime companies in Cajamarca have grown from being micro-enterprises, many without tax, legal or labor registration, to becoming formalized because mining requires large quantities of their lime product. In this sense, it has been difficult for the businessman to change the way he manages his lime factory. and understand the accumulation of legal obligations that had to be fulfilled.

In the same way, for the worker accustomed to receiving his payment in cash, without signing any contract and without being subject to withholdings or affiliations that he did not understand, it has been difficult to get used to his new status as a legal worker.

In the thesis we will try to demonstrate that non-compliance with labor standards in the case of many of the workers in lime companies influence the determination of the cost of the lime product, we will measure this difference and the degree to which it affects the company will be established.

DEDICATORIA	7
AGRADECIMIENTO	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	15
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema de investigación	15
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema principal	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación	16
1.4. OBJETIVOS	17
1.4.1. General	17
1.4.2. Específicos	17
1.5. Matriz de consistencia metodológica	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	19
2. Teorías que sustentan la investigación	19
2.1. ANTECEDENTES	19
2.1.1. Internacionales	19
2.1.2. Nacionales	18
2.1.3. Locales	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. Remuneración computable (TUO de la Ley de CTS. D.S. N° 001-97-TR)	23
2.2.2. Asignación Familiar (Ley N° 25129)	23
2.2.3. Horas extras (D.S. N° 007-2002-TR)	24
2.2.4. Feriados (D.Leg. N° 713)	25
2.2.5. Gratificaciones (Ley 27735)	25
2.2.6. Gratificaciones (D.S. N°005-2002-TR)	25
2.2.7. Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones (Ley 29351) .	26
2.2.8. Legislación sobre descansos remunerados (D. Leg. N° 713)	27
2.2.9. Compensación por tiempo de servicios (D.S. N° 001-97-TR)	27
2.2.10. Ley de inspección del trabajo	28
2.2.11. Planilla de remuneraciones (D.S. N° 001-98-TR)	29
2.2.12. Essalud (Ley 27056)	30
2.2.13. Seguro complementario de trabajo de riesgo SCTR	28

2.2.14.	Administradora Privada de Fondos de Pensiones.....	28
2.2.15.	ONP (D.Ley 19990)	29
2.2.16.	Locación de servicios	29
2.2.18.	Costos.	32
2.2.19.	Elementos del costo	32
2.2.20.	Mano de obra.....	33
2.2.22.	Rentabilidad	34
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	34
2.3.2.	Contingencias laborales	34
2.3.5.	Rentabilidad.....	32
2.3.8.	Remuneraciones.....	34
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		35
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1.	Tipo de investigación.....	35
3.2.	Diseño de investigación.	35
3.3.	Población y Muestra.....	36
3.3.1.	Población	36
3.3.2.	Muestra.....	36
3.4.	Métodos de investigación.	36
3.5.	Técnicas de investigación.....	37
3.6.	Instrumentos.	37
3.7.	Técnicas de análisis de datos.....	35
3.8.	ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		36
4.	RESULTADOS	36
4.1.	Reseña histórica de la empresa.....	36
4.3.	Principales incumplimientos laborales	37
4.4.	Costos laborales no considerados	1
5.	DISCUSIÓN.....	2
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		3
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	3
6.1.	CONCLUSIONES	3
6.2.	RECOMENDACIONES	4
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		5

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

Históricamente Cajamarca ha sido sede de muchos yacimientos mineros que han acompañado su desarrollo a la vez que la agricultura y la ganadería.

Actualmente ocupa el segundo lugar en inversión minera en el país, hecho que ha originado un incremento en la demanda de bienes y servicios relacionados con esta actividad.

Uno de los bienes de mayor demanda en la explotación minera es la cal, la cual se utiliza como insumo para el tratamiento de aguas residuales, como parte de diversos tratamientos químicos, en la depuración de gases o como un agente sumamente importante en la prevención de la contaminación de las aguas producto del proceso de lixiviación.

Históricamente la extracción de cal se hace en Cajamarca de manera artesanal, las actividades son informales y no se cumple con la legislación tributaria o laboral vigente en nuestro país.

Sin embargo, obligados por las grandes empresas mineras han tenido que formalizarse con la finalidad de vender su producción de cal generando esto que se determine un precio correcto basado en costos fidedignos que permitan obtener una utilidad adecuada sobre la venta de este producto. Es así que, en cumplimiento de la ley laboral, se ha tenido que formalizar a los trabajadores de las caleras registrándolos en la planilla de las empresas y cancelándoles todos sus beneficios laborales y por este motivo nos planteamos el problema de investigación de la siguiente manera.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cuáles son los factores determinantes del cumplimiento laboral en la empresa calera Rio Blanco SRL Cajamarca 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuáles son los incumplimientos laborales más frecuentes en la calera Rio Blanco SRL?

1.3. Justificación

Esta investigación se justifica porque el cumplimiento de las obligaciones laborales no es frecuente en el Perú, generando diferencias en el nivel remunerativo de los trabajadores formales e informales y por lo tanto dificultades

También se determinará cuáles son las normas laborales que más se incumplen y como repercute en los costos del producto cal y por lo tanto como afecta al aspecto financiero de la empresa.

La investigación tiene relevancia social pues este estudio servirá como base para que otras empresas caleras puedan observar los resultados del correcto cumplimiento laboral y como impacta en el costo de su producto y los beneficios que generaría en el trabajador.

Muchas empresas caleras han pasado o están pasando por esta disyuntiva de si cumplir con las normas laborales con todo su personal y el costo y beneficio en el que se podría incurrir, es por esto que la presente investigación puede ser usada para replicar la misma en otras empresas del mismo sector, por lo tanto, la metodología de la investigación es deductiva – inductiva pues estudia casos individuales para llegar a una generalización.

La importancia de la correcta aplicación de los beneficios laborales en todos los trabajadores de una empresa es relevante tanto a nivel de satisfacción laboral como para una correcta determinación de costos y por lo tanto del precio de un producto, de otra forma estaríamos utilizando un precio incorrecto y por lo tanto estaríamos compitiendo de manera desleal en el mercado.

El valor teórico de nuestra tesis es aplicar en la práctica lo plasmado en la teoría sobre legislación laboral peruana y el estricto cumplimiento de la ley con el recurso más importante de la empresa que es el recurso humano.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. General

Determinar los factores del cumplimiento laboral en la calera Rio Blanco SRL Cajamarca 2022.

1.4.2. Específicos

- Identificar los costos laborales no identificados en la calera Rio Blanco SRL Cajamarca 2022

1.5. Matriz de consistencia metodológica

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos.
<p>Variable independiente</p> <p>Cumplimiento laboral.</p>	<p>Las obligaciones laborales están normadas por la ley peruana</p>	<p>✓ Obligaciones laborales determinadas en el D.Leg 728</p>	<p>Remuneración Asignación familiar Gratificaciones Compensación por tiempo de servicio Vacaciones Essalud SCTR AFP/SNP</p>	<p>Hojas de trabajo para análisis de documentos</p>

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2. Teorías que sustentan la investigación

2.1. ANTECEDENTES

Hay diversos estudios relacionados con las obligaciones laborales, sus costos, su cumplimiento, los beneficios, la satisfacción laboral que implica, su influencia en la rentabilidad de la empresa, el planeamiento de las mismas y muchos más debido a la relevancia del tema, sin embargo, en estos antecedentes trataremos de mostrar las tesis e investigaciones que muestran la relación entre el cumplimiento laboral y los costos que generan, por lo cual citaremos a:

2.1.1. Internacionales

(Araya Araya, 2015) en su tesis “Codelco y heterogeneidad en los costos laborales: Un análisis profundo a la principal empresa del país” con tipo de investigación correlacional porque trata de comprobar que existe una correlación entre el costo laboral y las variables que muestran la heterogeneidad concluye que en el caso de Codelco que es la más grande del mundo en explotación de cobre es de interés general determinar como es su estructura de costo laborales y que en general estos son homogéneos existiendo correlación entre los costos de una división y la antigüedad.

Aquí observamos la importancia del estudio de los costos laborales en sus distintos aspectos, pues el recurso humano siempre será relevante en una organización.

