

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

**“LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL RÉGIMEN LABORAL GENERAL  
EN LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CAJAMARCA, 2022”.**

Para Optar el Título Profesional de:

**CONTADOR PÚBLICO**

Presentada por la Bachiller:

**ESMARI ANABELI LEÓN ANGULO**

Asesor:

**JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE**

Cajamarca – Perú

2022



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**



**TESIS**

**“LOS BENEFICIOS SOCIALES DEL RÉGIMEN LABORAL GENERAL  
EN LOS ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CAJAMARCA, 2022”.**

Para Optar el Título Profesional de:

**CONTADOR PÚBLICO**

Presentada por la Bachiller:

**ESMARI ANABELI LEÓN ANGULO**

Asesor:

**JULIO NORBERTO SÁNCHEZ DE LA PUENTE**

Cajamarca – Perú

2022

## APROBACIÓN DE TESIS

## **DEDICATORIA**

Primeramente, este trabajo va dedicado al ser supremo, por ser él quien guio cada uno de mis pasos en mis años de estudio y en el tiempo en que estuve desarrollando mi proyecto de investigación.

A mis padres, mis abuelos, mis hermanos, mi esposo y el ser que ilumina cada uno de mis días, mi hija; por ser ellos quienes me dieron el aliento necesario para completar y hacer posible este sueño.

## **AGRADECIMIENTO**

Dar gracias a Dios por ser yo quien esté en este maravilloso mundo, por ponerme en medio de situaciones difíciles las cuales me ayudaron a demostrarme a mí misma de lo que soy capaz.

A mi madre, quien estuvo conmigo en todos mis años de formación profesional, a Edgar y Rosa Lescano quienes me ayudaron a emprender este vuelo, a mis hermanos quienes me dieron los ánimos necesarios, a mis amigos con quienes compartimos alegrías y tristezas, a mi esposo e hija quienes están a mi lado en todo momento.

De igual manera, agradezco muy cordialmente al Dr. Julio Sánchez De la Puente quien acepto ser mi asesor y así poder concretar el desarrollo del presente trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
TABLA DE CONTENIDO.....	vii
LISTA DE TABLAS .....	xvi
LISTA DE FIGURAS .....	xx
RESUMEN .....	xxiii
ABSTRACT.....	xxiv
INTRODUCCIÓN .....	xxv
CAPITULO I.....	1
I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema .....	3
1.2.1 Pregunta principal.....	3
1.2.2 Preguntas específicas.....	3
1.3 Objetivos .....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación .....	5

1.4.1	Justificación teórica.....	5
1.4.2	Justificación práctica.....	6
1.4.3	Justificación académica.....	6
1.4.4	Limitaciones de la investigación.....	6
CAPITULO II .....		7
II.	MARCO TEÓRICO.....	7
2.1	Antecedentes del problema .....	7
2.1.1	Internacionales:.....	7
2.1.2	Nacionales: .....	10
2.1.3	Regionales: .....	14
2.2	Base legal.....	15
2.2.1	Constitución Política del Perú.....	15
2.2.2	Decreto Supremo 003-2022 Incremento de la Remuneración Mínima Vital. ....	15
2.2.3	Decreto Legislativo N.º 713 Descansos Remunerados.....	16
2.2.3.1	<i>Vacaciones Anuales</i> .....	16
2.2.4	Ley N.º 27735 Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.....	17
2.2.4.1	<i>Monto de las Gratificaciones</i> . ....	18
2.2.4.2	<i>Remuneración regular</i> . ....	18
2.2.4.3	<i>Remuneración imprecisa</i> .....	19
2.2.4.4	<i>Oportunidad de pago</i> .....	19

2.2.5	<b>Ley N° 25129 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. ....</b>	<b>19</b>
2.2.6	<b>Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. ....</b>	<b>20</b>
2.2.7	<b>Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría. ....</b>	<b>22</b>
2.3	<b>Bases Teóricas .....</b>	<b>24</b>
2.3.1	<b>Beneficios Sociales. ....</b>	<b>24</b>
2.3.1.1	<i>Definición. ....</i>	<i>24</i>
2.3.2	<b>Descanso Vacacional Anual. ....</b>	<b>26</b>
2.3.2.1	<i>Definición. ....</i>	<i>26</i>
2.3.2.2	<i>Requisitos para gozar del descanso. ....</i>	<i>27</i>
2.3.2.2.1	<i>Días efectivos de trabajo. ....</i>	<i>28</i>
2.3.2.2.2	<i>Computo de los días efectivamente laborados. ....</i>	<i>28</i>
2.3.2.3	<i>Duración. ....</i>	<i>30</i>
2.3.2.3.1	<i>Fraccionamiento. ....</i>	<i>30</i>
2.3.2.3.2	<i>Acumulación. ....</i>	<i>31</i>
2.3.2.3.3	<i>Reducción. ....</i>	<i>31</i>
2.3.2.4	<i>Oportunidad del descanso. ....</i>	<i>32</i>
2.3.2.5	<i>Remuneración Vacacional. ....</i>	<i>33</i>
2.3.2.5.1	<i>Remuneración vacacional de trabajadores con remuneración imprecisa. ....</i>	<i>33</i>

2.3.2.5.2	<i>Trabajo discontinuo o de temporada.</i>	34
2.3.2.5.3	<i>Oportunidad de pago.</i>	35
2.3.2.5.4	<i>Registro.</i>	36
<b>2.3.2.6</b>	<b><i>Trabajadores que no gozan del Descanso Vacacional: triple remuneración vacacional.</i></b>	<b>36</b>
<b>2.3.2.7</b>	<b><i>Vacaciones Truncas.</i></b>	<b>37</b>
<b>2.3.3</b>	<b>Gratificaciones Por Fiestas Patrias y Navidad.</b>	<b>37</b>
<b>2.3.3.1</b>	<b><i>Monto de las Gratificaciones.</i></b>	<b>37</b>
2.3.3.1.1	<i>Remuneración regular.</i>	38
2.3.3.1.2	<i>Remuneración imprecisa.</i>	39
2.3.3.1.3	<i>Bonificación extraordinaria.</i>	39
2.3.3.1.4	<i>Oportunidad de pago.</i>	40
<b>2.3.3.2</b>	<b><i>Requisitos para percibir el beneficio.</i></b>	<b>40</b>
<b>2.3.3.3</b>	<b><i>Gratificación trunca.</i></b>	<b>40</b>
<b>2.3.4</b>	<b>Asignación Familiar</b>	<b>41</b>
<b>2.3.4.1</b>	<b><i>Beneficiarios.</i></b>	<b>41</b>
2.3.4.1.1	<i>Requisitos para percibir el beneficio.</i>	41
<b>2.3.4.2</b>	<b><i>Monto de la Asignación Familiar.</i></b>	<b>42</b>
<b>2.3.4.3</b>	<b><i>Pago.</i></b>	<b>43</b>
<b>2.3.4.4</b>	<b><i>Datos a considerar.</i></b>	<b>43</b>
<b>2.3.5</b>	<b>Compensación por Tiempo de Servicios.</b>	<b>44</b>
<b>2.3.5.1</b>	<b><i>Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios.</i></b>	<b>45</b>
<b>2.3.5.2</b>	<b><i>Trabajadores comprendidos.</i></b>	<b>46</b>
<b>2.3.5.3</b>	<b><i>Trabajadores excluidos.</i></b>	<b>46</b>
<b>2.3.5.4</b>	<b><i>Tiempo computable.</i></b>	<b>47</b>

<b>2.3.5.5 Remuneración computable.....</b>	<b>48</b>
2.3.5.5.1 Regularidad de la remuneración.....	50
2.3.5.5.2 Remuneración imprecisa.....	51
2.3.5.5.3 Remuneraciones periódicas.....	51
<b>2.3.5.6 Remuneraciones no computables.....</b>	<b>52</b>
<b>2.3.5.7 Oportunidad de pago.....</b>	<b>54</b>
2.3.5.7.1 Plazo para el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios.....	54
2.3.5.7.2 Elección del depositario.....	55
<b>2.3.5.8 Retiros autorizados y limite.....</b>	<b>56</b>
<b>2.3.5.9 Hoja de liquidación de Compensación por Tiempo de                     Servicios.....</b>	<b>59</b>
<b>2.3.5.10 Compensación por Tiempo de Servicios trunca.....</b>	<b>60</b>
<b>2.3.6 Participación en las Utilidades.....</b>	<b>60</b>
2.3.6.1 Empresas obligadas a distribuir utilidades.....	61
2.3.6.2 Empresas no obligadas a distribuir utilidades.....	62
2.3.6.3 Trabajadores con derecho.....	63
2.3.6.4 Monto de la participación.....	63
2.3.6.5 Base de cálculo.....	64
2.3.6.6 Distribución de Utilidades.....	65
2.3.6.6.1 En función a los días efectivamente laborados.....	65
2.3.6.6.2 En función a las remuneraciones de los trabajadores.....	66
2.3.6.7 Liquidación.....	67
2.3.6.8 Limite.....	68
<b>2.4 Definición de Términos Básicos.....</b>	<b>69</b>

2.4.1 Asignación Familiar.....	69
2.4.2 Beneficios Sociales.....	69
2.4.3 Compensación por Tiempo de Servicios.....	69
2.4.4 Descanso.....	69
2.4.5 Destajo.....	69
2.4.6 Distribución de Utilidades.....	70
2.4.7 Empleador.....	70
2.4.8 Gratificaciones.....	70
2.4.9 Gratificación trunca.....	70
2.4.10 Liquidación.....	70
2.4.11 Pago.....	71
2.4.12 Remuneración.....	71
2.4.13 Remuneración imprecisa.....	71
2.4.14 Remuneración Mínima Legal.....	71
2.4.15 Remuneración regular.....	71
2.4.16 Tiempo computable.....	71
2.4.17 Trabajador.....	72
2.4.18 Utilidades.....	72
2.4.19 Vacaciones.....	72
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>73</b>
<b>III. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....</b>	<b>73</b>
3.1 Identificación de Variable.....	73

<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>74</b>
<b>4.1 Tipo y nivel de investigación. ....</b>	<b>74</b>
<b>4.1.1 Tipo de investigación .....</b>	<b>74</b>
<b>4.1.2 Nivel de investigación. ....</b>	<b>74</b>
<b>4.2 Diseño de la investigación.....</b>	<b>75</b>
<b>4.3 Población de estudio.....</b>	<b>75</b>
<b>4.4 Tamaño de la muestra. ....</b>	<b>78</b>
<b>4.5 Unidad de análisis .....</b>	<b>78</b>
<b>4.6 Operacionalización de Variable.....</b>	<b>79</b>
<b>4.7 Métodos, Técnicas e Instrumentos de investigación .....</b>	<b>82</b>
<b>4.7.1 Método de investigación.....</b>	<b>82</b>
<b>4.7.1.1 Método Analítico- sintético. ....</b>	<b>82</b>
<b>4.7.1.2 Método inductivo - deductivo.....</b>	<b>82</b>
<b>4.7.1.3 Método histórico.....</b>	<b>83</b>
<b>4.7.2 Técnicas de recolección de datos.....</b>	<b>83</b>
<b>4.7.3 Instrumento de recolección de datos.....</b>	<b>83</b>
<b>4.7.4 Técnicas de procesamiento de datos.....</b>	<b>84</b>
 <b>CAPITULO V .....</b>	 <b>85</b>
 <b>V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	 <b>85</b>
<b>5.1 Análisis interpretación y discusión de resultados .....</b>	<b>85</b>
<b>5.1.1 Análisis e interpretación de ítems. ....</b>	<b>85</b>
<b>5.1.1.1 DIMENSIÓN: Descanso Vacacional.....</b>	<b>85</b>

5.1.1.2	<i>DIMENSIÓN: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.</i>	94
5.1.1.3	<i>DIMENSIÓN: Asignación Familiar.</i>	99
5.1.1.4	<i>DIMENSIÓN: Compensación por Tiempo de Servicios.</i>	103
5.1.1.5	<i>DIMENSIÓN: Participación en las Utilidades.</i>	118
5.1.2	<b>Análisis por Dimensiones.</b>	<b>128</b>
5.1.2.1	<i>Dimensiones.</i>	129
5.1.2.2	<i>Escala de valores.</i>	129
5.1.2.3	<i>Valor máximo y mínimo por dimensión.</i>	129
5.1.2.4	<i>Baremos por dimensión y variable.</i>	133
5.1.2.4.1	<i>Nivel de conocimiento de la variable Beneficios sociales.</i>	134
5.1.2.4.2	<i>Nivel de conocimiento de la dimensión Descanso Vacacional.</i>	135
5.1.2.4.3	<i>Nivel de conocimiento de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.</i>	136
5.1.2.4.4	<i>Nivel de conocimiento de la dimensión Asignación Familiar.</i>	137
5.1.2.4.5	<i>Nivel de conocimiento de la dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.</i>	138
5.1.2.4.6	<i>Nivel de conocimiento de la dimensión Participación en las Utilidades.</i>	139
5.2	<b>Discusión de resultados.</b>	<b>140</b>
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>142</b>
	<b>RECOMENDACIONES.</b>	<b>144</b>
	<b>REFERENCIAS.</b>	<b>145</b>