(Cobo Jurado, 2017) En su tesis “El costo de la moda: análisis de las prácticas laborales en el sector de la industria textil dentro del marco del comercio internacional”, cuya investigación es deductiva de carácter exploratorio, y el estudio se centra en determinar si existe explotación laboral en este tipo de cadenas de producción concluye:

Muchos trabajadores de distintos países comparten la precariedad de su situación laboral, la cual se ve aún mucho más agravada en países con alta corrupción, conflictos internos e inestabilidad política.

Comparten además una cultura de impunidad, desconocimientos y falta de interés en cumplir con sus obligaciones laborales, además de que la responsabilidad social corporativa no está desarrollada en estos países.

En esta tesis se demuestra que el incumplimiento laboral es un problema mundial y de acuerdo a los sectores productivos es más o menos pronunciado por lo cual esta investigación contribuirá también a determinar el grado en que afecta a los costos y también por ende a la rentabilidad de una empresa el no cumplir cabalmente con los trabajadores.

2.1.2. Nacionales

(Correa Espilco & Cahuana Villaverde, 2021) en su tesis “Planeamiento de los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima metropolitana 2021” cuyo diseño metodológico es transaccional correlacional para explicar la relación entre las variables utilizando el cuestionario a una muestra de 86 personas relacionadas con el área de recursos humanos de empresas constructoras concluye que el planeamiento laboral tiene mucha relación con la rentabilidad de las empresas pues se orienta a no generar

sobrecostos por futuras contingencias laborales, dado que la legislación en construcción civil tiene un costo significativo impacta también significativamente en el costo y utilidad de las constructoras.

Como vemos, los costos laborales son ampliamente estudiados de diversos ángulos pues es de gran importancia su impacto en los resultados de las empresas, además es importante determinar sus relevancia dentro de los costos de cada negocio en particular.

(Herrera Blas, 2018) en su tesis “Los costos laborales y su impacto en la rentabilidad de la empresa Editorial Ozaka Perú SAC, Lima 2016-2017” cuyo investigación es aplicada, con diseño descriptivo, explicativo, no experimental transversal, concluye que a mayor costo laboral, menor rentabilidad y que comparados con la utilidad neta del 2016 los costos laborales fueron 7.53 veces mayores, mientras que en el 2017 la utilidad disminuyó considerablemente y los costos laborales fueron 22.92 veces mayores a la misma. Se analizaron también los aportes del empleador y los beneficios sociales en relación a la utilidad neta y en todos los casos se demostró que ésta última disminuía si los costos aumentaban.

Nuevamente en esta tesis se demuestra la importancia del correcto manejo y aplicación de los beneficios laborales de los trabajadores, pues un incremento en los mismos sin analizar la productividad generará disminución mayor en la utilidad neta de las empresas, de allí la importancia de su estudio.

2.1.3. Locales

(Moza Chegne & Medina Uriol, 2022) en su tesis “Impacto del costo laboral en la rentabilidad de la empresa Servicios Generales Quishuar Minería y Construcción SA, Cajamarca 2020” cuya investigación es de enfoque descriptivo pues recopiló datos sobre los costos laborales y su diseño es no experimental, de corte transversa concluye que el costo laboral representa un 43% de la utilidad, lo cual significa que el mayor costo para la empresa es el remunerativo. También determinó que en el año 2020 los costos laborales han disminuído la utilidad de la empresa.

Como podemos observar, el costo laboral es uno de los principales costos del producto o servicio en la mayoría de las empresas, el correcto empleo generará bienestar para los trabajadores y por lo tanto incremento en su productividad, sin embargo, un uso inadecuado o deficiente podría generar pérdidas para la empresa y disminución en la satisfacción laboral de los trabajadores.

(Romero García, 2015) en su tesis “La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales” cuya investigación es experimental, transversal y con alcance explicativo concluye que:

El derecho no puede estar ajeno a los avances y cambios sociales en materia laboral por lo que es necesario incorporar mecanismos jurídicos que permitan a las empresas competir, producir, generar dinamismo económico y mayores fuentes de empleo, además en nuestro país la ley de tercerización no protege los derechos de los trabajadores pues la norma es deficiente tanto en forma como en fondo.

Como podemos observar, si bien en este caso se trata de una norma laboral específica, también presentar errores en su forma y fondo que lo que hace es desproteger a los derechos laborales de los trabajadores, por lo tanto esta investigación que también determinará algunos incumplimientos laborales de las empresas, servirá como fuente de información del impacto económico tanto en los trabajadores como en las mismas empresas y por lo tanto, incluso en la economía peruana.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Remuneración computable (TUO de la Ley de CTS. D.S. N° 001-97-TR)

En el artículo 9 de la mencionada Ley se define a la remuneración computable como los montos que reciben los trabajadores y se les asigna como básico además de cumplir con la condición de que sean recibidas de manera regular ya sea en dinero o en especie como contraprestación de sus servicios no importando el nombre que se le dé pero con la salvedad de que sean de libre disposición por parte del trabajador.

Esta remuneración computable será la base para el cálculo de los beneficios sociales que corresponden a los trabajadores según ley.

También se incluye en este concepto la alimentación principal valorizada cuando el empleador la proporciona en especie (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997).

2.2.2. Asignación Familiar (Ley N° 25129)

- a. En el primer artículo de esta ley se establece que los trabajadores que realicen sus labores dentro de la actividad privada, siempre que sus remuneraciones no se regulen por convenio colectivo, deben recibir un 10% del ingreso mínimo

legal que publique el Gobierno Central, actualmente ingreso mínimo vital como asignación familiar.

- b. Para recibir esta asignación familiar deben cumplir con las siguientes condiciones: los trabajadores deben tener hijos menores a 18 años o si han cumplido mayoría de edad deben estar cursando estudios superiores ya sea universitarios o técnicos. Este beneficio se puede extender hasta que el hijo termine los estudios con un máximo de 6 años posteriores a cumplir 18 años, esto es 24 años (Ley N° 25129, 1989).

2.2.3. Horas extras (D.S. N° 007-2002-TR)

En este decreto se definen a las horas extras como el tiempo trabajado excediendo la jornada diaria o semanal y se debe pagar con un recargo sobre el valor de la hora normal.

Las dos primeras horas extras deben calcularse con un 25% adicional y si trabajara excediendo estas dos horas, se calcularía con una sobretasa del 35% adicional al valor de la hora normal (Decreto Supremo N° 007-2002-TR, 2002).

Las horas extras se pueden producir antes del horario establecido como ingreso del personal o después de la hora marcada como salida. Si no se completa una hora extra se paga el proporcional al tiempo laborado.

Horas extras en horario nocturno se calcula en base a la remuneración establecida para la jornada nocturna.

Otra alternativa es compensar las horas laboradas en sobretiempo con igual tiempo de descanso otorgado al trabajador.

Si no se cumple con el pago del sobretiempo se incurre en infracción de tercer grado de acuerdo al D.Leg N° 910 que es la ley de inspección del trabajo.

2.2.4. Feriados (D.Leg. N° 713)

Los días feriados especificados en el (Decreto legislativo N° 713, 1991), no se consideran laborables por lo que, si es necesario que algún trabajador siga trabajando en esos días, se tiene que compensar con una sobretasa del 100% del valor de un día normal.

En caso de que, los trabajadores no laboraran en este día feriado, su remuneración se cancela como un día laborado.

2.2.5. Gratificaciones (Ley 27735)

En el art.2° se indica que el monto que se debe reconocer como gratificación es el equivalente a la remuneración que percibe el trabajador en la oportunidad que corresponde cancelar este beneficio.

En el art.3° se indica que si la remuneración es de naturaleza variable o imprecisa, se considera que ha sido regular si el trabajo las ha percibido, por lo menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su adhesión a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis (Ley N° 27735, 2002).