<b>ANEXOS.....</b>	<b>155</b>
<b>ANEXO N° 1: Matriz de consistencia metodológica.....</b>	<b>155</b>
<b>ANEXO N° 2: Instrumento de recolección de datos: cuestionario.....</b>	<b>158</b>
VARIABLE: Beneficios Sociales.....	<b>158</b>
<i>DIMENSION: Descanso Vacacional.....</i>	<i>158</i>
<i>DIMENSION: Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.....</i>	<i>161</i>
<i>DIMENSION: Asignación Familiar.....</i>	<i>162</i>
<i>DIMENSION: Compensación por Tiempo de Servicios .....</i>	<i>164</i>
<i>DIMENSION: Participación en las Utilidades. ....</i>	<i>169</i>

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios	49
Tabla 2: Remuneraciones periódicas para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios	52
Tabla 3: Remuneraciones no computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios	53
Tabla 4 : Población de estudio	76
Tabla 5: Requisitos para gozar del Descanso Vacacional	86
Tabla 6: Duración del Descanso Vacacional.	87
Tabla 7: Oportunidad del Descanso Vacacional.	88
Tabla 8: Remuneración del Descanso Vacacional.	89
Tabla 9: Pago de la Remuneración Vacacional.	90
Tabla 10: Los trabajadores que no gocen de su descanso vacacional, percibirán el triple de la remuneración vacacional.	92
Tabla 11: Descanso Vacacional Trunco.	93
Tabla 12: Monto de la Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad.	94
Tabla 13: Oportunidad del pago de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.	95
Tabla 14: Requisitos para percibir las Gratificaciones.	97
Tabla 15: Gratificaciones Truncas.	98
Tabla 16: Beneficiarios de la Asignación Familiar.	99

Tabla 17: Monto de la Asignación Familiar.	100
Tabla 18: Pago de la Asignación Familiar.	102
Tabla 19: Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios.	103
Tabla 20: Trabajadores que perciben la Compensación por Tiempo de Servicios.	104
Tabla 21: Trabajadores que no tienen derecho a percibir Compensación por Tiempo de Servicios.	105
Tabla 22: Tiempo Computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.	107
Tabla 23: Remuneración computable para el calculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.	108
Tabla 24: Criterio de regularidad para el cálculo de la Compensación de Tiempo de Servicios.	110
Tabla 25: Remuneración principal del trabajador es de naturaleza imprecisa.	111
Tabla 26: Remuneraciones no computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.	112
Tabla 27: Oportunidad de Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.	114
Tabla 28: Retiros autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicios.	115
Tabla 29: Hoja de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios.	116
Tabla 30: Compensación por Tiempo de Servicios trunca.	117
Tabla 31: Empresas obligadas a distribuir utilidades.	119
Tabla 32: Empresas no obligadas a Distribuir Utilidades.	120
Tabla 33: Trabajadores con derecho a percibir Utilidades.	121

Tabla 34: Monto de la Participación de Utilidades.	122
Tabla 35: Base de cálculo de la Participación de Utilidades.	124
Tabla 36: Distribución de Utilidades.	125
Tabla 37: Hoja de liquidación de la Distribución de Utilidades.	126
Tabla 38: Límite de la Distribución de Utilidades.	127
Tabla 39: Escala de Valores	129
Tabla 40: Valor mínimo y máximo de la variable Beneficios Sociales	130
Tabla 41: Valor mínimo y máximo de la dimensión Descanso Vacacional	130
Tabla 42: Valor mínimo y máximo de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	131
Tabla 43: Valor mínimo y máximo de la dimensión Asignación Familiar	132
Tabla 44: Valor mínimo y máximo de la dimensión Compensación por Tiempo de Servicios	132
Tabla 45: Valor mínimo y máximo de la dimensión Participación de Utilidades	133
Tabla 46: Nivel de conocimiento de la variable Beneficios sociales.	134
Tabla 47: Nivel de conocimiento de la dimensión Descanso Vacacional.	135
Tabla 48: Nivel de conocimiento de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.	136
Tabla 49: Nivel de conocimiento de la dimensión Asignación Familiar.	137
Tabla 50: Nivel de conocimiento de la dimensión Compensación por Tiempo de servicios.	138

Tabla 51: Nivel de conocimiento de la dimensión Participación de las Utilidades

139

## LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1: Requisitos para tener derecho a Descanso Vacacional. ....	86
Gráfico 2: Duración del Descanso Vacacional .....	87
Gráfico 3: Oportunidad del Descanso Vacacional. ....	88
Gráfico 4: Remuneración del Descanso Vacacional. ....	90
Gráfico 5: Pago de la remuneración vacacional. ....	91
Gráfico 6: Los trabajadores que no gocen de su descanso vacacional, percibirán el triple de su remuneración. ....	92
Gráfico 7: Descanso Vacacional Trunco. ....	93
Gráfico 8: Monto de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad. ....	95
Gráfico 9: Oportunidad de pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. ....	96
Gráfico 10: Requisitos para percibir las Gratificaciones. ....	97
Gráfico 11: Gratificaciones Truncas. ....	98
Gráfico 12: Beneficiarios de la Asignación familiar. ....	99
Gráfico 13: Monto de la Asignación Familiar. ....	101
Gráfico 14: Pago de la Asignación Familiar. ....	102
Gráfico 15: Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios. ....	103
Gráfico 16: Trabajadores que perciben Compensación por Tiempo de Servicios. ....	104
Gráfico 17: Trabajadores que no tienen derecho a percibir Compensación por Tiempo de Servicios. ....	106

Gráfico 18: Tiempo Computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios. ....	107
Gráfico 19: Remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios. ....	109
Gráfico 20: Criterio de regularidad para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios. ....	110
Gráfico 21: Remuneración principal del trabajador es de naturaleza imprecisa.	111
Gráfico 22: Remuneraciones no computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios. ....	113
Gráfico 23: Oportunidad de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios. ....	114
Gráfico 24: Retiros autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicios.	115
Gráfico 25: Hoja de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios.	116
Gráfico 26: Compensación por Tiempo de Servicios trunca. ....	118
Gráfico 27: Empresas a distribuir utilidades. ....	119
Gráfico 28: Empresas no obligadas a Distribuir Utilidades. ....	120
Gráfico 29: Trabajadores que tienen derecho a percibir Utilidades. ....	121
Gráfico 30: Monto de la Participación de Utilidades. ....	123
Gráfico 31: Base de calculo para la Participación de Utilidades. ....	124
Gráfico 32: Distribución de Utilidades. ....	125
Gráfico 33: Hoja de liquidación de la Distribución de Utilidades. ....	126
Gráfico 34: Límite de la Distribución de Utilidades. ....	128
Gráfico 35: Nivel de conocimiento de la variable Beneficios Sociales. ....	134

Gráfico 36: Nivel de conocimiento de la dimensión Descanso Vacacional .....	135
Gráfico 37: Nivel de conocimiento de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.....	136
Gráfico 38: Nivel de conocimiento de la dimensión Asignación Familiar.....	137
Gráfico 39: Nivel de conocimiento de la dimensión Compensación por Tiempo de Servicios. ....	138
Gráfico 40: Nivel de conocimiento de la dimensión Participación en las Utilidades.....	139

## **RESUMEN**

El objetivo de esta tesis fue determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General de los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022. El tipo de investigación fue aplicada, con un nivel descriptivo simple, diseño no experimental – transversal; la población estuvo conformada por los Estudiantes de Contabilidad de la Promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca, utilizando una muestra no probabilística por conveniencia, siendo esta igual a la población. En la investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. El resultado obtenido fue: que los Estudiantes de Contabilidad encuestados de la Universidad Nacional de Cajamarca tienen un nivel de conocimiento bajo en un 25%, el 47,4% tienen un nivel de conocimiento medio, y que el 27,6% tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General regulados por la legislación laboral.

**Palabras claves:** Beneficios Sociales, Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca.

## **ABSTRACT**

The objective of this thesis was to determine the level of knowledge of the Social Benefits of the General Labor Regime of the Accounting Students of the National University of Cajamarca, 2022. The type of research was applied, with a simple descriptive level, non-experimental design - cross; The population was made up of the Accounting Students of the 2018 Promotion of the National University of Cajamarca, using a non-probabilistic sample for convenience, this being equal to the population. In the investigation, the survey was used as a technique and the questionnaire as a data collection instrument. The result obtained was: that the Accounting Students surveyed at the National University of Cajamarca have a low level of knowledge by 25%, 47.4% have a medium level of knowledge, and 27.6% have a high level of knowledge. of high knowledge, regarding the Social Benefits of the General Labor Regime regulated by labor legislation.

Keywords: Social Benefits, Accounting Students of the National University of Cajamarca.

## INTRODUCCIÓN

Los Beneficios Sociales son pagos otorgados por los empleadores, en las que algunos son considerados remuneraciones (Asignación Familiar, Descanso Vacacional), pero no por la prestación de trabajo propiamente dicho sino como una manera de retribuir el desempeño de sus colaboradores, estos Beneficios Sociales están regulados por dispositivos legales vigentes en nuestro país y convenios internacionales regulados por la Organización Internacional de Trabajo, por lo que su cumplimiento es de carácter obligatorio. Es de vital importancia que los estudiantes de contabilidad tengan conocimiento de las normas laborales en cuanto a plazos, pautas y requisitos, referentes al cálculo de los Beneficios Sociales, ya que esto les permitirá desarrollar eficientemente cualquier caso que se les plantee.

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022, este es un tema bastante relevante en estos últimos tiempos ya que las leyes laborales han sufrido algunas modificaciones con la finalidad de ayudar a los trabajadores a afrontar las contingencias que se han presentado con la aparición del Covid 19, dentro de estas modificaciones se encuentra la promulgación de la ley 31480 la cual permite el retiro del 100% de la Compensación por Tiempo de Servicios. Para el desarrollo de esta investigación se observó como problema principal el desconocimiento por parte de los estudiantes de contabilidad de la normativa laboral vigente, ya que no resuelven de manera adecuada el cálculo de los Beneficios Sociales; dentro de las causas que originan este problema encontramos;

(a) El desconocimiento por parte de los Estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca de la normativa laboral vigente y (b) Complejidad en la normativa laboral vigente. De continuar con el problema, los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca al momento de ejercer su carrera profesional encontrarán una serie de consecuencias que podrían ocasionar (a) Multas y sanciones de parte del organismo supervisor, (b) Cálculos erróneos en los Beneficios Sociales.

Para el desarrollo de la investigación se plantea la siguiente metodología: Tipo de Investigación aplicada, con un Nivel de Investigación Descriptivo Simple, Diseño de la Investigación No Experimental – Transversal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia conformada por los Estudiantes de Contabilidad de la Promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca, la Tesis consta de ocho capítulos:

**Capítulo I:** Contiene el planteamiento de la investigación, la identificación del problema, en el cual se presenta la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y local indicando las causas, consecuencias, la formulación del problema de investigación (general y específicos), objetivos (general y específicos), así como, justificación y limitaciones de la investigación.

**Capítulo II:** Desarrolla el Marco Teórico, resaltando los antecedentes de la investigación, bases legales, teóricas y conceptuales, incluyendo la definición de términos básicos.

**Capítulo III:** Contiene la variable de estudio, en este capítulo se muestra la identificación y Operacionalización de la variable.

**Capítulo IV:** Engloba el marco metodológico, el cual se desarrolla el tipo, nivel y diseño de investigación; así como, la población, muestra, unidad de análisis, los métodos, técnicas, instrumentos de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de la información.

**Capítulo V:** Abarca los resultados y discusión de la investigación, en el cual se presenta el análisis, interpretación y discusión de resultados.

**Conclusiones,** se detalla las conclusiones a las que se llegó, como consecuencia de la aplicación de la investigación.

**Recomendaciones,** se presenta las sugerencias en base a la investigación realizada.

**Referencias Bibliográficas,** Incorpora Citas y Referencias bibliográficas según las Normas APA Sexta Edición en forma automatizada en Microsoft Word.

**Anexos,** se presenta la Matriz de Consistencia, el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) y otros anexos necesarios que respalden la investigación.

## **CAPITULO I**

### **I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En el mundo, todas las empresas requieren de recurso humano para el desarrollo de sus actividades, es por esta razón que es de vital importancia el otorgamiento de Beneficios Sociales ya que repercuten en la motivación de los trabajadores y en el desempeño de sus funciones, en España, (Oliver, 2016) menciona:

La inclusión de incentivos y Beneficios Sociales como parte de los paquetes retributivos que las empresas ofrecen a sus empleados data del siglo XIX. Unas medidas que reportan a las compañías ventajas fiscales y una mayor liquidez, pero que en los últimos años se miden más en términos de intangibles como satisfacción laboral o capacidad para atraer y retener talento”

En Latinoamérica, el clima laboral y la motivación de los colaboradores ha generado un sentido de pertenencia e identificación con las empresas, en Colombia, (Torres, Arce, & Iburguen, 2020) definen a los Beneficios Sociales como “estrategias utilizadas por las organizaciones para mejorar la relación existente entre los empleadores y sus colaboradores, las cuales se reflejan en la motivación y el aumento de la productividad organizacional”.

En el Perú, encontramos una amplia legislación laboral que busca principalmente la protección y el bienestar del trabajador del régimen de la actividad privada, ya que cada Beneficio Social se encuentra regulado por una

norma específica, tal es el caso del Descanso Vacacional que se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 713 y la Compensación por Tiempo de Servicios que está regulado por el Decreto Supremo 001-97-TR, entre otros dispositivos legales. Muchas veces el desconocimiento o desinterés de los encargados en las normas establecidas hacen que las empresas realicen cálculos y por ende pagos erróneos de los Beneficios Sociales lo que genera incomodidad por parte de los trabajadores ya que no perciben lo que realmente les corresponde, de igual manera, esta situación también afecta al empleador ya que tiene que recalcular y hacer las respectivas rectificaciones.

Uno de los principales errores que comenten las empresas en el cálculo de los beneficios sociales es que estos se pagan sin considerar remuneraciones variables. “Muchas empresas pagan horas extras, bonos y en algunos casos comisiones de venta”. La ley señala que estas remuneraciones variables deben ser tomadas en cuenta al momento de calcular los beneficios sociales (gratificación, CTS, vacaciones y utilidades). No obstante, por error de cálculo o desconocimiento, muchas empresas consideran solo la remuneración básica.

Esto es un pago incompleto, que para ser rectificado sigue un proceso engorroso en el reintegro al colaborador como también rectificaciones a la SUNAT (Culque, 2019).

En la actualidad, el problema de los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca es que desconocen la normativa laboral

vigente y por ende realizan cálculos y contabilización erróneos de los Beneficios Sociales que se les plantea.

Dentro de las causas que origina el problema, se presenta: (a) El desconocimiento de la normativa laboral vigente y (b) Complejidad de la normativa laboral vigente.

De continuar con el problema, los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca al momento de ejercer su carrera profesional encontrarán una serie de consecuencias que podrían ocasionar (a) Multas y sanciones de parte del organismo supervisor, (b) Cálculos erróneos en los Beneficios Sociales.

Mediante la presente investigación se pretende prevenir las consecuencias del problema e identificar y aplicar soluciones.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Pregunta principal.**

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?

### **1.2.2 Preguntas específicas.**

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de Descanso Vacacional en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Asignación Familiar en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de Compensación por Tiempo de Servicios en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de Participación en las Utilidades en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general.**

- Determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022.

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

- Determinar el nivel de conocimiento de Descanso Vacacional en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022

- Determinar el nivel de conocimiento de las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022
- Determinar el nivel de conocimiento de la Asignación Familiar en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022
- Determinar el nivel de conocimiento de Compensación por Tiempo de Servicios en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022
- Determinar el nivel de conocimiento de Participación en las Utilidades en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Justificación teórica.**

En el aspecto teórico, la presente investigación se justifica por el análisis que se realizará al contenido conceptual y proveerá una visión crítica del cálculo y pago de los Beneficios Sociales en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca para prevenir las consecuencias del problema, ya que aportará conocimientos, antecedentes y metodología para la realización de futuras investigaciones.

Del mismo modo, la presente investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento la importancia del

cumplimiento de las normas laborales en lo que se refiere a Beneficios Sociales.

#### **1.4.2 Justificación práctica.**

De acuerdo con los objetivos de la investigación, su resultado permite prevenir las consecuencias del problema, con la finalidad que los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca tomen conciencia de la importancia del conocimiento de la normativa laboral referente a los Beneficios Sociales que existen dentro de nuestro país, para el posterior desarrollo de su carrera profesional.

#### **1.4.3 Justificación académica.**

La presente investigación sirve como un instrumento para estudios posteriores y a la vez como material de consulta para estudiantes interesados en conocer los Beneficios Sociales, dimensiones e indicadores.

#### **1.4.4 Limitaciones de la investigación.**

Para el desarrollo de la presente investigación no se presentan limitaciones en cuanto a disponibilidad de tiempo, de bibliografía, normativa vigente y acceso para la aplicación del cuestionario a los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022.

## **CAPITULO II**

### **II. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes del problema**

##### **2.1.1 Internacionales:**

Según (Vasquez, 2019) en su investigación titulada “Promoción de uso y conocimiento de los beneficios laborales ofertados por la empresa JTI CANARIAS S.A. a sus empleados”, cuyo objetivo general fue promover el conocimiento y el uso de los Beneficios Laborales que gestiona el departamento de RR.HH. de la empresa JTI CANARIAS S.A. Para ello, en primer lugar, se evaluará el conocimiento sobre los beneficios internos que oferta la empresa, así como la satisfacción con el departamento de RR.HH., con los beneficios que ofrece JTI y la accesibilidad a la información sobre éstos. La muestra estuvo compuesta por 92 trabajadores de la empresa JTI CANARIAS S.A. Para la recolección de datos la autora utilizó un cuestionario dirigido a los empleados y una encuesta dirigida a la directora de recursos humanos. Los resultados acerca del conocimiento de los beneficios laborales que ofrece la empresa arrojan que solo el 56,52% de los trabajadores respondieron a la pregunta mientras el resto de la muestra lo dejó en blanco, asimismo, el 28,84% de los participantes que contestaron mencionaron tan solo tres beneficios laborales, lo que demuestra el escaso conocimiento que tienen los trabajadores acerca de los beneficios laborales.

Asimismo (Miranda, 2019) en su investigación titulada “Beneficios Sociales y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de una Concesionaria de Autos en Villahermosa, Tabasco. Tuvo como objetivo primordial; describir la importancia de los Beneficios Sociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de Autos Populares de la Chontalpa de acuerdo a su edad, género y puesto que desempeñan. Para el desarrollo de la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, con un método de estudio descriptivo, no experimental, transaccional, a través de un censo estadístico con 86 trabajadores distribuidos entre las unidades de análisis de mandos medios y operativos, teniendo en cuenta determinadas características sociodemográficas de las personas como son el género, la edad y el puesto que desempeñan. Para la recolección de datos la autora hizo uso de un cuestionario. Los hallazgos obtenidos permitieron conocer que los Beneficios Sociales resultan ser favorables y provechosos para los trabajadores al atender sus diferentes necesidades personales y laborales, por lo cual se presenta una buena satisfacción laboral y sobre todo una relación estrecha para alcanzar los objetivos de la misma y sobre todo su permanencia en la organización. Así mismo se identificaron aquellos Beneficios Sociales que el trabajador le da mayor valor y menor valor, donde se observó la diferencia de acuerdo a la edad, género y puesto que desempeñan lo cual influye en su desempeño en el trabajo.

Del mismo modo, en Colombia, (Torres, Melo, & Gallardo, 2019) en su investigación denominada “El valor de los Beneficios Sociales hacia la Satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia”, cuyo objetivo general fue determinar los Beneficios Sociales que otorgan a sus colaboradores las clínicas de Villavicencio en el año 2018 y proviene de un estudio con el tema central de analizar los procesos de gestión humana dentro de estas organizaciones. Es una investigación de tipo descriptivo, basado en el análisis de la realidad a través de procedimientos apoyados en la medición, cuyos resultados surgen a través de la aplicación de cuestionarios. La muestra estuvo conformada por 28 organizaciones. Los hallazgos encontrados identificaron que el área de gestión humana dentro de estas empresas no posee una política de Beneficios Sociales enfocada en el bienestar de los colaboradores o en sus necesidades, afectando así, sus niveles de motivación y productividad.

Igualmente, en Colombia un estudio realizado por, (Barragan , y otros, 2019) titulado “Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS.”; cuyo objetivo fue “Analizar la influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS”. La investigación fue realizada con una

metodología cualitativa de corte histórico- hermenéutico, la muestra estuvo por conformada por tres trabajadores de los distintos niveles jerárquicos de la entidad; para la recolección de datos se realizaron entrevistas estructuradas, las que ayudaron para que los autores logren identificar dentro de la categoría beneficios laborales que la compañía ofrece un plan de beneficios limitado impactando directamente en la calidad de vida de éstos, al tener en cuenta la categoría de gestión humana se evidencia la necesidad de fortalecer los procesos y procedimientos existentes en el área con la finalidad de generar mayor satisfacción laboral.

#### **2.1.2 Nacionales:**

Según, (Rojas, 2021) en su tesis titulada “Influencia del perfil del trabajador de Lima Metropolitana en el nivel de conocimiento de sus Beneficios Sociales al año 2020”, tuvo como objetivo principal determinar la influencia del perfil del trabajador en el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales de los trabajadores de la población económicamente activa de Lima metropolitana. La muestra estuvo conformada por 423 personas. El instrumento de recolección de datos fue encuestas orientadas a determinar tanto las competencias de cada encuestado como su nivel de conocimiento. A nivel metodológico, se estableció un alcance exploratorio del tipo aplicado y con un enfoque cuantitativo. Los resultados demostraron que no existe una correlación significativa entre el perfil del

trabajador de Lima Metropolitana y el nivel de conocimiento de sus Beneficios Sociales ( $Rho=0,28$ ).

Asimismo, (Monroy, 2017) en su artículo de investigación titulado “Conocimiento de sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral del trabajador en las Microempresas de la ciudad de Puno”, cuyo objetivo fue conocer el nivel de conocimiento del trabajador sobre sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral en las microempresas, para ello se ha tomado en cuenta como unidades de investigación a los trabajadores de las microempresas. La investigación tiene como fuente principal de recolección la encuesta, considerando que por su naturaleza jurídica es de tipo descriptivo. Los resultados obtenidos fueron que el 62,5% conoce la remuneración mínima vital, el 87,5% conoce que una vez a la semana deben descansar como parte de su derecho laboral, en cuanto a la licencia por paternidad nunca se cumple (89,6%). Los trabajadores han respondido que su nivel de conocimiento sobre la legislación laboral es bajo con un 41,7%. Asimismo, se obtuvo como resultado que la relación que tienen los trabajadores con los empresarios es buena con un 60,4%, regular con 20,8%.

Del mismo modo (Aguirre, 2019) en su tesis titulada “Conocimiento y actitudes sobre la discapacidad y derechos laborales en las ciudades de Ayacucho y Huancavelica en el año 2019”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el

conocimiento y actitudes sobre la discapacidad y los derechos laborales en las ciudades de Ayacucho y Huancavelica en el año 2019. La muestra estuvo conformada por 67 unidades de estudio. La técnica y el instrumento utilizado para medir las variables fue la encuesta y el cuestionario. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional. Los resultados afirman que, el 50,7% (34) de los encuestados consideran como bueno el conocimiento y las conductas sobre la discapacidad y los derechos laborales.

Igualmente, (Paredes & Mamani, 2017), en su tesis titulada “Nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca, 2016”; para la obtención de su título profesional de licenciadas en relaciones industriales, cuyo objetivo general fue determinar el nivel de cumplimiento de los Beneficios Sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca, 2016, para ello realizaron una investigación de tipo descriptivo no experimental. La muestra de la investigación está conformada por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, Arequipa. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Las investigadoras obtuvieron como resultados que el nivel de cumplimiento de Beneficios Sociales es de 62,5%, cifra que representa a más de la mitad del total de la muestra, donde se puede inferir que la

Municipalidad Distrital de Sachaca, no cumple en otorgar los Beneficios Sociales a los trabajadores del régimen de la actividad privada, ya que el resultado no representa el 100% del cumplimiento de los Beneficios Sociales.

Finalmente (Llamo, 2018), en su tesis titulada “Evasión de Beneficios Sociales y su influencia en la satisfacción laboral de la empresa consorcio arboleda Chiclayo- 2016” para la obtención de su título de contador público, tuvo como objetivo, determinar la influencia de la evasión de Beneficios Sociales en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda en el año 2016, para ello realizó una investigación del tipo descriptiva y correlacional apoyada en un diseño no experimental manteniendo que la hipótesis de este trabajo es: la evasión de los Beneficios Sociales influye en la satisfacción laboral de la empresa Consorcio Arboleda. La muestra en la investigación estuvo conformada por 58 trabajadores entre operarios, peones y maestros. El instrumento de recolección de datos fue una encuesta dirigida a los trabajadores. El investigador obtuvo como resultado un nivel de significancia del 5% existe evidencia estadística de que la evasión de los Beneficios Sociales, legales y convencionales influye significativamente en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Consorcio Arboleda.

### **2.1.3 Regionales:**

En los antecedentes regionales encontramos a (Basauri, 2017), que en su tesis titulada “La auditoría como mecanismo de control y su influencia en la determinación de la liquidación de Beneficios Sociales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa de la ciudad de Cajamarca durante el periodo 2013-2014”, cuyo objetivo es determinar de manera adecuada el cálculo de la liquidación de Beneficios Sociales a los trabajadores, a través de la auditoría como mecanismo de control. La muestra estuvo constituida por 10 empresas. La investigación estuvo enmarcada en el tipo de investigación descriptiva y diseño no experimental de corte transversal retrospectivo sin manipulación deliberada de variables por parte del investigador; la cual se realizó a través de encuestas y entrevistas a los responsables de manejo de la información de las empresas de Cajamarca y que colaboraron en la presente investigación, así como la revisión de documentación proporcionada por estos. Los datos estudiados evidencian el aceptable interés de los trabajadores de cada una de las entidades, por llevar a cabo controles eficaces para que se registre adecuadamente sus jornadas de trabajo, a fin de que éstos sean el elemento principal para la determinación de sus liquidaciones, además de informarse sobre los beneficios y derechos que tienen cada uno al trabajar en empresas afiliadas a este régimen. Es por ello que se sugiere la necesidad de

desarrollar auditorías como mecanismo de control con el fin de llegar a una verdadera determinación de la liquidación de Beneficios Sociales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa de la ciudad de Cajamarca.

## **2.2 Base legal**

### **2.2.1 Constitución Política del Perú.**

En el Perú, de acuerdo con la (Constitución Política del Perú, 1993, numeral 15 del artículo 2) toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Del mismo modo, la carta magna en su artículo 24 señala:

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

El pago de la remuneración de los Beneficios Sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

### **2.2.2 Decreto Supremo 003-2022 Incremento de la Remuneración Mínima Vital.**

Incrementar en S/ 95.00 (noventa y cinco y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles) a

S/1025,00 (mil veinticinco y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de mayo de 2022 (Decreto Supremo N° 003-2022-TR Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, 2022).