2.2.6. Gratificaciones (D.S. N°005-2002-TR)

En el art.3° sobre el tiempo de servicios ha cumplir para recibir este beneficio nos indica en el numeral 3.3 que (...) en las gratificaciones ordinarias se recibe una remuneración total siempre que el trabajador haya laborado durante los 6 meses anteriores a recibir el beneficio, en caso el tiempo fuera menor se reduce la gratificación proporcionalmente en su monto de acuerdo al menor periodo laborado (Decreto Supremo N° 005-2002-TR , 2002).

En el numeral 3.4 se indica que el tiempo de servicios se determina por cada mes calendario completo laborado en el período correspondiente. Los días que no se consideren tiempo efectivamente laborado se deducirán a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

En el art.5° se indica que se adquiere el derecho a el pago de la gratificación trunca cuando el trabajador cesa, siempre que tenga por lo menos un mes íntegro de servicios.

El monto de la gratificación trunca se calcula de manera proporcional a los meses calendarios completos laborados en el período en el que se produzca el cese.

2.2.7. Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones (Ley 29351)

Según el art 8° de la (Ley N° 29351, 2009), se inafectan las gratificaciones de fiestas patrias y navidad por lo cual no se realizará ningún aportes, descuento o contribuciones sobre ellas de ninguna índole; excepto el impuesto a la renta de quinta categoría que está establecido en ley o algún otro que el trabajador autorice.

En el art 3° nos indica que las aportaciones a Essalud que realizan los empleadores relacionados con las gratificaciones mencionadas, ya no se aportarán a Essalud sin que se entregará al trabajador bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal teniendo en cuenta que este bono no tiene la categoría de remunerativo ni pensionable.

Este beneficio se recoge nuevamente en la Ley 30334 del 18 de junio del 2015.

2.2.8. Legislación sobre descansos remunerados (D. Leg. N° 713)

En el art.10° de este (Decreto Legislativo N° 713, 1991) se indica que todos los trabajadores tendrán derecho a treinta días calendario de descanso vacacional siempre que cumplan la condición de haber laborado un año completo de servicios

Este año de labor que exige la ley se empieza a contar desde la fecha en que el trabajador ingresó a prestar servicios o desde la fecha que el trabajador indique, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

Para efectos del récord vacacional se considera, entre otros, como días efectivos de trabajo el período vacacional correspondiente al año anterior

También la ley faculta al trabajador en su art.18°. a convenir, siempre por escrito, con el empleador en acumular hasta dos descansos consecutivos, con la condición de que después de un año de servicios continuo tenga por lo menos un descanso de siete días naturales.

En el art.19° se da la potestad de reducir el descanso vacacional de treinta días a quince, con la respectiva compensación de quince días de remuneración. Como siempre, estos acuerdos de reducción deben elaborarse por escrito y firmados por ambas partes.

2.2.9. Compensación por tiempo de servicios (D.S. N° 001-97-TR)

Según el art.2° de este decreto, la CTS se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, una vez que se ha cumplido lo indicado, toda fracción se contabiliza por treintavos.

El depósito de la CTS se realiza de manera semestral en la institución financiera elegida por el trabajador y según legislación en mayo y noviembre de cada año.

Si al cese del trabajador la CTS que se devenga es de un período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, como parte de su liquidación, dentro de

las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio (Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997).

Todas las remuneraciones que el trabajador reciba con periodicidad semestral se incorporan a la remuneración que se utiliza para el cálculo, en proporción de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo (Art. 18°).

En el art. 19° Se detallan las remuneraciones que no se consideran computables y son las siguientes: gratificaciones extraordinarias es decir, ocasionales, también la participación en las utilidades de las empresas obligadas, el costo o valor de las condiciones de trabajo como serían movilidad o alimentación, la canasta navideña o liberalidades similares, también el valor del transporte que sea indispensable para que el trabajador asista al centro de trabajo y la asignación o bonificación por educación.

2.2.10. Ley de inspección del trabajo

Según (Ley N° 28806, 2006) en su Título IV sobre el régimen de infracciones y también de sanciones en materia laboral y de seguridad y salud nos clasifica éstas en:

Infracciones administrativas a los incumplimientos en los mandatos de ley sobre temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Las infracciones tienen niveles de acuerdo a como se han afectado los derechos y que pueden ser:

Leves. Son incumplimientos a obligaciones formales sancionados con hasta 50 UIT.

Graves. Si se incumplen obligaciones que superen el ámbito formal sancionados con hasta 100 UIT.

Muy graves. Si afectan los derechos o a los trabajadores protegidos por normas nacionales, sancionados con hasta 200 UITs.

(Ley 29981, 2013) Ley en la que se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y se modifica la Ley 28806 modifica el Art.39° sobre el monto de las sanciones las que serían las mencionadas anteriormente.

En el caso de micro y pequeñas empresas conforme a ley la sanción se reduciría en 50%.

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

2.2.11. Planilla de remuneraciones (D.S. N° 001-98-TR)

El mencionado (Decreto Supremo N° 001-98-TR, 1998) contiene las normas que reglamentan el llevado de las planillas de pago por parte del empleador, se estipula la obligación de ingresar al trabajador dentro de las 72 horas de su ingreso a laborar en el centro de trabajo y la anterior obligación de ser autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Actualmente, esta planilla manual ha sido reemplazada por el ingreso de la información de cada trabajador al sistema T-Registro y las remuneraciones y beneficios laborales a la planilla PLAME de Sunat.

2.2.12. Essalud (Ley 27056)

Es un organismo público cuya finalidad es dar atención a sus asegurados y derechohabientes y brindarles servicios de prevención, atención, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas por salud, y otros seguros por riesgo humano (Ley 27056, 1999).

Según (Ley 26790, 1997) en su art.3° tienen la calidad de afiliados regulares los trabajadores que laboran bajo relación de dependencia, es decir bajo subordinación del empleador y son derechohabientes el cónyuge o concubino y los hijos menores de edad o mayores incapacitados.

También tenemos el (D.S. 009-97-SA, 1997) que es el reglamento de la ley se indica en el art.36° que cuando el empleador incumpla el pago del aporte por su trabajador, essalud podrá brindar el servicio pero se generará el derecho a solicitar el reembolso del costo de las prestaciones.

2.2.13. Seguro complementario de trabajo de riesgo SCTR

En el capítulo VIII del (D.S. 009-97-SA, 1997) se indica que el SCTR proporciona una cobertura adicional para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores que realizan actividades que se consideran como de alto riesgo.

Estas coberturas adicionales son por salud, invalidez y sepelio.

2.2.14. Administradora Privada de Fondos de Pensiones

En el (Decreto Ley 25897, 1992) TUO de la Ley del Sistema privado de administración de fondos de pensiones se indica que el objetivo de este sistema es brindar protección al trabajador en la vejez y los riesgos de invalidez y fallecimiento.

Para esto se tiene que retener de la remuneración de cada trabajador un aporte al fondo de jubilación que será entregado a la AFP elegida en la que esté afiliado el trabajador.

2.2.15. ONP (D.Ley 19990)

Según (Decreto Ley N° 19990, 1973) se crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social y definen a los asegurados como aquellos trabajadores bajo el régimen de la actividad privada sin importar la duración del contrato de trabajo y/o el tiempo de trabajo por día, semana o mes. También se considera a los trabajadores al servicio del Estado bajo los regímenes de la Ley N° 11377 o de los servidores del Poder Judicial, el Servicio Diplomático y el Magisterio; los de empresas de propiedad social, cooperativas y similares; los trabajadores del hogar, artistas y otros comprendidos en este sistema por Decreto Supremo.

La pensión es un beneficio que se recibe al cumplir los 65 años tras haber aportado como mínimo 20 años un porcentaje del sueldo equivalente al 13%.

Actualmente el monto máximo de pensión es S/.893 y el mínimo S/.500.00.

2.2.16. Locación de servicios

El artículo 1764° del Código Civil establece que por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. En este caso el trabajador para no ser subordinado no debe cumplir con un horario de trabajo, no laborar en el lugar que indique en el empleador y no tiene que cumplir órdenes ya que él mismo sabe como hacer su labor especializada.