### **2.2.3 Decreto Legislativo N.º 713 Descansos Remunerados.**

El decreto legislativo en mención, (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991) establece los conceptos remunerativos, las pautas y restricciones que deben considerarse al momento de otorgar el beneficio de los descansos remunerados.

#### **2.2.3.1 Vacaciones Anuales.**

Todo trabajador tiene derecho a 30 días de vacaciones por cada año completo de servicios, así como lo dispone el (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 10). Dicho periodo está condicionado, al cumplimiento del récord señalado a continuación:

- A) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado una labor efectiva por lo menos de doscientos sesenta días en dicho periodo

B) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos de doscientos diez días en dicho periodo.

C) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en solo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la autoridad administrativa de trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período.

#### **2.2.4 Ley N.º 27735 Ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad.**

El presente dispositivo (Ley N.º 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 1). Establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, a percibir dos Gratificaciones al año, una que corresponde a Fiestas Patrias y la otra correspondiente a Navidad. Este beneficio es de aplicación sin importar la modalidad de contrato ni el tiempo de vínculo laboral.

#### **2.2.4.1 Monto de las Gratificaciones.**

El monto a pagar por el beneficio debe ser el mismo de la remuneración que está percibiendo el trabajador al momento de otorgar las Gratificaciones y que éste sea de su libre disposición. (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 2)

#### **2.2.4.2 Remuneración regular.**

Se entiende por remuneración regular, aquella que es habitualmente percibida por el trabajador, aun cuando pueda variar por distintas situaciones (comisiones, horas extras, etc.). En caso la remuneración habitual percibida por el trabajador haya variado en algunos meses por un periodo de seis meses que es el período por el cual se cancela el beneficio, se espera que esta remuneración variable se haya percibido por lo menos en tres oportunidades para que puedan ser tomadas en cuenta al momento del cálculo y pago del beneficio (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 3).

#### **2.2.4.3 Remuneración imprecisa.**

El monto de las Gratificaciones, para los trabajadores de remuneración imprecisa, se calculará en base al promedio de la remuneración percibida en los últimos seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 4)

#### **2.2.4.4 Oportunidad de pago.**

Las Gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de julio y diciembre, según sea el caso (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 5).

#### **2.2.5 Ley N° 25129 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.**

Mediante la vigencia de la ley (Ley 25129 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, 1989.

Art.1) los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad (Ley 25129 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, 1989, art.2)

#### **2.2.6 Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.**

La Compensación por Tiempo de Servicios es regulada por él (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997), que dispone en su primer artículo que la Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese de trabajo y la promoción del trabajador y su familia.

La Compensación por Tiempo de Servicios, se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La Compensación por Tiempo de Servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 2).

Están comprendidos en el beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas. (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 4)

No se encuentran comprendidos dentro de este dispositivo legal, los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios.

Los trabajadores sujetos a regímenes especiales de Compensación por Tiempo de Servicios, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.

**2.2.7 Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría.**

El (Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 1) refiere, “el presente decreto legislativo regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría”.

Del mismo modo el (Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 2) establece, el porcentaje de participación de utilidades de acuerdo al sector de las empresas comprendidas dentro del decreto legislativo, el cual se detalla como sigue:

- Empresas pesqueras 10%
- Empresas de Telecomunicaciones 10%
- Empresas Industriales 10%
- Empresas Mineras 10%

- Empresas de Comercio al por mayor y al por menor y Restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%

Dicho porcentaje será distribuido considerando:

- a) 50% será distribuido en función a los días laborados por cada trabajador, entendiéndose con tal los días real y efectivamente laborados.
- b) 50% se distribuirá en proporción a las remuneraciones de cada trabajador.

La participación que pueda corresponder a los trabajadores, respecto a cada uno no podrá exceder el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

De la misma manera (Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 4) hace mención que “la participación a las utilidades, será calculado sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta”.

## **2.3 Bases Teóricas**

### **2.3.1 Beneficios Sociales.**

#### ***2.3.1.1 Definición.***

Son las remuneraciones adicionales que los trabajadores deben percibir en virtud a la política nacional de trabajo y las leyes laborales vigentes, montos adicionales distintos al salario mensual acordado entre el empleador y el trabajador. Cuando el trabajador cesa de trabajar, se da la liquidación de Beneficios Sociales, que comprende los conceptos trancos (no abonados en su oportunidad), los beneficios proporcionales a los días de trabajo del año en curso, y la Compensación por Tiempo de Servicios. De esta forma, los trabajadores tienen un respaldo financiero frente al desempleo (Nubecont, 2022).

Del mismo modo, (Chanamé, 2021) define a los Beneficios Sociales como aquellas percepciones otorgadas por ley, cuyo objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de su familia.

De acuerdo a estas opiniones, podemos decir que los Beneficios Sociales son pagos realizados por los empleadores pero que no se dan como contraprestación por el cumplimiento de trabajo propiamente dicho, sino como

retribución al desempeño laboral de los trabajadores, los mismos que están regulados por leyes y convenios internacionales por lo que su cumplimiento es de carácter obligatorio.

De acuerdo con la legislación laboral de nuestro país, cada uno de los Beneficios Sociales deben ser entregados en fechas específicas por periodos de trabajo específicos, tal es el caso de las gratificaciones que son entregadas en el mes de julio y diciembre (equivalente a una remuneración mensual por un semestre completo de servicios), la compensación por tiempo de servicio que es entregada en el mes de mayo y noviembre (equivale a media remuneración mensual por un semestre completo de servicios) y las vacaciones que son otorgadas después de haber completado un año completo de servicios, en caso el trabajador no continúe laborando en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero haya prestado servicios por lo menos un mes, tiene derecho a percibir cada uno de los beneficios en proporción al tiempo laborado. Menciona (Culque, 2018), que bajo ninguna circunstancia un trabajador deja de percibir sus beneficios sociales. Una vez extinto el vínculo laboral, el empleador tiene un plazo

máximo de 48 horas para realizar el pago de la liquidación de Beneficios Sociales.

## **2.3.2 Descanso Vacacional Anual.**

### **2.3.2.1 Definición.**

Para (Obregón, 2018);

Las vacaciones son el derecho que tienen los trabajadores al cumplir ciertos requisitos dispuestos por ley, a suspender la prestación de sus servicios durante un cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, a fin de restaurar sus fuerzas y entregarse a ocupaciones personales o a las distracciones.

En el Perú, mediante la ley 9049 de fecha 13 de febrero de 1940 se regulo los derechos vacacionales, concediendo el goce de vacaciones y horario de verano en los meses de enero y febrero, para los trabajadores de Lima, Callao y demás departamentos de la costa.

La (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, art.24) refiere que, “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”

El (C 132 convenio sobre las Vacaciones pagadas, 1970, art. 3) de la Organización Internacional del Trabajo menciona que:

- Toda persona a quien aplique el convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.
- Todo miembro que ratifique el presente convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a su ratificación.
- Las vacaciones en ningún caso serán inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.

#### **2.3.2.2 *Requisitos para gozar del descanso.***

Según lo establecido en el Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 10 y art. 11) para que el trabajador pueda disfrutar de este beneficio debe cumplir un año completo de servicios el cual se empezará a computar desde la fecha en que el trabajador ingresó al servicio del empleador o desde la fecha en que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente.

#### *2.3.2.2.1 Días efectivos de trabajo.*

Dentro del año de servicios, el trabajador debe cumplir con un determinado número de días efectivos de trabajo o no sobrepasar el límite de faltas injustificadas, este requisito se encuentra supeditado al número de días que labora el trabajador dentro de una semana.

Si se trata de una jornada ordinaria de 6 días semanales, el trabajador tuvo que haber laborado por lo menos doscientos sesenta días en dicho período.

Si se trata de una jornada ordinaria de cinco días por semana, el trabajador tuvo que haber laborado por lo menos doscientos diez días dentro del período.

#### *2.3.2.2.2 Compuo de los días efectivamente laborados.*

De acuerdo al (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 12) se considera días de efectiva labor para alcanzar el beneficio de Descanso Vacacional los siguientes:

- Jornada ordinaria mínima de cuatro horas,
- La jornada cumplida en días de descanso cualquiera que sea el número de horas laborado,
- Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos siempre que no supere los 60 días dentro de un año;
- El descanso previo y posterior al parto;
- El permiso sindical;
- Las faltas o inasistencias autorizadas por Ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador;
- El periodo vacacional correspondiente al año anterior, y;
- Los días de huelga, salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

### **2.3.2.3 Duración.**

La duración del Descanso Vacacional es de treinta días por cada año de trabajo, sin embargo, por acuerdo de ambas partes (empleador y trabajador) se puede fraccionar o reducir el beneficio.

#### *2.3.2.3.1 Fraccionamiento.*

A solicitud escrita del trabajador, el empleador podrá fraccionar su periodo vacacional de la siguiente manera: i) periodo de quince días calendario, los cuales pueden ser gozados en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos, y, ii) el periodo restante del periodo vacacional puede ser fraccionados en periodos inferiores a siete días y como mínimo un día calendario (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art 17, artículo modificado por la única disposición complementaria del Decreto Legislativo N° 1045 que establece regulaciones para que el disfrute de Descanso Vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, 2018)

Como se menciona, el Descanso Vacacional es de 30 días por cada año de servicios, en los que también se encuentra computado los días sábados y domingos.

#### *2.3.2.3.2 Acumulación.*

“El trabajador podrá convenir con su empleador mediante escrito en acumular hasta dos descansos consecutivos, siempre que después de un año continuo de servicios disfrute de por lo menos un descanso de siete días naturales” (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 18).

#### *2.3.2.3.3 Reducción.*

Asimismo, “el trabajador podrá convenir por escrito la reducción del beneficio, ósea de los treinta días correspondientes, el trabajador podrá disfrutar solo de quince días de descanso, con la respectiva compensación de quince días de remuneración, esta reducción solo puede imputarse al periodo vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos

inclusive inferiores a siete días y como mínimo a un día calendario (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 19, artículo modificado por la única disposición complementaria modificatoria Decreto Legislativo N° 1045 Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute de Descanso Vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, 2018)

Entendiéndose que el trabajador podrá vender a su empleador hasta quince días de su Descanso Vacacional.

#### ***2.3.2.4 Oportunidad del descanso.***

La oportunidad del Descanso Vacacional será fijada en común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo prevalecerá la decisión del empleador en uso de su facultad directriz (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 14).

“El beneficio no podrá ser otorgado cuando el trabajador este incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si el accidente se hubiera suscitado en el periodo de vacaciones” (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 13).

#### **2.3.2.5 Remuneración Vacacional.**

“La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiese percibido en el caso de continuar laborando” (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 15).

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la Compensación por Tiempo de Servicios, con excepción de las remuneraciones periódicas a las que hace referencia el artículo 18 del DS 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

##### **2.3.2.5.1 Remuneración vacacional de trabajadores con remuneración imprecisa.**

La remuneración vacacional de los comisionistas se establece en base al promedio de las comisiones percibidas por el trabajador en el semestre ((Decreto Supremo N° 012-92-TR

Reglamento sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, 1992, art. 17)

Para establecer la remuneración vacacional de los trabajadores destajeros o que perciban remuneración principal mixta o imprecisa, se toma como base el salario diario promedio durante las cuatro semanas consecutivas anteriores a la semana que precede a la del Descanso Vacacional (Decreto Supremo N° 012-92-TR Reglamento sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, 1992, art.18).

#### *2.3.2.5.2 Trabajo discontinuo o de temporada.*

En los casos de trabajo discontinuo o de temporada, cuya duración fuere inferior a un año pero superior a un mes por su propia naturaleza, no procede el descanso físico, sino el pago al trabajador de un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva, toda fracción adicional será considerada por treintavos (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores

sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art.21 y Decreto Supremo N° 012-92-TR art. 21).

#### *2.3.2.5.3 Oportunidad de pago.*

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso, este pago no tendrá ninguna incidencia en la oportunidad en que se debe efectuar las aportaciones al Seguro Social de Salud (ESSALUD) y a la ONP, ni a la prima del seguro de vida, pues se los realizará en la fecha habitual (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 16 y Decreto Supremo N° 012-92-TR, art.19).

“El trabajador tiene derecho a percibir, a la conclusión de su descanso los incrementos de remuneración que se pudieran producir durante el disfrute de sus vacaciones” (Decreto Supremo N° 012-92-TR Reglamento sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, 1992, art. 20).

#### 2.3.2.5.4 *Registro.*

“El empleador está obligado a hacer constar expresamente en el libro de planillas, la fecha del Descanso Vacacional, así como el pago correspondiente” (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 20).

#### 2.3.2.6 *Trabajadores que no gozan del Descanso Vacacional: triple remuneración vacacional.*

Según lo dispuesto por el (Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, 1991, art. 23) los trabajadores, que no gocen de su Descanso Vacacional en el año siguiente a aquél en el que adquiere el derecho, percibirán:

- Una remuneración por el trabajo realizado;
- Una remuneración por el Descanso Vacacional adquirido y no gozado, y;
- Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago

o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

El monto de las remuneraciones será equivalente al que se encuentre percibiendo en la oportunidad en que se efectuó el pago

#### **2.3.2.7 *Vacaciones Truncas.***

Para que el trabajador tenga derecho a percibir el pago por el récord trunco vacacional deberá acreditar como mínimo un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado (Decreto Supremo N° 012-92-TR Reglamento sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, 1992, art. 23).