2.2.17. Contingencias laborales

Según (DS N° 014-2021-TR, 2021) que modifica a la ley de inspección en el trabajo (DS N° 019-2006-TR, 2006) estipula que los inspectores de trabajo deben ejercer sus funciones de manera permanente, además tienen una función de conciliación administrativa, pueden solicitar autorización judicial para ingresar al centro de

labores y también pueden supervisar los días hábiles o inhábiles, sábados o domingos.

También de acuerdo a ley podrá reducir las multas hasta en 90% si constata que se ha realizado el pago de todas las obligaciones por parte del empleador.

La contingencia laboral surgirá si en una fiscalización laboral se comprueba que se han cometido infracciones leves, graves o muy graves en desmedro de la retribución al trabajador.

2.2.18. Costos.

(Luján Alburqueque, 2019) nos indica que costo es un concepto distinto de gasto pues este último se refiere a un costo vencido que ya se pueden deducir de los ingresos.

Entonces el costo se puede definir como el costo inventariable o valor asignado a un bien o servicio que se puede medir por el monto desembolsado para adquirirlo. También se puede definir como el egreso en el que se incurre cuando se adquiere un bien o se lo produce y que se convierte en costo de las ventas en el momento en que se producen éstas (Gómez Bravo, 2015).

2.2.19. Elementos del costo

La finalidad esencial de todo sistema de costos es determinar adecuadamente el costo unitario del producto, para esto se debe asignar adecuadamente lo desembolsado para su elaboración . Como elementos de este costo tenemos: Materiales. Son los bienes que serán transformados y pueden ser directos si realmente entran en el producto e indirectos si no lo hacen.

Mano de obra. Es el esfuerzo físico o mental utilizado para la elaboración de un producto y que también puede ser directa o indirecta dependiendo de su relación con la producción.

Carga fabril. Son costos necesarios para la producción pero que no se pueden imputar directamente a una orden de producción o a una unidad de producto debido a que no se identifican claramente con ellos porque no es práctico o su costo tiene importancia secundaria.

2.2.20. Mano de obra

De acuerdo con (IFRS Foundation NIC 19, 2013) los beneficios laborales de los empleados que vencen en el corto plazo es decir menos de un año deben ser considerados como gastos en el período en el cual se brindaron los servicios a menos que otra norma permita incluirlo en el costo del bien.

En el caso de la NIC 2 (IFRS Foundatios NIC 2, 2005) en su párrafo 12 aclara que la parte de la transformación de bienes también se debe considerar como parte del costo.

Por este motivo es necesario que la entidad determine que parte de su mano de obra corresponde a la producción, que parte a administración y que parte a ventas (Luján Alburqueque, 2019).

2.2.21. Rentabilidad

Podemos diferenciar entre utilidad y rentabilidad diciendo que la utilidad resulta de restar todos los egresos de una empresa de los ingresos que ha obtenido mientras que, la rentabilidad es el nivel de rendimiento obtenido del capital que se ha invertido a través de una buena gestión del mismo (Tapia, 2014).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Contingencias laborales

Se refiere a las infracciones leves, graves y muy graves estipuladas en la ley de inspección del trabajo en las que se puede incurrir cuando el empleador trabaja al margen de la ley y evita seguir las formalidades laborales y el pago de remuneraciones o beneficios a sus trabajadores.

2.3.2. Remuneraciones.

Según el artículo 6 (Ministerio de Trabajo, 1997) Constituye remuneración con todo el efecto legal que conlleva, todo lo que el trabajador recibe por la prestación de sus servicios en calidad de dependencia, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de investigación.

Esta investigación se centra en responder a preguntas concretas para resolver un problema específico de la empresa, el tipo de investigación se define como aplicada, pues se utilizarán, información para resolver un problema específico.

El método descriptivo tiene por finalidad especificar propiedades, características y rasgos distintivos de cualquier fenómeno que se analice por lo que el alcance de la investigación es descriptivo (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), en esta investigación se va a determinar el grado en el que el cumplimiento de las obligaciones laborales. Con esto también se puede verificar las tendencias de un grupo o población que en el caso de la tesis sería el grupo de empresas caleras, mientras que el alcance correlacional nos permitirá determinar el grado de relación entre nuestra variable, luego la determinación e identificación de los costos laborales no registrados.

3.2. Diseño de investigación.

Hernández, (2010) Cada investigación posee sus propios procedimientos y clases de diseños a los cuales los definimos como “estudios que utilizan los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta; y analizan profundamente una unidad para responder adecuadamente al planteamiento del problema..

Para la presente investigación el diseño es no experimental, debido a que se inicia con un análisis de los costos originales de la empresa calera y se determinará el

cumplimiento de las obligaciones laborales y como se modifican estos costos si se identifican incumplimientos.

Los diseños no experimentales no manipulan la realidad, solamente la observan y la investigan tal y como la encuentran. (Aceituno Huacani, Silva Minauro, & Cruz Chuyma, 2020).

3.3. Población y Muestra.

3.3.1. Población

Hernández, (2010) La población o universo es el conjunto de todos los costos de la empresa calera, que concuerdan con determinadas especificaciones.

En este trabajo de investigación serán todos los costos laborales de la empresa calera en su último año 2022.

3.3.2. Muestra.

Hernández, (2010) La muestra es un subgrupo de la población bajo investigación, en el caso de la presente tesis serán todos los costos del último año del cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse anticipadamente y con precisión, éste deberá ser representativo de la mencionada población.

La muestra para este estudio serán los costos laborales de la empresa calera 2022.

3.4. Métodos de investigación.

Método deductivo – inductivo pues se estudian casos individuales para llegar a una generalización. En este caso se estudiará los costos laborales, el grado de cumplimiento y la relación con su correcta determinación en una empresa calera y las conclusiones las podemos generalizar a empresas que tengan las mismas características en la determinación del costo laboral.

3.5. Técnicas de investigación.

Según Hernández, (2010) Algunas técnicas para recolectar datos, son observación no estructurada, las entrevistas abiertas, también y muy importante la revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida en este campo, de las empresas, e interacción e introspección con grupos o comunidades.

En el caso de la presente investigación se realizará un análisis documental de la información que tiene influencia en la determinación de los costos laborales como puede ser la planilla de remuneraciones entre otras.

3.6. Instrumentos.

Hay instrumentos específicos en cada rama del saber (Hernandez, 2010). En el caso de la presente tesis se utilizará el análisis de los documentos, en específico los costos laborales de la empresa calera, los iniciales y los que resultan finalmente al aplicar las normas legales laborales.

3.7. Técnicas de análisis de datos.

Para analizar información se utilizará el software de procesamiento de datos numéricos Microsoft Excel, también el de procesamiento de texto Microsoft Word mediante los cuales se analizarán los costos laborales y planilla de la empresa.

3.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Con respecto a las fuentes bibliográficas se guardará los aspectos éticos de información referenciando adecuadamente a los autores, además de la debida confidencialidad de la información contenida en la planilla de remuneraciones de la empresa

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. RESULTADOS

4.1. Reseña histórica de la empresa

El propietario de la calera Rio Blanco SRL realizó el denuncia y la titulación de la concesión en el año 2005, fecha desde la que inició la explotación de la piedra caliza de forma artesanal, es decir con pequeña producción para agricultura y construcción.

Con la llegada de la empresa Minera Yanacocha SRL y Minera Gold Fields La Cima S.A. y la necesidad de este insumo para su producción, es que la empresa se ve en la necesidad de formalizarse e incrementar su producción y por lo tanto su actividad económica.

Sin embargo, uno de los temas que más tomó tiempo formalizar es el referido al recurso humano, los trabajadores no estaban acostumbrados a recibir su remuneración cumpliendo con todos los requisitos legales como la firma de la boleta de remuneraciones, los descuentos de ley y la bancarización del dinero. La idiosincrasia de los trabajadores de recibir todo el dinero en efectivo, sin firmar nada más que un recibo simple y la informalidad del empresario tratando de evitar los sobrecostos de pagar beneficios sociales, aportes a salud y costos indirectos como un contador generaron que este costo de producción no se considerara en su correcta magnitud.

Es por estos motivos que el costeo se convierte en una herramienta importante para la toma de decisiones pues es esencial conocer con exactitud el costo del producto para determinar adecuadamente la utilidad que se genera.