### **2.3.3 Gratificaciones Por Fiestas Patrias y Navidad.**

#### **2.3.3.1 *Monto de las Gratificaciones.***

La (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 2) señala;

El monto de cada una de las Gratificaciones es equivalente a la remuneración percibida por el trabajador al momento de otorgar el beneficio.

Para este efecto se considera remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, siempre que sea de su libre disposición.

#### *2.3.3.1.1 Remuneración regular.*

Se considera remuneración regular aquella que es percibida habitualmente por el trabajador, aun cuando sus montos puedan variar a razón de incrementos u otros motivos.

Tratándose de remuneración variable o imprecisa, cumplirá el requisito de regularidad cuando haya sido percibida, por lo menos, durante tres meses en el semestre correspondiente. Para la incorporación en la base de cálculo para la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se lo divide entre seis (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad

Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 3).

#### *2.3.3.1.2 Remuneración imprecisa.*

El monto de las Gratificaciones, para los trabajadores cuya remuneración es de naturaleza imprecisa, será calculada en base al promedio de las remuneraciones percibidas durante los seis meses anteriores al 15 de julio y 15 de diciembre, según corresponda (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 4).

#### *2.3.3.1.3 Bonificación extraordinaria.*

Asimismo, se encuentra dispuesto en la (Ley N° 29351 Ley que reduce los costos laborales a los aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, 2009, art. 3) que el monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las Gratificaciones de julio y diciembre de cada año son abonadas a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de

carácter temporal no remunerativo ni pensionable.

#### *2.3.3.1.4 Oportunidad de pago.*

“Las Gratificaciones serán abonadas dentro de la primera quincena de julio y diciembre, según corresponda” (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 4)

#### *2.3.3.2 Requisitos para percibir el beneficio.*

Para que el trabajador tenga derecho a percibir el beneficio debe encontrarse laborando en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio o estar en uso de su Descanso Vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidio de la seguridad social (Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 6).

#### *2.3.3.3 Gratificación trunca.*

El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un

mes íntegro de servicios. El monto de esta gratificación se determina en función a los meses calendarios completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese, la remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese y es cancelada conjuntamente con todos los Beneficios Sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese (Decreto Supremo N° 005-2002-TR Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de Gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002, art. 5).

#### **2.3.4 Asignación Familiar.**

##### ***2.3.4.1 Beneficiarios.***

“Este beneficio es otorgado a los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva y que tengan hijos menores de edad a su cargo” (Ley 25129 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, 1989, art. 1 y art. 2).

##### ***2.3.4.1.1 Requisitos para percibir el beneficio.***

De acuerdo con (Decreto Supremo N° 035-90-TR Fijan Asignación Familiar para los Trabajadores de la Actividad Privada, cuyas remuneraciones no se regulan por Negociación Colectiva, 1990, art. 5), para tener derecho a percibir el beneficio, se debe cumplir con los siguientes requisitos.

- Tener vínculo laboral vigente
- Tener a su cargo hijos menores de 18 años. En caso de que el hijo sea mayor de edad pero que siguiese cursando estudios superiores o universitarios, el beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad, entendiéndose hasta los 24 años de edad.

#### ***2.3.4.2 Monto de la Asignación Familiar.***

“El monto de la Asignación Familiar, corresponde al 10% de la remuneración mínima legal vigente al momento de otorgar el beneficio” (Decreto Supremo N° 035-90-TR Fijan Asignación Familiar para los Trabajadores de la

Actividad Privada, cuyas remuneraciones no se regulan por Negociación Colectiva, 1990, art. 4).

#### **2.3.4.3 Pago.**

“La Asignación Familiar será abonada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores “(Decreto Supremo N° 035-90-TR Fijan Asignación Familiar para los Trabajadores de la Actividad Privada, cuyas remuneraciones no se regulan por Negociación Colectiva, 1990, art. 10).

#### **2.3.4.4 Datos a considerar.**

“Para percibir el beneficio, el trabajador se encuentra obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviese” (Decreto Supremo N° 035-90-TR Fijan Asignación Familiar para los Trabajadores de la Actividad Privada, cuyas remuneraciones no se regulan por Negociación Colectiva, 1990, art. 11).

“En caso el trabajador labore para más de un empleador, tiene derecho a percibir el beneficio por cada uno de sus empleadores” (Decreto Supremo N° 035-90-TR Fijan Asignación Familiar para los Trabajadores de la Actividad Privada, cuyas remuneraciones no se regulan por Negociación Colectiva, 1990, art. 8).

“En caso de que el padre y la madre sean trabajadores de una misma empresa, tendrán derecho a este beneficio, ambos trabajadores” (Decreto Supremo N° 035-90-TR Fijan Asignación Familiar para los Trabajadores de la Actividad Privada, cuyas remuneraciones no se regulan por Negociación Colectiva, 1990, art. 7).

### **2.3.5 Compensación por Tiempo de Servicios.**

Según (Casación 123-2014, citado por Montoya, 2018) la Compensación por Tiempo de Servicios es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita cubrir futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral.

Asimismo, con relación a la evolución histórica de este beneficio social en el Perú (Álvarez 1985, citado por Montoya, 2018) explica que el primer antecedente data del 7 de junio de 1924, mediante la entrada en vigencia de la ley N° 4916 denominada “ley del empleado público”, a través de la cual se contemplaba una especie de indemnización ante el despido del trabajador, la cual podía oscilar desde las dos hasta las doce remuneraciones, dependiendo de su antigüedad en el empleo.

Seguidamente en 1945, con la ley N° 10239, se precisó que la compensación que se abone a los empleados en caso de retiro o despido se computará a razón de un sueldo por año, es decir, el pago ya no tenía relación con el motivo de despido sino con la cantidad de tiempo que el trabajador laboró para el empleador, esta propuesta fue confirmada en 1962, con la ley N° 13842, la cual fijó el término “Compensación por el Tiempo de Servicios” al pago otorgado al trabajador en contraprestación por su tiempo de labor.

Asimismo, (Montoya, 2018) refiere que en 1991, se promulgó el decreto Legislativo N° 650 “Ley de Compensación por el Tiempo de Servicios”, norma que establece por primera vez el depósito semestral de este beneficio en una entidad financiera, restringiendo al empleador que antes de dicho marco normativo custodiaba el fondo del trabajador.

Hoy en día la Compensación por Tiempo de Servicios es regulada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por el Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR.

#### **2.3.5.1 Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios.**

“La Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que

origina el cese en el trabajo” (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 1).

Este beneficio se devenga desde cumplido el primer mes de vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos. La Compensación por Tiempo de Servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el pago queda cumplida la obligación del empleador (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 2).

#### **2.3.5.2 Trabajadores comprendidos.**

Están comprendidos dentro del beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos una jornada mínima de cuatro horas diarias (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 4).

#### **2.3.5.3 Trabajadores excluidos.**

De conformidad con (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 6) no se encuentran comprendidos dentro de la Compensación por Tiempo de Servicios.

- Los trabajadores que perciban el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa como comisiones y el destajo.
- Trabajadores que hayan laborado menos de un mes.
- Los trabajadores sujetos a regímenes especiales, tales como construcción civil, pescadores, artistas, trabajadores del hogar y casos análogos, continúan regidos por sus propias normas.
- Trabajadores de las microempresas.

#### **2.3.5.4 Tiempo computable.**

De acuerdo con (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 8) son computables los días de efectiva labor; los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de treintavos por cada uno de estos días. Por excepción son computables:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o enfermedades

debidamente comprobadas, en un período máximo de 60 días al año.

- Los días de descanso pre y post natal.
- Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador.
- Los días de huelga, siempre que no se haya declarado improcedente o ilegal.
- Los días que devenguen remuneraciones en un procedimiento de calificación de despido.

#### **2.3.5.5 Remuneración computable.**

De conformidad con (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art 9) la remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios, es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación de su labor cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de libre disponibilidad del trabajador. Se incluye dentro de este concepto el valor de la alimentación principal cuando haya sido entregada en especie por parte del empleador.

*Tabla1*

*Remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios*

<b>COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS</b>	
<b>Remuneración computable</b>	<b>Concepto- Ejemplos</b>
<b>Remuneración básica o jornal</b>	Es el monto diario, semanal o mensual que se abona al trabajador por la prestación de sus servicios.
<b>Asignación Familiar</b>	Es el 10% de la Remuneración mínima mensual, conforme al artículo 3 del Decreto Supremo N° 035-90-TR.
<b>Movilidad de libre disponibilidad</b>	Montos que se otorgan para generar un incremento remunerativo al trabajador, de tal forma que el destino del dinero entregado es de libre decisión del trabajador.
<b>Alimentación principal</b>	Sea el desayuno o cena, en dinero o especie. En este concepto comprende a la prestación alimentaria por Suministro Directo (Ley N° 28051).
<b>Gratificaciones de julio y diciembre</b>	Serán computables a razón de un sexto, siempre que los hayan percibido durante el periodo computable. Entran al cómputo de la remuneración sean Gratificaciones completas o proporcionales.
<b>Horas extras</b>	Aquellos montos que se abonan como sobretasa por las jornadas adicionales laboradas respecto a la jornada máxima de trabajo.
<b>Comisiones</b>	Son los que se otorgan en virtud del cumplimiento de metas y objetivos establecidos por la empresa.
<b>Destajo</b>	Es el monto que se otorga de acuerdo a la producción del trabajador.
<b>Bonificación por 25 ó 30 años de servicios</b>	Es un monto permanente y de libre disponibilidad. Será computable lo percibido al 30 de abril o 31 de octubre, según corresponda.

---

**COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

---

<b>Bonificación por riesgo de caja</b>	Es el monto otorgado por el manejo de fondos, es decir, una compensación por el riesgo propio de la labor que desempeña el trabajador.
<b>Bonificación por trabajo nocturno</b>	Se refiere a la que se percibe por laborar de forma permanente en turno nocturno.
<b>Incremento AFP 3%</b>	Es computable conforme a la Quinta Disposición Final Transitorio del Decreto Supremo N° 054-97-EF
<b>Gratificaciones regulares, ordinarias</b>	Aquellas que se otorgan regularmente, sean anuales, semestrales, trimestrales.

---

Nota. Adaptado de (Atahuaman, 2019) Compensación por Tiempo de Servicios

#### *2.3.5.5.1 Regularidad de la remuneración.*

Se considera remuneración regular aquella que es percibida habitualmente por el trabajador, en el caso de que el trabajador perciba remuneraciones extras por concepto de comisiones u horas extras, cumple el requisito de regularidad cuando haya sido percibido por lo menos tres meses en el semestre correspondiente. Para que esta remuneración sea considerada en la remuneración computable se suman los montos percibidos y se lo divide entre seis (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 16).

#### *2.3.5.5.2 Remuneración imprecisa.*

En el caso de remuneración imprecisa, el computo de la remuneración se lo establecerá en base al promedio de lo que haya percibido el trabajador durante el período respectivo, en el supuesto de que el periodo de liquidación del trabajador sea menor a los seis meses, la remuneración computable será establecida en base al promedio diario percibido durante dicho período (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 17).

#### *2.3.5.5.3 Remuneraciones periódicas.*

Conforme a (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 18) las remuneraciones periódicas forman parte de la remuneración computable de la manera siguiente:

Tabla 2

*Remuneraciones periódicas para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios*

<b>Remuneraciones periódicas</b>	
<b>Tipo de Remuneración</b>	<b>Consideraciones</b>
<b>Remuneraciones Semestrales</b>	Se integran a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre. Se incluyen las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
<b>Remuneraciones de periodicidad mayor a seis meses</b>	Son incorporadas a razón de un dozavo en el semestre respectivo.
<b>Remuneraciones de periodicidad mayor a un año</b>	No forman parte de la remuneración computable para el pago de CTS.
<b>Remuneraciones fijas de periodicidad menores a un semestre, pero mayor a un mes</b>	Se incorporan a la remuneración computable el promedio de lo percibido durante el semestre respectivo, sin que sea exigible el requisito de regularidad.

**2.3.5.6 Remuneraciones no computables.**

No son consideradas remuneraciones computables las siguientes (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 19):

Tabla 3

Remuneraciones no computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios

<b>REMUNERACIONES NO COMPUTABLES</b>	
<b>REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE</b>	<b>CONCEPTO</b>
<b>Gratificaciones extraordinarias</b>	Que se otorgan ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador, o en virtud de una negociación colectiva. Se incluye la bonificación por cierre de pliego.
<b>Participación en las utilidades de la empresa</b>	Toda la participación del trabajador en la distribución de utilidades de la empresa.
<b>Condición de trabajo</b>	Montos que se otorgan para el cabal de desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones.
<b>Canasta de Navidad</b>	Obsequios que se entregan a los trabajadores con ocasión de fiestas.
<b>Valor de transporte</b>	Son otorgadas para que el trabajador se traslade desde su domicilio hasta su centro de labores y viceversa, en un monto razonable, que cubra efectivamente el traslado.
<b>Asignación o bonificación por educación</b>	Debe ser un monto razonable y debidamente sustentado.
<b>Asignación o bonificación de carácter personal</b>	Son aquellos que se otorgan por cierto eventos como; matrimonio, nacimiento de hijos, cumpleaños, entre otros.
<b>Bienes que otorga la empresa</b>	Son bienes que la empresa produce, deben ser otorgados en cantidad razonable para el consumo directo del trabajador y de su familia.
<b>Montos que se otorgan para el cabal desempeño</b>	Son montos que se otorgan por concepto de movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario, siempre que no constituya ventaja patrimonial del trabajador.
<b>Alimentación como condición de trabajo</b>	Alimentación que se otorga por ser indispensable para la prestación de los servicios. Adicionalmente, no es computable los vales o cupones de alimentos.
<b>Incremento AFP 10.23%</b>	No es computable conforme a la Quinta Disposición Final Transitorio del Decreto Supremo N° 054-97-EF.

---

**REMUNERACIONES NO COMPUTABLES**

---

<b>Refrigerio</b>	Cuando no es alimentación principal.
<b>Bonificación extraordinaria</b>	No tiene carácter remunerativo, sino es temporal conforme al artículo 3 Ley N° 29351

---

Nota. Adaptado de (Atahuaman, 2019) Compensación por Tiempo de Servicios

“La inclusión en el libro de planillas de los conceptos referidos anteriormente, no afectan su naturaleza de no computable” ( Decreto Supremo N° 004-97-TR Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 8).

#### **2.3.5.7 Oportunidad de pago.**

(Atahuaman, 2019) Los empleadores tienen que considerar que hay un plazo legal establecido para el pago directo de la CTS o el depósito correspondiente, vencido el plazo y no habiéndose cumplido con pagar o depositar la CTS, la norma establece que el empleador queda automáticamente obligado al pago de los intereses que se hubiera generado, asimismo está obligado a asumir la diferencia del tipo de cambio, si el depósito hubiera sido solicitado en moneda extranjera.

##### *2.3.5.7.1 Plazo para el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios.*

El empleador deberá realizar el depósito correspondiente en la entidad financiera elegida

por el trabajador, dentro de los primeros quince días naturales del mes de mayo y noviembre, en caso el último día sea inhábil, se realizará el depósito el día hábil siguiente. El monto a depositar será el equivalente a un dozavo de la remuneración computable por tantos meses completos haya laborado dentro del semestre respectivo, la fracción de mes será depositado en treintavos (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 21 y art. 22).

#### *2.3.5.7.2 Elección del depositario*

El trabajador que ingrese a laborar deberá comunicar por escrito y bajo cargo, hasta el 30 de abril o 30 de octubre, según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y la moneda en que deberá efectuarse su depósito (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art.23).

Asimismo, el depositario, a través del empleador, entregará a los trabajadores el documento que acredite la titularidad del

depósito (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 28).

#### **2.3.5.8 Retiros autorizados y límite.**

De acuerdo con (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 41) el trabajador podrá efectuar retiros parciales de libre disposición con cargo a su depósito de CTS e intereses acumulados, siempre que no excedan del 50% de los mismos.

Asimismo, mediante (Ley N° 28461 Ley que permite el uso del 80% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) destinado a la adquisición de vivienda o terreno en el marco de los programas promovidos por el Ministerio de Vivienda y Construcción o por el Sector privado, 2005, art. 2) se dispuso que a solicitud del trabajador podrá utilizarse, en forma excepcional y por una sola vez, hasta el 80% del total de la Compensación por Tiempo de Servicios e intereses, destinándolo a la adquisición, construcción, mejoramiento de vivienda o adquisición de terreno que se efectue, a su elección, en el marco de los programas Techo Propio, MIVIVIENDA y cualquier otro promovido por el Ministerio de Vivienda,

Construcción y Saneamiento, en el marco del Plan Nacional de Vivienda “Vivienda para Todos”, u otro plan que sea directamente promovido por el Sector Privado, o para la adquisición de terrenos.

En el 2010, mediante (Decreto Supremo 016-2010-TR, reglamento de la Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios- CTS, 2010, art. 3) se establece que a partir de mayo del 2011 y hasta la extinción del vínculo laboral, los trabajadores solo podrán disponer hasta el setenta por ciento (70%) del excedente de seis remuneraciones brutas que se encuentren depositados en su cuenta individual de deposito de CTS.

Posteriormente en el 2016, mediante (Decreto Supremo 012-2016-TR Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las Gratificaciones legales y disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios, 2016, art 8), se dispuso que los trabajadotres podrán disponer hasta el cien por ciento (100%) del excedente de cuatro remuneraciones brutas, de los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios efectuados en las entidades financieras y que

tengan acumulados a la fecha de disposición. La determinación del monto intangible del beneficio social se efectúa considerando la última remuneración mensual a la que tuvo derecho el trabajador antes de la fecha en que haya comunicado al empleador la decisión de disponer de sus depósitos, en caso de trabajadores con remuneración imprecisa, el monto intangible de la Compensación por Tiempo de Servicios se establecerá en función al promedio de las remuneraciones imprecisas percibidas en los últimos 6 meses anteriores al retiro del beneficio.

Finalmente mediante la promulgación de la ley N° 31480, se autoriza, por única vez y hasta el 31 de diciembre del 2023, a los trabajadores comprendidos dentro de los alcances del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR, a disponer libremente del cien por ciento (100%) de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios (Ley 31480 Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del Covid-19, 2022, art. 2).

### **2.3.5.9 Hoja de liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios.**

De conformidad con el (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 29) el empleador dentro del plazo de cinco días hábiles de efectuado el depósito, tiene la obligación de entregar a sus trabajadores, bajo cargo, una liquidación, debidamente firmada que contenga como mínimo la siguiente información.

- Fecha y número u otra seña otorgada por el depositario que indique se ha realizado el depósito.
- Nombre o razón social del empleador y su domicilio.
- Nombre completo del trabajador.
- Información detallada de la remuneración computable.
- Periodo de servicios que se cancela.
- Nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

Asimismo, el depositario deberá informar al trabajador titular de la cuenta CTS sobre su nuevo saldo, indicando la fecha del último depósito, en un plazo no mayor de quince días calendario de efectuado éste.

#### ***2.3.5.10 Compensación por Tiempo de Servicios trunca.***

La Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha de cese (Decreto Supremo N° 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1997, art. 3).

#### ***2.3.6 Participación en las Utilidades.***

La (Constitución Política del Perú, 1993, art. 29) indica que, “el estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”.

Según (Mantilla, 2016), el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas no es reciente. Fue el artículo 45 de la constitución política del Perú de 1933 el que estableció que el Estado favorecería un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de la empresa. Posteriormente, el 3 de diciembre 1948, mediante Decreto Ley N° 10908 instauró el régimen de participación en la gestión, en la propiedad y en las utilidades de la empresa, cuyas reglas variaban de acuerdo a la actividad económica que éstas desarrollaban. Sin embargo, dichas normas fueron derogadas por la Ley N° 11672.

En la constitución política del Perú de 1979, también se recogió este derecho de los trabajadores. Asimismo, en los artículos 105 y 106 de la Ley N° 23407 (Ley General de Industrias), promulgada en 1982, se reconoció el derecho de los trabajadores a la participación de utilidades líquidas de hasta el 17% a cambio de optar por no recibir acciones de la empresa empleadora.

Del mismo modo, a inicio de la década de los noventa, dentro del proceso de flexibilización de las leyes laborales, se dictó el Decreto Legislativo N° 677, norma que reguló la participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría y que están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, sin embargo, el desarrollo y alcance actual de la legislación sobre este beneficio, se consolidó a partir de 1997, con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 892, Norma que regula el derecho de los Trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de tercera categoría.

#### **2.3.6.1 Empresas obligadas a distribuir utilidades.**

“Los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría participan en las utilidades de la empresa, mediante la distribución por parte de estas de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos” (Decreto Legislativo N° 892

Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 1 y art. 2).

#### **2.3.6.2 Empresas no obligadas a distribuir utilidades.**

a) Según la naturaleza jurídica de la empresa.

“No tienen derecho a participar en las utilidades, los trabajadores de las cooperativas, las empresas autogestionarias y las sociedades civiles” (Decreto Legislativo N° 677 Participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, 1991, art. 2).

b) Según el número de trabajadores.

“No tienen derecho a participar en las utilidades los trabajadores de todas aquellas empresas que tengan menos de veinte trabajadores” (Decreto Legislativo N° 677 Participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de

Tercera Categoría y que están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, 1991, art. 2).

Para determinar la cantidad de trabajadores que laboraron dentro de la empresa en un período se suma la cantidad de trabajadores que trabajaron por cada mes y el resultado se lo divide entre doce.

#### **2.3.6.3 Trabajadores con derecho.**

Tienen derecho a participar de las utilidades, todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima establecida por la empresa, sin importar el tipo de contrato laboral, igualmente, participan en las distribución de utilidades aquellos trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, pero de manera proporcional a la jornada trabajada (Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 5).

#### **2.3.6.4 Monto de la participación.**

El (Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 2) establece que:

El monto de la participación de las utilidades se fija de acuerdo a la actividad de la empresa, tomando los porcentajes siguientes:

- Empresas pesqueras 10%
- Empresas de telecomunicaciones 10%
- Empresas industriales 10%
- Empresas mineras 8%
- Empresas de comercio al por mayor y al menos y restaurantes 8%
- Empresas que realizan otras actividades 5%.

#### **2.3.6.5 Base de cálculo.**

“La participación de las utilidades se calculará sobre el saldo de la renta imponible gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas del impuesto a la renta” (Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 2 y art. 4).

Es decir, la participación en las utilidades será calculada sobre la renta neta que obtenga la empresa después de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores.

### **2.3.6.6 Distribución de Utilidades.**

En el (Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 5) se encuentra regulado la distribución de utilidades para cada uno de los trabajadores de la siguiente manera:

#### *2.3.6.6.1 En función a los días efectivamente laborados.*

Un 50 % será distribuido tomando en cuenta los días efectivamente laborados por los trabajadores; para este cálculo es necesario sumar los días efectivos laborados de todos los trabajadores, cuyo resultado será divisor del 50% de las utilidades, y el resultado obtenido luego de la división será multiplicado por los días efectivamente trabajados por cada uno de los trabajadores, a fin de determinar qué cantidad de la participación de utilidades le corresponde a cada uno.

El (Decreto Supremo N° 007-2018-TR que modifica el Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar

en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, 2018, art. 2) refiere que, se modificó el artículo 4 del Decreto Supremo 009-98-TR en el cual se indica;

Que se entiende por días efectivamente trabajados a aquellos en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa, así como las ausencias que deben ser consideradas como asistencias para todo efecto, por mandato legal expreso. Igualmente, se entenderá por días efectivamente laborados al descanso prenatal y postnatal de la trabajadora.

*2.3.6.6.2 En función a las remuneraciones de los trabajadores.*

El 50% restante de las utilidades, será distribuido en función de las remuneraciones percibidas por cada uno de los trabajadores, para ello es necesario sumar todas las remuneraciones percibidas por el total de trabajadores, este resultado servirá como divisor del 50% de la participación de utilidades, por último, el

resultado de la división será multiplicado por la remuneración de cada uno de los trabajadores, con la finalidad de establecer la cantidad de participación de utilidades que corresponde a cada uno.

#### **2.3.6.7 Liquidación.**

“Al momento del pago de la participación, las empresas entregaran a sus trabajadores y extrabajadores con derecho a este beneficio una liquidación que precise la forma en que ha sido calculada” (Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría, 1996, art. 7)

De acuerdo, al (Decreto Supremo N° 009-98-TR Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, 1998, art. 16) la liquidación de distribución de utilidades debe contener como mínimo la siguiente información:

- Nombre o Razón Social del empleador,
- Nombre completo del trabajador,
- Renta anual de la empresa antes de impuestos,

- Número de días laborados por el trabajador,
- Remuneración del trabajador considerada para el cálculo,
- Número total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades,
- Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa,
- Monto de remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

#### **2.3.6.8 *Limite.***

“La distribución de utilidades tiene como límite máximo respecto a cada trabajador el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio” (Decreto Supremo N° 009-98-TR Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, 1998, art. 2).

## **2.4 Definición de Términos Básicos.**

### **2.4.1 Asignación Familiar.**

Beneficio social, que por ley es otorgado a los empleados que tienen a su cargo hijos menores de edad.

### **2.4.2 Beneficios Sociales.**

Son pagos realizados por los empleadores, que a diferencia de las remuneraciones estos no se conceden como contraprestación por la labor efectuada propiamente dicha, sino que sirven como retribución por el desempeño laboral de los trabajadores, los mismos que se encuentran regulados por dispositivos legales y convenios internacionales, por lo que su otorgamiento es de carácter obligatorio.

### **2.4.3 Compensación por Tiempo de Servicios.**

Es un beneficio otorgado por el empleador cuya finalidad es proteger al trabajador cuando se extinga el vínculo laboral, y con el cual el trabajador pueda solventar sus necesidades personales y familiares.

### **2.4.4 Descanso.**

Acción necesaria para recobrar las fuerzas necesarias para continuar con nuestras labores habituales.

### **2.4.5 Destajo.**

Tipo de trabajo que consiste en el desarrollo de actividades sin importar el tiempo que se haya tardado en realizarlo.

#### **2.4.6 Distribución de Utilidades.**

Proporción de las ganancias de las empresas que perciben los trabajadores en función a los criterios establecidos por la normativa legal.

#### **2.4.7 Empleador.**

Es aquella persona natural o jurídica que necesita del servicio de personas naturales para que colaboren y pueda conseguir sus metas pactadas.

#### **2.4.8 Gratificaciones.**

Beneficio que es otorgado por parte del empleador, dos veces al año, en las festividades de Fiestas Patrias y Navidad, cuya finalidad es cubrir los gastos en los que incurre el trabajador al celebrar las festividades mencionadas.

#### **2.4.9 Gratificación trunca**

Cantidad de dinero que percibe el trabajador cuando el vínculo laboral se haya extinguido antes de julio o diciembre, es calculado en función a los meses de efectiva labor durante el periodo semestral correspondiente.