4.2. Principales incumplimientos laborales

Se ha constatado que si bien la empresa tiene planilla de remuneraciones la cual declara mensualmente a Sunat para el personal administrativo y de supervisión, por un tema de costumbre y desconocimiento por parte de los trabajadores de producción, la empresa no tiene en planilla a sus doce trabajadores obreros por lo cual se está incurriendo en infracciones estipuladas en la ley y las cuales se han determinado utilizando como instrumento el análisis de los documentos que obran en poder del área de contabilidad de la empresa y cuyos resultados son:

Tabla 1 *Revisión de cumplimientos laborales*

Item	Aspectos revisados	Gravedad
1	Documentación general	
1.1	Presentación de recibos por honorarios electrónicos y contrato de servicios no personales.	MG
1.2	Presentación del PDT PLAME (por el periodo enero-diciembre 2022), verificando la existencia del cargo correspondiente.	G
1.3	Pago del PDT PLAME (por el periodo enero-diciembre 2022), verificando la existencia del recibo correspondiente y su coincidencia con el monto declarado.	MG
1.4	Póliza de seguro vida Ley	G
1.5	Asistenta Social, número de registro, carta de presentación al Ministerio de Trabajo	N/A
1.6	Reglamento interno de trabajo	N/A
1.7	Inscripción de la empresa en el rubro intermediación laboral o información en PDT como empresa de tercerización laboral	N/A
1.8	Verificar inscripción de REMYPE del MINTRA.	N/A
2	Registros laborales obligatorios	

2.1	Sumatoria de los descuentos e ingresos que aparecen en las Planillas Físicas y en la Planilla Electrónica a fin de verificar la exactitud del monto neto por pagar.	G
2.2	Verificación que el monto neto que aparece en las planillas coincide con el pago efectivo a los trabajadores, mediante el cruce con las boletas de pago y cheques o depósitos bancarios.	MG
2.3	Verificación que la información que aparece en las boletas de pago coincide con la información de las planillas (conceptos y montos).	L
2.4	Verificación que existen cargos de recepción de las boletas por parte de los trabajadores.	L
2.5	Entrega del Certificado Anual de retenciones de 5ta categoría, verificando la existencia de los cargos correspondientes.	L
2.6	Verificación que la información que aparece en las boletas de pago coincide con la información de la PLAME (conceptos y montos).	L
2.7	Sustento de la remuneración según convenio y de acuerdo a las tarifas pactadas y establecidas por la empresa minera	L
2.8	Constancia de inscripción del T-Registro (entrega: el día hábil siguiente del inicio de la prestación del servicio)	MG
2.9	Constancia de modificación o actualización de datos en el T-Registro (dentro de los 15 días calendario siguientes a la fecha en que se produjo la modificación).	L
2.10	Constancia de baja del trabajador en el T-Registro (dentro de los dos días calendarios siguientes a la solicitud)	G
2.11	Inscripción de derechohabientes en el T-Registro	G
3	AFP / ONP	
3.1	Verificación si están incluidos en la base de cálculo de la retención por AFP (aporte, comisión y seguro) y de ONP, toda la remuneración que corresponde de acuerdo a ley.	MG
3.2	Cálculo de la retención de AFP (aporte, comisión y seguro) y de ONP.	L
3.3	Se verificará que los montos retenidos a los trabajadores sean los efectivamente declarados en las planillas de aportes previsionales.	MG
3.4	Pago de las retenciones de AFP/ONP, verificando la coincidencia entre el monto declarado en las planillas de aportes previsionales con el recibo de pago correspondiente.	MG
4	Contratos de trabajo	
4.1	Contenido de los contratos de trabajo.	L
4.2	Verificación de la vigencia del contrato de trabajo durante todo el periodo el vínculo laboral reflejado en las planillas.	L

5	Horas extras / Descansos y feriado	
5.1	Verificación que el personal que desarrolla sus labores al interior del centro de labores registra sus horas extras, feriados y descansos laborados, mediante el contraste del referido registro con los trabajadores que aparecen en la planilla de remuneraciones.	MG
5.2	Verificación que el personal que realiza trabajo en sobretiempo - según aparece en el registro de entrada y salida- recibe el pago de horas extras, feriados y descansos.	MG
5.3	Verificación que la compañía considera en la base de cálculo de las horas extras, feriados y descansos todos los conceptos remunerativos que aparecen en planilla.	G
5.4	Verificación que la compañía calcula los porcentajes de horas extras y descansos de acuerdo a ley (25% adicional por las primeras dos horas y 35% adicional por el exceso) y el feriado con sobretasa.	G
6	Gratificaciones	
6.1	Verificación que la gratificación haya sido calculada en forma adecuada, considerando todos los meses de servicio del trabajador.	G
6.2	Verificación del registro de las gratificaciones en el PLAME	L
6.3	Verificación que el monto que aparece en la planilla haya sido efectivamente pagado a los trabajadores, mediante el cruce con las boletas de pago, cheques o depósitos bancarios.	MG
6.4	Verificación que el pago de las gratificaciones dentro de los primeros 15 días de Julio y Diciembre, según corresponda.	G
7	SCTR Salud y pensión	
7.1	Se verificó la vigencia del SCTR y que cubra los riesgos de pensiones y salud, mediante la revisión de los contratos de seguro correspondientes.	MG
7.2	Se verificó que el SCTR haya sido debidamente cancelado, mediante la revisión de las facturas correspondientes.	MG
8	Registro de control de asistencia	
8.1	Se revisó que el control de asistencia cuente con la siguiente información: i) Nombre de empleador ii) RUC del empleador iii) Nombre y DNI del trabajador iv) Fecha, hora y minuto de ingreso o salida del trabajador.	G
9	Cese de trabajadores	

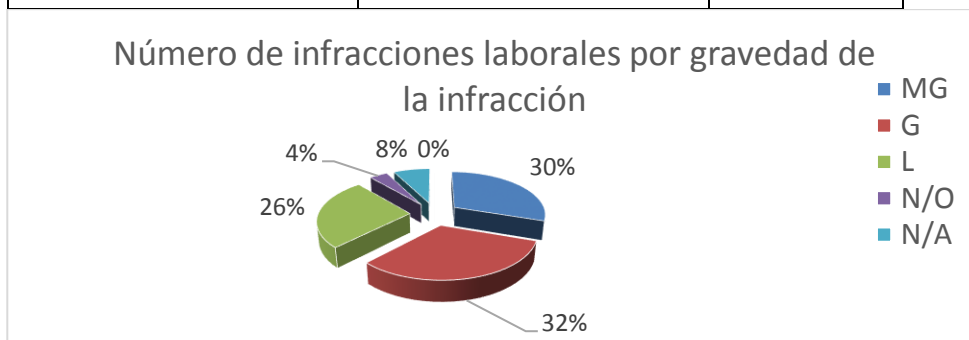
9.1	Se revisó que la liquidación haya sido calculada correctamente, mediante el recálculo de la misma con la información que aparece en la propia liquidación.	G
9.2	Se verificó que la liquidación haya sido pagada efectivamente, para lo cual se verificó si la misma cuenta con la firma del trabajador aceptando el pago, o con el cheque correspondiente.	MG
10	Essalud	
10.1	Verificación de si están incluidos en la base de cálculo del aporte a ESSALUD toda la remuneración en dinero y en especie que figura en planilla de remuneraciones.	G
10.2	Verificación del cálculo del aporte de 9% a ESSALUD.	MG
10.3	Se verificó la vigencia de la cobertura de salud del trabajador mediante Essalud en línea.	G
11	Seguridad y salud en el trabajo	
11.1	Se verificó si existen los cargos mediante los cuales se informa a la Dirección General de Minería sobre accidentes fatales y situaciones de emergencia dentro de las 24 horas y de envío de informe de investigación en el plazo de 10 días calendarios	L
11.1	Examen médico de entrada	G
11.2	Examen médico de salida.	G
12	Participación en las utilidades	
12.1	Se verificó el correcto cálculo de la Participación en las Utilidades según la información que aparece en la Liquidación correspondiente.	G
12.2	Se verificó el cargo de recepción de los trabajadores de la Liquidación de Participación en las Utilidades del Ejercicio 2022	L
12.3	Se verificó el pago de la participación a los trabajadores, aceptando éstos últimos haber recibido dicho pago en la liquidación, o con los depósitos bancarios correspondientes, o con la copia de los cheques.	MG
13	Vacaciones	
13.1	Verificación que las vacaciones hayan sido calculadas en forma adecuada, considerando todos los meses de servicio del trabajador.	G
13.2	Verificación del registro de las vacaciones en el PLAME	L
13.3	Verificación que el monto que aparece en la planilla haya sido efectivamente pagado a los trabajadores, mediante el cruce con las boletas de pago, cheques o depósitos bancarios.	MG
13.4	Verificación que existe cronograma de vacaciones.	L

Tomar en cuenta que solamente se trata del personal obrero que está relacionado directamente con la producción.

Como podemos observar en el listado de incumplimientos laborales, existen incumplimientos muy graves que se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 2 *Infracciones laborales*

Tipo de infracción	Siglas	Número de infracciones
Infracción muy grave	MG	16
Infracción grave	G	17
Infracción leve	L	14
No observada	N/O	2
No aplica	N/A	4
No presentó	N/P	-
		53



La empresa ha tenido 16 infracción muy graves, relacionadas principalmente con el incumplimiento de pagos de los sueldos y beneficios laborales esto representa el 30% del total de infracciones, tiene 17 infracciones graves que se relacionan con el cálculo o la puntualidad en el pago de los beneficios representa el 32% y tiene 14 infracciones leves que representan el 26% y se refieren a aspectos formales como la entrega de la documentación laboral entre otras. Todas estas infracciones debido a que no se tienen a los obreros en planilla, se pagan las remuneraciones, pero no cumpliendo con la formalidad de tenerlos en planilla.

Tabla 4 *Beneficios laborales ayudante perforista*

	Ene-22	Feb-22	Mar-22	Abr-22	May-22	Jun-22	Jul-22	Ago-22	Set-22	Oct-22	Nov-22	Dic-22	Total
Sueldo	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	21,600.00
Asignación familiar	93.00	93.00	93.00	93.00	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	1,192.00
Total remuneración	1,893.00	1,893.00	1,893.00	1,893.00	1,902.50	1,902.50	1,902.50	1,902.50	1,902.50	1,902.50	1,902.50	1,902.50	22,792.00
													-
AFP / ONP (descuento)	246.09	246.09	246.09	246.09	247.33	247.33	247.33	247.33	247.33	247.33	247.33	247.33	2,962.96
													-
Gratificaciones	315.50	315.50	315.50	315.50	317.08	317.08	317.08	317.08	317.08	317.08	317.08	317.08	3,798.67
Bonificación 9%	28.40	28.40	28.40	28.40	28.54	28.54	28.54	28.54	28.54	28.54	28.54	28.54	341.88
Total gratificación	343.90	343.90	343.90	343.90	345.62	345.62	345.62	345.62	345.62	345.62	345.62	345.62	4,140.55
													-
Vacaciones	157.75	157.75	157.75	157.75	158.54	158.54	158.54	158.54	158.54	158.54	158.54	158.54	1,899.33
AFP / ONP (descuento)	20.51	20.51	20.51	20.51	20.61	20.61	20.61	20.61	20.61	20.61	20.61	20.61	246.91
													-
CTS	184.04	184.04	184.04	184.04	184.97	184.97	184.97	184.97	184.97	184.97	184.97	184.97	2,215.89
													-
Essalud	170.37	170.37	170.37	170.37	171.23	171.23	171.23	171.23	171.23	171.23	171.23	171.23	2,051.28
													-
SCTR	34.64	34.64	34.64	34.64	34.82	34.82	34.82	34.82	34.82	34.82	34.82	34.82	417.09
													-
Total costos mensuales	2,783.70	2,783.70	2,783.70	2,783.70	2,797.67	2,797.67	2,797.67	2,797.67	2,797.67	2,797.67	2,797.67	2,797.67	33,516.14
													-
Total descuentos AFP	266.60	266.60	266.60	266.60	267.94	267.94	267.94	267.94	267.94	267.94	267.94	267.94	3,209.87
													-
Costo remuneración considerado	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	21,600.00
Costo no considerado	983.70	983.70	983.70	983.70	997.67	997.67	997.67	997.67	997.67	997.67	997.67	997.67	11,916.14
													-
Costo promedio mensual no considerado	993.01												

Tabla 5 Beneficios laborales cuatro chancadores piedra caliza

	Ene-22	Feb-22	Mar-22	Abr-22	May-22	Jun-22	Jul-22	Ago-22	Set-22	Oct-22	Nov-22	Dic-22	Total
Sueldo	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	72,000.00
Asignación familiar	93.00	93.00	93.00	93.00	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	1,192.00
Total remuneración	6,093.00	6,093.00	6,093.00	6,093.00	6,102.50	6,102.50	6,102.50	6,102.50	6,102.50	6,102.50	6,102.50	6,102.50	73,192.00
													-
AFP / ONP (descuento)	792.09	792.09	792.09	792.09	793.33	793.33	793.33	793.33	793.33	793.33	793.33	793.33	9,514.96
													-
Gratificaciones	1,015.50	1,015.50	1,015.50	1,015.50	1,017.08	1,017.08	1,017.08	1,017.08	1,017.08	1,017.08	1,017.08	1,017.08	12,198.67
Bonificación 9%	91.40	91.40	91.40	91.40	91.54	91.54	91.54	91.54	91.54	91.54	91.54	91.54	1,097.88
Total gratificación	1,106.90	1,106.90	1,106.90	1,106.90	1,108.62	1,108.62	1,108.62	1,108.62	1,108.62	1,108.62	1,108.62	1,108.62	13,296.55
Vacaciones	507.75	507.75	507.75	507.75	508.54	508.54	508.54	508.54	508.54	508.54	508.54	508.54	6,099.33
AFP / ONP (descuento)	66.01	66.01	66.01	66.01	66.11	66.11	66.11	66.11	66.11	66.11	66.11	66.11	792.91
CTS	592.38	592.38	592.38	592.38	593.30	593.30	593.30	593.30	593.30	593.30	593.30	593.30	7,115.89
													-
Essalud	548.37	548.37	548.37	548.37	549.23	549.23	549.23	549.23	549.23	549.23	549.23	549.23	6,587.28
													-
SCTR	111.50	111.50	111.50	111.50	111.68	111.68	111.68	111.68	111.68	111.68	111.68	111.68	1,339.41
													-
Total costos mensuales	8,959.89	8,959.89	8,959.89	8,959.89	8,973.86	8,973.86	8,973.86	8,973.86	8,973.86	8,973.86	8,973.86	8,973.86	#####
													-
Total descuentos AFP	858.10	858.10	858.10	858.10	859.44	859.44	859.44	859.44	859.44	859.44	859.44	859.44	10,307.87
Costo remuneración considerado	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	72,000.00
Costo no considerado	2,959.89	2,959.89	2,959.89	2,959.89	2,973.86	2,973.86	2,973.86	2,973.86	2,973.86	2,973.86	2,973.86	2,973.86	35,630.46
Costo promedio mensual no considerado	2,969.21												