#### **2.4.10 Liquidación**

Pago que realiza el empleador al término del vínculo laboral, en donde se cancelan todos los Beneficios Sociales del trabajador que no han cumplido con el tiempo requerido.

#### **2.4.11 Pago.**

Acción que se realiza al recibir un bien o servicio.

#### **2.4.12 Remuneración.**

Es el monto pactado entre las partes (empleador y trabajador) y que será de libre disposición del trabajador, sujeta a deducciones establecidas por ley.

#### **2.4.13 Remuneración imprecisa**

Tipo de remuneración que varía de una fecha de pago a otra en función al cumplimiento de ciertos criterios, como lo son; las comisiones, horas extras o destajo.

#### **2.4.14 Remuneración Mínima Legal.**

Es la remuneración mínima establecida por dispositivo legal que un trabajador puede percibir por la prestación de sus servicios por una jornada completa de cuarenta o cuarenta y ocho horas semanales, según sea el caso.

#### **2.4.15 Remuneración regular.**

Es el monto que normalmente percibe el trabajador por el desempeño de sus funciones.

#### **2.4.16 Tiempo computable.**

Cantidad de días considerados para el pago de las remuneraciones y el cálculo de cada uno de los Beneficios Sociales.

**2.4.17 Trabajador.**

Es aquel individuo que presta un servicio a un empleador y por el cual tiene derecho a percibir una remuneración.

**2.4.18 Utilidades.**

Ganancia neta obtenida por las empresas en el desarrollo de sus actividades dentro de un periodo.

**2.4.19 Vacaciones.**

Periodo de tiempo, en el cual se suspenden todas las actividades habituales que se realizan y que se utiliza para el descanso.

## **CAPITULO III**

### **III. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.**

#### **3.1 Identificación de Variable.**

- Variable 1: Beneficios Sociales

Los Beneficios Sociales son aquellos que la empresa da a sus empleados con carácter de liberalidad –en el sentido más amplio del término, se otorgan por pertenecer a la empresa, pero no son contraprestación directa al trabajo realizado, tampoco se compensa con ellos posibles perjuicios ocasionados al trabajador en el ejercicio de su actividad (Jímenez, 2011).

## **CAPITULO IV**

### **IV. METODOLOGÍA**

#### **4.1 Tipo y nivel de investigación.**

##### **4.1.1 Tipo de investigación**

Expresa (Moises, Ango, Palomino, & Feria, 2019, pág. 113) citando a (Zorrilla Arena, 1993, pág. 43) que:

La investigación aplicada guarda íntima relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de esta y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de conocimiento. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

En la presente investigación se pretende prevenir las consecuencias del problema.

##### **4.1.2 Nivel de investigación.**

Indica (Moises, et al, 2019, pág. 115) citando a (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág, 102) que el Nivel de Investigación descriptiva:

Mide, evalúa o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga.

En la presente investigación la variable es Beneficios Sociales y la muestra está conformada por los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca.

#### **4.2 Diseño de la investigación.**

Se considera el diseño No Experimental, el cual implica (Moises, et al, 2019, pág. 115) pues este “Prescinden de la manipulación deliberada de la variable independiente y se caracterizan por observar los fenómenos tal y como se presentan en su contexto natural, para después describirlos, explicarlos o predecirlos”.

Y a la vez Transversal (Transeccional) ya que “Recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” citando a (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, pág, 208).

#### **4.3 Población de estudio.**

Señala (Moises, et al, 2019, pág. 128) que la Población es un “Conjunto total de elementos (personas, familias, viviendas, objetos, etc.) que comparten al menos una propiedad en común, circunscritos en un espacio y tiempo definido; es decir, dónde y cuándo”. Se considera una población finita, pues tiene un tamaño establecido, limitado e identificable; pues se conoce la cantidad de elementos que la conforman.

Para la presente investigación, la población está conformada por los Estudiantes de Contabilidad de la Promoción 2018 de la Universidad

Nacional de Cajamarca, de los cuales solo fueron encuestados 76, los 6 restantes no fueron encontrados para la aplicación del cuestionario.

Tabla 4

Población de estudio

<b>Relación de Estudiantes de Contabilidad de la promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca</b>			
N°	Apellidos y nombres	DNI	Correo Electrónico
1	Aguilar Nuñez Danisse	70059829	<a href="mailto:daguilarn18_1@unc.edu.pe">daguilarn18_1@unc.edu.pe</a>
2	Aguilar Chavez Eduar Enrique	70350840	<a href="mailto:eaguilarc18_2@unc.edu.pe">eaguilarc18_2@unc.edu.pe</a>
3	Alcantara Troche Roger Gabriel	71429677	<a href="mailto:ralcantarat18_2@unc.edu.pe">ralcantarat18_2@unc.edu.pe</a>
4	Alejandria Rojas Nicida Beatriz	75535799	<a href="mailto:nalejandriar18_2@unc.edu.pe">nalejandriar18_2@unc.edu.pe</a>
5	Arevalo Guevara Sandra Paola	61417356	<a href="mailto:sarevalog18_2@unc.edu.pe">sarevalog18_2@unc.edu.pe</a>
6	Bardales Vigo Esmith Segundo	47757218	<a href="mailto:ebardalesv18_2@unc.edu.pe">ebardalesv18_2@unc.edu.pe</a>
7	Becerra Mendoza Gisela Auristela	71482097	<a href="mailto:gbecerram18_2@unc.edu.pe">gbecerram18_2@unc.edu.pe</a>
8	Bergara Montoya Vaneza	75972360	<a href="mailto:vbergaram18_2@unc.edu.pe">vbergaram18_2@unc.edu.pe</a>
9	Cabanillas Murga Karely Lizet	71067922	<a href="mailto:kcabanillasm18_2@unc.edu.pe">kcabanillasm18_2@unc.edu.pe</a>
10	Cabanillas Ramos Wilson Paul	72938188	<a href="mailto:wcabanillasr18_2@unc.edu.pe">wcabanillasr18_2@unc.edu.pe</a>
11	Carrasco Cayao Alexander Jhuniór	73171310	<a href="mailto:acarrascoc18_1@unc.edu.pe">acarrascoc18_1@unc.edu.pe</a>
12	Carrasco Quispe Fiorella Araceli	70181744	<a href="mailto:fcarrascoq18_2@unc.edu.pe">fcarrascoq18_2@unc.edu.pe</a>
13	Caruajulca Jara Nancy Rocío	73537011	<a href="mailto:ncaruajulcaj18_1@unc.edu.pe">ncaruajulcaj18_1@unc.edu.pe</a>
14	Casas Huaman Antony Carlos	73227755	<a href="mailto:acasash18_2@unc.edu.pe">acasash18_2@unc.edu.pe</a>
15	Castañeda Castañeda Rosa Andrea	71560494	<a href="mailto:rcastanedac18_2@unc.edu.pe">rcastanedac18_2@unc.edu.pe</a>
16	Cerdan Chavez Miguel Eduardo	71605730	<a href="mailto:mcerdanc18_1@unc.edu.pe">mcerdanc18_1@unc.edu.pe</a>
17	Chavez Campos Vilmer Eli	48181246	<a href="mailto:vchavezc18_1@unc.edu.pe">vchavezc18_1@unc.edu.pe</a>
18	Chavez Pompa Rodney Joel	73960325	<a href="mailto:rchavezp18_2@unc.edu.pe">rchavezp18_2@unc.edu.pe</a>
19	Chavez Rodriguez Antonio	77292086	<a href="mailto:achavezr18_2@unc.edu.pe">achavezr18_2@unc.edu.pe</a>
20	Chuquimango Campos Luis Joel	75842693	<a href="mailto:lchuquimangoc18_1@unc.edu.pe">lchuquimangoc18_1@unc.edu.pe</a>
21	Coronel Tan Talia Seleny	75690035	<a href="mailto:tcoronelt18_2@unc.edu.pe">tcoronelt18_2@unc.edu.pe</a>
22	Cubas Mantilla Nicoll	76939058	<a href="mailto:ncubasm18_2@unc.edu.pe">ncubasm18_2@unc.edu.pe</a>
23	Cueva Rafael Oswaldo	71725106	<a href="mailto:ocuevar18_2@unc.edu.pe">ocuevar18_2@unc.edu.pe</a>
24	Diaz Chavez Lorena Paola		<a href="mailto:ldiazc18_2@unc.edu.pe">ldiazc18_2@unc.edu.pe</a>
25	Escuadra Domínguez Celina Carmen Rosa	75817083	<a href="mailto:cescuadrad18_2@unc.edu.pe">cescuadrad18_2@unc.edu.pe</a>
26	Fernandez Cusquisiban William Anibal	73078598	<a href="mailto:wfernandezc18_1@unc.edu.pe">wfernandezc18_1@unc.edu.pe</a>
27	Flores Sanchez Maria Liliana	74230597	<a href="mailto:mfloress18_2@unc.edu.pe">mfloress18_2@unc.edu.pe</a>
28	Gonzales Peralta Andy Joseph	72278733	<a href="mailto:agonzalesp18_1@unc.edu.pe">agonzalesp18_1@unc.edu.pe</a>
29	Grandez Villalobos Lisbel	77434467	<a href="mailto:lgrandezv18_1@unc.edu.pe">lgrandezv18_1@unc.edu.pe</a>
30	Heras Novoa Roxana	74880665	<a href="mailto:rherasn18_1@unc.edu.pe">rherasn18_1@unc.edu.pe</a>
31	Hernández Vásquez Ronald Ulises	77468061	<a href="mailto:rhernandezv18_2@unc.edu.pe">rhernandezv18_2@unc.edu.pe</a>
32	Huaman Chacha Jhuly Liliana	73302227	<a href="mailto:jhuamanc18_1@unc.edu.pe">jhuamanc18_1@unc.edu.pe</a>

---

**Relación de Estudiantes de Contabilidad de la promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca**

---

33	Huaman Miranda Jhonatan Geanpiere	74958753	<a href="mailto:jhuamanm18_1@unc.edu.pe">jhuamanm18_1@unc.edu.pe</a>
34	Huaman Ocas Meydi Jhasmin	72072254	<a href="mailto:mhuamano18_1@unc.edu.pe">mhuamano18_1@unc.edu.pe</a>
35	Huingo Duran Denis Dario	48401036	<a href="mailto:dhuingod18_1@unc.edu.pe">dhuingod18_1@unc.edu.pe</a>
36	Izquierdo Lozano Erisabel	74564584	<a href="mailto:eizquierdol18_1@unc.edu.pe">eizquierdol18_1@unc.edu.pe</a>
37	Julca Casas Wiliam Alex	73134274	<a href="mailto:wjulcac18_1@unc.edu.pe">wjulcac18_1@unc.edu.pe</a>
38	Livaque Ticlla Erika	71971749	<a href="mailto:elivaquet18_2@unc.edu.pe">elivaquet18_2@unc.edu.pe</a>
39	Lopez Castañeda Alejandra Valeska	77325933	<a href="mailto:alopezc18_2@unc.edu.pe">alopezc18_2@unc.edu.pe</a>
40	Marin Vasquez Chely Yovani	73688907	<a href="mailto:cmarinv18_1@unc.edu.pe">cmarinv18_1@unc.edu.pe</a>
41	Marin Cornelio Renson Diego	72500737	<a href="mailto:rmarinc18_2@unc.edu.pe">rmarinc18_2@unc.edu.pe</a>
42	Márquez Infantes Edinson Jeampier	72425053	<a href="mailto:emarquezi18_1@unc.edu.pe">emarquezi18_1@unc.edu.pe</a>
43	Merino Terrones Angie Stefany	71496884	<a href="mailto:amerinot18_1@unc.edu.pe">amerinot18_1@unc.edu.pe</a>
44	Merlo Alva Brenner Segundo	73817908	<a href="mailto:bmerloa18_1@unc.edu.pe">bmerloa18_1@unc.edu.pe</a>
45	Montoya Malaver Yeseli Mardeli	71441395	<a href="mailto:ymontoyam18_2@unc.edu.pe">ymontoyam18_2@unc.edu.pe</a>
46	Muñoz Romero Randy Jackson	71033162	<a href="mailto:rmuñozr18_1@unc.edu.pe">rmuñozr18_1@unc.edu.pe</a>
47	Nicasio Hurtado Roberto Jairo	71810692	<a href="mailto:micasioh18_2@unc.edu.pe">micasioh18_2@unc.edu.pe</a>
48	Noriega Muñoz Denis Idelmer	71973836	<a href="mailto:dnoriegam18_2@unc.edu.pe">dnoriegam18_2@unc.edu.pe</a>
49	Oblitas Alcántara Liseth Mayli		<a href="mailto:loblitas18_2@unc.edu.pe">loblitas18_2@unc.edu.pe</a>
50	Olano Mendoza Ronald Alexander	74211522	<a href="mailto:rolanom18_2@unc.edu.pe">rolanom18_2@unc.edu.pe</a>
51	Ortega Pichen Leslie Liseth	72366204	<a href="mailto:lortegap18_2@unc.edu.pe">lortegap18_2@unc.edu.pe</a>
52	Pérez Malca, Luz Yaquelin	74593194	<a href="mailto:lperezm18_1@unc.edu.pe">lperezm18_1@unc.edu.pe</a>
53	Perez Reyes Juan Jose	78374525	<a href="mailto:jperezr18_2@unc.edu.pe">jperezr18_2@unc.edu.pe</a>
54	Pompa Leiva Yenny Yaquy	76880491	<a href="mailto:ypompal18_1@unc.edu.pe">ypompal18_1@unc.edu.pe</a>
55	Puitiza Aguilar Samanta Lisbet	74662197	<a href="mailto:spuitizaa18_2@unc.edu.pe">spuitizaa18_2@unc.edu.pe</a>
56	Quiliche Huamán Mirian Ebelliin	74086140	<a href="mailto:mquilicheh18_2@unc.edu.pe">mquilicheh18_2@unc.edu.pe</a>
57	Rafael Chávez María Nancy	71052101	<a href="mailto:mrafaelc18_2@unc.edu.pe">mrafaelc18_2@unc.edu.pe</a>
58	Rafael Coari Alexis Giancarlo	72702781	<a href="mailto:arafaelc18_1@unc.edu.pe">arafaelc18_1@unc.edu.pe</a>
59	Ramirez Rojas Haydee Milagritos	71548052	<a href="mailto:hramirezr18_1@unc.edu.pe">hramirezr18_1@unc.edu.pe</a>
60	Ramos Llico Daniel Angel	71545479	<a href="mailto:dramosl18_2@unc.edu.pe">dramosl18_2@unc.edu.pe</a>
61	Rasco De La Cruz Kevin	76361393	<a href="mailto:krascod18_2@unc.edu.pe">krascod18_2@unc.edu.pe</a>
62	Rengifo Lozada Iris Patricia	71236200	<a href="mailto:irengifol18_1@unc.edu.pe">irengifol18_1@unc.edu.pe</a>
63	Rodas Huaman Eylen	75071454	<a href="mailto:erodash18_1@unc.edu.pe">erodash18_1@unc.edu.pe</a>
64	Rojas Rojas Maria Natalia	72636704	<a href="mailto:mrojasr18_2@unc.edu.pe">mrojasr18_2@unc.edu.pe</a>
65	Romero Rojas Jhonatan Leonardo	73626268	<a href="mailto:jromeror18_1@unc.edu.pe">jromeror18_1@unc.edu.pe</a>
66	Ruiz Terrones José Jesús	73071732	<a href="mailto:jruizt18_1@unc.edu.pe">jruizt18_1@unc.edu.pe</a>
67	Saenz Cachay Ytamar Franco	72636186	<a href="mailto:ysaenzc18_1@unc.edu.pe">ysaenzc18_1@unc.edu.pe</a>
68	Saldaña Cuzco Renzo Jeancarlo	73424033	<a href="mailto:rsaldanac18_1@unc.edu.pe">rsaldanac18_1@unc.edu.pe</a>
69	Saldaña Mejia Nerlyn Yoel	74622829	<a href="mailto:nsaldañam18_1@unc.edu.pe">nsaldañam18_1@unc.edu.pe</a>
70	Saldaña Troche Herberth Dering	75934052	<a href="mailto:hsaldañat18_2@unc.edu.pe">hsaldañat18_2@unc.edu.pe</a>
71	Sandoval Huamán Bressia Karolyne	75900217	<a href="mailto:bsandovalh18_1@unc.edu.pe">bsandovalh18_1@unc.edu.pe</a>