Tabla 6 *Beneficios laborales operador volquete*

	Ene-22	Feb-22	Mar-22	Abr-22	May-22	Jun-22	Jul-22	Ago-22	Set-22	Oct-22	Nov-22	Dic-22	Total
Sueldo	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	20,400.00
Asignación familiar	93.00	93.00	93.00	93.00	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	1,192.00
Total remuneración	1,793.00	1,793.00	1,793.00	1,793.00	1,802.50	1,802.50	1,802.50	1,802.50	1,802.50	1,802.50	1,802.50	1,802.50	21,592.00
													-
AFP / ONP (descuento)	233.09	233.09	233.09	233.09	234.33	234.33	234.33	234.33	234.33	234.33	234.33	234.33	2,806.96
													-
Gratificaciones	298.83	298.83	298.83	298.83	300.42	300.42	300.42	300.42	300.42	300.42	300.42	300.42	3,598.67
Bonificación 9%	26.90	26.90	26.90	26.90	27.04	27.04	27.04	27.04	27.04	27.04	27.04	27.04	323.88
Total gratificación	325.73	325.73	325.73	325.73	327.45	327.45	327.45	327.45	327.45	327.45	327.45	327.45	3,922.55
													-
Vacaciones	149.42	149.42	149.42	149.42	150.21	150.21	150.21	150.21	150.21	150.21	150.21	150.21	1,799.33
AFP / ONP (descuento)	19.42	19.42	19.42	19.42	19.53	19.53	19.53	19.53	19.53	19.53	19.53	19.53	233.91
													-
CTS	174.32	174.32	174.32	174.32	175.24	175.24	175.24	175.24	175.24	175.24	175.24	175.24	2,099.22
													-
Essalud	161.37	161.37	161.37	161.37	162.23	162.23	162.23	162.23	162.23	162.23	162.23	162.23	1,943.28
													-
SCTR	32.81	32.81	32.81	32.81	32.99	32.99	32.99	32.99	32.99	32.99	32.99	32.99	395.13
													-
Total costos mensuales	2,636.65	2,636.65	2,636.65	2,636.65	2,650.62	2,650.62	2,650.62	2,650.62	2,650.62	2,650.62	2,650.62	2,650.62	31,751.52
													-
Total descuentos AFP	252.51	252.51	252.51	252.51	253.85	253.85	253.85	253.85	253.85	253.85	253.85	253.85	3,040.87
													-
Costo remuneración considerado	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	1,700.00	20,400.00
Costo no considerado	936.65	936.65	936.65	936.65	950.62	950.62	950.62	950.62	950.62	950.62	950.62	950.62	11,351.52
													-
Costo promedio mensual no considerado	945.96												

Tabla 6 *Beneficios laborales cuatro llenadores de horno*

	Ene-22	Feb-22	Mar-22	Abr-22	May-22	Jun-22	Jul-22	Ago-22	Set-22	Oct-22	Nov-22	Dic-22	Total
Sueldo	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	52,800.00
Asignación familiar	93.00	93.00	93.00	93.00	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	1,192.00
Total remuneración	4,493.00	4,493.00	4,493.00	4,493.00	4,502.50	4,502.50	4,502.50	4,502.50	4,502.50	4,502.50	4,502.50	4,502.50	53,992.00
													-
AFP / ONP (descuento)	584.09	584.09	584.09	584.09	585.33	585.33	585.33	585.33	585.33	585.33	585.33	585.33	7,018.96
													-
Gratificaciones	748.83	748.83	748.83	748.83	750.42	750.42	750.42	750.42	750.42	750.42	750.42	750.42	8,998.67
Bonificación 9%	67.40	67.40	67.40	67.40	67.54	67.54	67.54	67.54	67.54	67.54	67.54	67.54	809.88
Total gratificación	816.23	816.23	816.23	816.23	817.95	817.95	817.95	817.95	817.95	817.95	817.95	817.95	9,808.55
													-
Vacaciones	374.42	374.42	374.42	374.42	375.21	375.21	375.21	375.21	375.21	375.21	375.21	375.21	4,499.33
AFP / ONP (descuento)	48.67	48.67	48.67	48.67	48.78	48.78	48.78	48.78	48.78	48.78	48.78	48.78	584.91
													-
CTS	436.82	436.82	436.82	436.82	437.74	437.74	437.74	437.74	437.74	437.74	437.74	437.74	5,249.22
													-
Essalud	404.37	404.37	404.37	404.37	405.23	405.23	405.23	405.23	405.23	405.23	405.23	405.23	4,859.28
													-
SCTR	82.22	82.22	82.22	82.22	82.40	82.40	82.40	82.40	82.40	82.40	82.40	82.40	988.05
													-
Total costos mensuales	6,607.06	6,607.06	6,607.06	6,607.06	6,621.03	6,621.03	6,621.03	6,621.03	6,621.03	6,621.03	6,621.03	6,621.03	79,396.44
													-
Total descuentos AFP	632.76	632.76	632.76	632.76	634.10	634.10	634.10	634.10	634.10	634.10	634.10	634.10	7,603.87
													-
Costo remuneración considerado	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	4,400.00	52,800.00
Costo no considerado	2,207.06	2,207.06	2,207.06	2,207.06	2,221.03	2,221.03	2,221.03	2,221.03	2,221.03	2,221.03	2,221.03	2,221.03	26,596.44
													-
Costo promedio mensual no considerado	2,216.37												

Tabla 7 *Beneficios laborales clasificador de cal*

	Ene-22	Feb-22	Mar-22	Abr-22	May-22	Jun-22	Jul-22	Ago-22	Set-22	Oct-22	Nov-22	Dic-22	Total
Sueldo	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	12,300.00
Asignación familiar	93.00	93.00	93.00	93.00	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	102.50	1,192.00
Total remuneración	1,118.00	1,118.00	1,118.00	1,118.00	1,127.50	1,127.50	1,127.50	1,127.50	1,127.50	1,127.50	1,127.50	1,127.50	13,492.00
													-
AFP / ONP (descuento)	145.34	145.34	145.34	145.34	146.58	146.58	146.58	146.58	146.58	146.58	146.58	146.58	1,753.96
													-
Gratificaciones	186.33	186.33	186.33	186.33	187.92	187.92	187.92	187.92	187.92	187.92	187.92	187.92	2,248.67
Bonificación 9%	16.77	16.77	16.77	16.77	16.91	16.91	16.91	16.91	16.91	16.91	16.91	16.91	202.38
Total gratificación	203.10	203.10	203.10	203.10	204.83	204.83	204.83	204.83	204.83	204.83	204.83	204.83	2,451.05
													-
Vacaciones	93.17	93.17	93.17	93.17	93.96	93.96	93.96	93.96	93.96	93.96	93.96	93.96	1,124.33
AFP / ONP (descuento)	12.11	12.11	12.11	12.11	12.21	12.21	12.21	12.21	12.21	12.21	12.21	12.21	146.16
													-
CTS	108.69	108.69	108.69	108.69	109.62	109.62	109.62	109.62	109.62	109.62	109.62	109.62	1,311.72
													-
Essalud	100.62	100.62	100.62	100.62	101.48	101.48	101.48	101.48	101.48	101.48	101.48	101.48	1,214.28
													-
SCTR	20.46	20.46	20.46	20.46	20.63	20.63	20.63	20.63	20.63	20.63	20.63	20.63	246.90
													-
Total costos mensuales	1,644.04	1,644.04	1,644.04	1,644.04	1,658.01	1,658.01	1,658.01	1,658.01	1,658.01	1,658.01	1,658.01	1,658.01	19,840.29
													-
Total descuentos AFP	157.45	157.45	157.45	157.45	158.79	158.79	158.79	158.79	158.79	158.79	158.79	158.79	1,900.12
													-
Costo remuneración considerado	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	1,025.00	12,300.00
Costo no considerado	619.04	619.04	619.04	619.04	633.01	633.01	633.01	633.01	633.01	633.01	633.01	633.01	7,540.29
													-
Costo promedio mensual no considerado	628.36												

En las tablas anteriores se ha determinado el monto de los beneficios laborales durante el 2022 que se han dejado de percibir por el personal obrero de producción debido a que no han sido considerados en la planilla sino como servicios no personales emitiendo recibos por honorarios o recibos simples.

En la siguiente tabla resumen del costo total mensual de los beneficios laborales dejados de percibir por los trabajadores, podemos observar que hay un total de S/. 11,913.17 de costos no registrados y por lo tanto no considerados en el costo del producto cal.

Tabla 8 *Beneficios laborales mensuales no costeados*

	Sueldo	Beneficios mensuales no considerados
Perforista:	2,000.00	1,087.12
Ayudante perforista:	1,800.00	993.01
Operador excavadora cantera:	2,000.00	1,087.12
Conductor volquete de cantera:	1,800.00	993.01
Chancadores piedra caliza: 4 x S/.1,500 mensuales	6,000.00	2,969.21
Operador retroexcavadora	1,800.00	993.01
Operador volquetito	1,700.00	945.96
Llenador por cada horno 4 x S/.1,100 mensuales	4,400.00	2,216.37
Escogedores de cal Jornales:	1,025.00	628.36
TOTAL		11,913.17

5. DISCUSIÓN

Como hemos observado en la presente investigación, existe mucha informalidad laboral en el Perú, específicamente en empresas relacionadas con la explotación de productos mineros relacionados con la pequeña minería como es la explotación de la piedra caliza para la generación de cal.

Las empresas que realizan estas labores son generalmente informales pues sus clientes también lo son o, son consumidores finales del producto y no necesitan documentos que prueben su venta como una factura o boleta de venta que generaría que las caleras se formalicen.

Los trabajadores que laboran en estas empresas desconocen de sus derechos laborales o no los entienden por lo cual tampoco exigen al empleador que cumpla con ellos.

Al evitar tener a los trabajadores en planilla, se genera que el costo no se registre como parte del costo del producto lo que genera una subvaluación del mismo y por lo tanto un precio inadecuado cobrado al cliente.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Los principales incumplimientos laborales más frecuentes en la calera Rio Blanco se detallaron en el cuadro de incumplimientos y se relacionan principalmente con el pago o cancelación de gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicio además del pago del seguro social. Estos incumplimientos tienen una clasificación de muy graves para el Ministerio de Trabajo.

También se incumple con obligaciones formales como la entrega de documentos que demuestren los cálculos o la correcta contabilización de los días laborados, horas extras o feriados laborados, los cuales deben constar en las boletas de remuneraciones, controles de asistencia o liquidaciones de beneficios sociales.

Estos incumplimientos tienen una clasificación de leves a graves para el Ministerio de trabajo.

Los costos laborales en los que incurre la calera Rio Blanco SRL son principalmente relacionados con su personal de supervisión y administración, pero no se ha considerado al personal de producción que realiza las labores directamente en la planta de producción y cuyo costo laboral se relaciona directamente con el producto como parte del costo de mano de obra directa.

También podrían generarse costos por contingencias debido a alguna supervisión laboral por parte de la SUNAFIL y las multas relacionadas a estos incumplimientos con lo cual el costo de producción y de administración se incrementaría aún más.

El incumplimiento laboral en la calera Rio Blanco SRL como se ha demostrado en la investigación, esto genera una disminución en la utilidad. Entonces queda demostrado el impacto en los resultados de la empresa debido al mal manejo del aspecto laboral en la calera.

6.2. RECOMENDACIONES

La principal recomendación es el análisis detallado de los costos laborales de la mano de obra productiva en este tipo de empresas caleras y su repercusión en el costo, precio y utilidad en la misma.

El cumplimiento con los trabajadores genera satisfacción laboral en los mismos, mejora la productividad, disminuye costos y aumenta la utilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aceituno Huacani, C., Silva Minauro, R., & Cruz Chuyma, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Cusco: Alpha Servicios Gráficos S.R.L.
- Alva Matteucci, M. (2020). El costo de ventas: ¿cuándo reconocerlo sin tener problemas con el fisco? *Actualidad empresarial*, 1-1 a 1-6.
- Araya Araya, F. (2015). Codelco y heterogeneidad en los costos laborales: un análisis profundo a la principal empresa del país. *Tesis de pregrado, Universidad de Chile*.
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137762>.
- Camacho Villacís, M., & Inga Tantaleán, Y. (2020). Los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de la empresa Electro Servicios Dávila SAC Tarapoto 2018. *Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín*. Perú: <http://hdl.handle.net/11458/3972>.
- Cobo Jurado, G. C. (2017). El costo de la moda: Análisis de las prácticas laborales en el sector de la industria textil dentro del marco de comercio internacional . *Tesis de pre grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador*.
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2969239>.
- Correa Espilco, J. L., & Cahuana Villaverde, N. M. (2021). Planeamiento de los costos laborales y su incidencia en la rentabilidad de las empresas constructoras en Lima metropolitana . *Tesis de pregrado Universidad de San Martín de Porres*. Lima, Perú:
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/9906>.
- D.S. 009-97-SA. (08 de setiembre de 1997). Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Lima, Perú.
- Decreto legislativo N° 713. (07 de noviembre de 1991). *Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*.
- Decreto Legislativo N° 713. (08 de noviembre de 1991). Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Perú.
- Decreto Ley 25897. (27 de noviembre de 1992). Texto único ordenado de la ley del sistema privado de administración de fondos de pensiones. Lima, Perú.
- Decreto Ley N° 19990. (30 de abril de 1973). Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social. Lima, Perú.
- Decreto Supremo N° 001-97-TR. (01 de marzo de 1997). Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios. Perú.
- Decreto Supremo N° 001-98-TR. (22 de enero de 1998). Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago. Perú.
- Decreto Supremo N° 005-2002-TR . (04 de julio de 2002). Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad. Perú.

Decreto Supremo Nº 001-97-TR. (27 de febrero de 1997). Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Perú.

Decreto Supremo Nº 007-2002-TR. (03 de julio de 2002). Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo.

DS Nº 014-2021-TR. (02 de julio de 2021). Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 019-2006-TR. Lima, Perú.

DS Nº 019-2006-TR. (28 de octubre de 2006). REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO. Lima, Perú.

Gómez Bravo, O. (2015). *Contabilidad de costos*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana SA.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Herrera Blas, R. Y. (2018). Los costos laborales y su impacto en la rentabilidad de la empresa Editorial Ozaka Perú SAC Lima 2016-2017. *Tesis de pre grado, Universidad Alas Peruanas*. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/3452>.

IFRS Foundation NIC 19. (01 de enero de 2013). Norma Internacional de Contabilidad 19 . *Beneficios a los Empleados*.

IFRS Foundatios NIC 2. (01 de enero de 2005). Norma Internacional de Contabilidad 2 Inventarios.

Ley 26790. (14 de mayo de 1997). Ley de modernización de la seguridad social en salud. Lima, Perú.

Ley 27056. (28 de enero de 1999). Ley de creación del Seguro Social de Salud.

Ley 29981. (15 de enero de 2013). Ley que crea la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley general de inspección del trabajo y la Ley 27867 Ley orgánica de Gobiernos Regionales. Lima, Perú.

Ley Nº 28806. (19 de julio de 2006). Ley general de inspección del trabajo. Lima, Perú.

Ley Nº 29351. (01 de mayo de 2009). Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad. Perú.

Ley Nº 25129. (17 de noviembre de 1989). Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Perú.

Ley Nº 27735. (09 de mayo de 2002). Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad. Perú.

Luján Alburqueque, L. (2019). *Contabilidad de costos*. Lima: Imprenta editorial El Buho EIRL.

Medina Fernández de Soto, J. E. (2019). *Modelo integral de productividad*. Bogotá: Fondo de publicaciones Universidad Sergio Arboleda.

Ministerio de Trabajo. (1997). TUO del D.Leg 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral. *TUO del D.Leg 728 Ley de Productividad y Competitividad laboral*. Perú.

- Moza Chegne, L. H., & Medina Uriol, N. Y. (2022). Impacto del costo laboral en la rentabilidad de la empresa Servicios Generales Quishuar Minería y Construcción SA Cajamarca 2020. *Tesis de pre grado, Universidad Privada del Norte*. <https://hdl.handle.net/11537/30193>.
- Romero García, J. L. (2015). La tercerización de servicios y la razón por la que afecta negativamente a la funcionalidad de los derechos laborales. *Tesis de pre grado, Universidad Privada del Norte*. Cajamarca: <https://hdl.handle.net/11537/5611>.
- Tapia, G. (2014). Rentabilidad, utilidad y valor. *Revista institucional Colegio de Contadores Públicos de Arequipa*, 6-10.
- Uribe Alvarez, M. M. (2009). Factores que inciden en la toma de decisiones en relación con los costos de mano de obra en el sector privado, en el contexto global de Chile. *Tesis de posgrado Universidad EAFIT*. Chile: <http://hdl.handle.net/10784/210>.