---

<b>Relación de Estudiantes de Contabilidad de la promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca</b>			
72	Sangay Leon Maicol Isaac	72740655	<a href="mailto:msangay18_1@unc.edu.pe">msangay18_1@unc.edu.pe</a>
73	Tello Lozano Sintya Lizbeth	74405243	<a href="mailto:stellol18_1@unc.edu.pe">stellol18_1@unc.edu.pe</a>
74	Tello Altamirano Yony Yeferson	73497240	<a href="mailto:ytelloa18_2@unc.edu.pe">ytelloa18_2@unc.edu.pe</a>
75	Toledo Mosqueira Julio Cesar	77694237	<a href="mailto:jtoledom18_1@unc.edu.pe">jtoledom18_1@unc.edu.pe</a>
76	Vargas Verastegui Yeni Medaliht	73464832	<a href="mailto:yvargasv18_1@unc.edu.pe">yvargasv18_1@unc.edu.pe</a>
77	Vasquez Guevara Roger Omar	75880182	<a href="mailto:rvasquezg18_2@unc.edu.pe">rvasquezg18_2@unc.edu.pe</a>
78	Vasquez Medina Esgar Ivan	75519823	<a href="mailto:evasquezm18_1@unc.edu.pe">evasquezm18_1@unc.edu.pe</a>
79	Yopla Carrasco Jhonatan Joel	71049076	<a href="mailto:jyoplac18_2@unc.edu.pe">jyoplac18_2@unc.edu.pe</a>
80	Zambrano Rodriguez Elmer Esmeider	75836092	<a href="mailto:ezambranor18_2@unc.edu.pe">ezambranor18_2@unc.edu.pe</a>
81	Zamora Chavez Jhair	91008771	<a href="mailto:jzamorac18_1@unc.edu.pe">jzamorac18_1@unc.edu.pe</a>
82	Zelada Culqui Cristian Manuel	71963829	<a href="mailto:czeladac18_2@unc.edu.pe">czeladac18_2@unc.edu.pe</a>

#### **4.4 Tamaño de la muestra.**

Se utilizará el Tipo de Muestreo No Probabilístico Intencional, el cual nos indica (Moises, et al., 2019, pág. 166) que “Se caracteriza por la selección de los elementos de la muestra de manera arbitraria (no fortuita) según la conveniencia del investigador, aunque la posibilidad de generalizar conclusiones a partir de ella, es nula”.

Es por ello, que en esta investigación será de dicho tipo, se tomará como muestra igual a la población.

#### **4.5 Unidad de análisis**

Estará conformada por cada uno de los Estudiantes de Contabilidad de la Promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca.

#### 4.6 Operacionalización de Variable.

<b>TÍTULO:</b> Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022				
<b>NOMBRE DE LA VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL:</b> Se va a medir mediante la Escala de Likert.		
		<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>
Beneficios Sociales	Los Beneficios Sociales son aquellos que la empresa da a sus empleados con carácter de liberalidad –en el sentido más amplio del término, se otorgan por pertenecer a la empresa, pero no son contraprestación directa al trabajo realizado, tampoco se compensa con ellos posibles perjuicios ocasionados al trabajador en el ejercicio de su actividad (Jímenez, 2011).	Descanso Vacacional	Requisitos para gozar del beneficio	a)
			Duración	b)
			Oportunidad del descanso	c)
			Remuneración Vacacional	d) e)
			Trabajadores que no gozan del descanso: Triple remuneración vacacional	f)
			Vacaciones truncas	g)
		Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	Monto de la gratificación	h)
			Oportunidad de pago	i)
			Requisitos para percibir el beneficio	j)
			Gratificaciones truncas	k)
		Asignación Familiar	Beneficiarios	l)
			Monto de la Asignación Familiar	m)

**TÍTULO:** Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022

NOMBRE DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL: Se va a medir mediante la Escala de Likert.		
		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
			Pago	n)
		Compensación por Tiempo de Servicios	Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios	o)
			Trabajadores comprendidos	p)
			Trabajadores excluidos	q)
			Tiempo computable	r)
			Remuneración computable	s) t) u)
			Remuneraciones no computables	v)
			Oportunidad de pago	w)
			Retiros autorizados y limite	x)
			Hoja de liquidación de Compensación por Tiempo de Servicios	y)
			Compensación por Tiempo de Servicios Trunca	z)
		Participación de utilidades	Empresas obligadas a distribuir utilidades	aa)

**TÍTULO:** Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022

NOMBRE DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL: Se va a medir mediante la Escala de Likert.		
		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
			Empresas no obligadas a distribuir utilidades	bb)
			Trabajadores con derecho	cc)
			Monto de la participación	dd)
			Base de cálculo	ee)
			Distribución de Utilidades	ff)
			Liquidación	gg)
			Limite	hh)

## **4.7 Métodos, Técnicas e Instrumentos de investigación**

### **4.7.1 Método de investigación.**

#### ***4.7.1.1 Método Analítico- sintético.***

Para (Bernal, 2016, pág. 72) el Método Analítico - Sintético es aquel que: “Estudia los hechos al descomponer el objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis). Luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)”.

En este caso se analizará el nivel de conocimiento de los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca respecto a Beneficios Sociales del Régimen Laboral General, dimensiones e indicadores para luego unirlos y descubrir características y relaciones generales de los elementos.

#### ***4.7.1.2 Método inductivo - deductivo.***

Por otro lado (Bernal, 2016, pág. 71) define, al Método inductivo-deductivo como “un método de inferencia que se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es inductivo en un sentido (parte de lo particular a lo general) y deductivo en sentido contrario (va de lo general a lo particular)”. Es por ello, que se tiene que observar, analizar y

reunir datos particulares para poder concluir en los aspectos generales que los caracterizan.

#### **4.7.1.3 Método histórico.**

Finalmente, el Método histórico para (Rodríguez & Pérez, 2017, pág. 189) “Se refiere al estudio del objeto en su trayectoria real a través de su historia, con sus condicionamientos sociales, económicos y políticos en los diferentes periodos”; es decir, no solo se analizará los acontecimientos del pasado, sino que se deberá tener relación con los sucesos del presente y con los supuestos del futuro.

#### **4.7.2 Técnicas de recolección de datos.**

Para este proyecto de investigación se utilizará la técnica de encuesta, cuyo concepto según expresa (Moises, et al., 2019, pág. 171) citando a (Díaz de Rada Igúzquiza, 2002) “Es un procedimiento de búsqueda planificada y sistemática de información que consiste en interrogar a los investigados sobre datos que deseen conocer. Posteriormente se reúnen estos datos individuales para obtener, durante la evaluación, datos agregados”.

#### **4.7.3 Instrumento de recolección de datos**

De acuerdo a (Moises, et al., 2019, pág. 190) el cuestionario es un formulario físico o virtual que contiene preguntas organizadas sistemáticamente y redactadas de manera apropiada, con la finalidad

de obtener información precisa y necesaria sobre hechos o acontecimientos de interés. Por lo tanto, para esta investigación se aplicará un cuestionario en el cual se crearán alternativas de respuestas cerradas de acuerdo con el modelo preestablecido.

#### **4.7.4 Técnicas de procesamiento de datos.**

El procesamiento de la información se realizará con ayuda del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 26, el cual nos permitirá a través de una base de datos ordenar y clasificar la información recolectada para luego ser consolidada en tablas y gráficos que permitan analizar e interpretar la información obtenida dando como resultado las conclusiones y recomendaciones.

## CAPITULO V

### V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1 Análisis interpretación y discusión de resultados

En el presente capítulo se muestra los resultados obtenidos de la aplicación de una encuesta realizada a 76 Estudiantes de Contabilidad de la Promoción 2018 de la Universidad Nacional de Cajamarca, los mismos que conforman la muestra de la investigación, a través de las siguientes tablas y gráficos se muestran las respuestas por cada ítem y dimensión.

##### 5.1.1 Análisis e interpretación de ítems.

###### 5.1.1.1 DIMENSIÓN: *Descanso Vacacional.*

- a) Para que el trabajador tenga derecho a Descanso Vacacional debe cumplir ciertos requisitos como: Si es un trabajador que labora 5 días a la semana debe haber laborado por lo menos 210 días dentro de un periodo, si se trata de un trabajador que labora 6 días a la semana debe haber trabajado por lo menos 260 días en el periodo.

Tabla 5

*Requisitos para gozar del Descanso Vacacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	4	5,3	5,3	5,3
	CONOZCO POCO	17	22,4	22,4	27,6
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	14	18,4	18,4	46,1
	CONOZCO	41	53,9	53,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

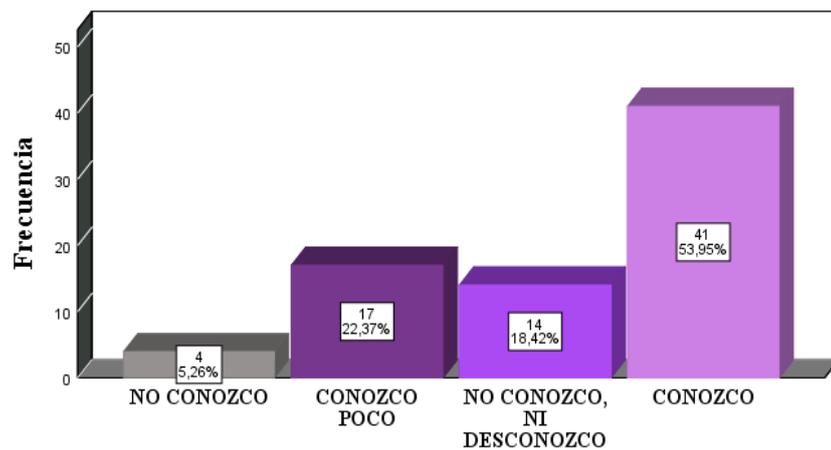


Gráfico 1: *Requisitos para tener derecho a Descanso Vacacional.*

Se observan en la Tabla 5 y Gráfico 1 que, de los 76 Estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 5,26% no conoce, el 22,37% conoce poco, el 18,42% no conoce ni desconoce y el 53,95% conoce sobre los requisitos que deben cumplir los trabajadores para tener derecho al Descanso Vacacional.

- b) El Descanso Vacacional tiene como duración mínima treinta días naturales por cada año completo de servicios, a pedido por escrito

del trabajador ésta puede ser fraccionado en periodos no menores a un día natural o reducida de treinta a quince días.

Tabla 6

Duración del Descanso Vacacional.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CONOZCO POCO	4	5,3	5,3	5,3
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	8	10,5	10,5	15,8
	CONOZCO	59	77,6	77,6	93,4
	CONOZCO MUCHO	5	6,6	6,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

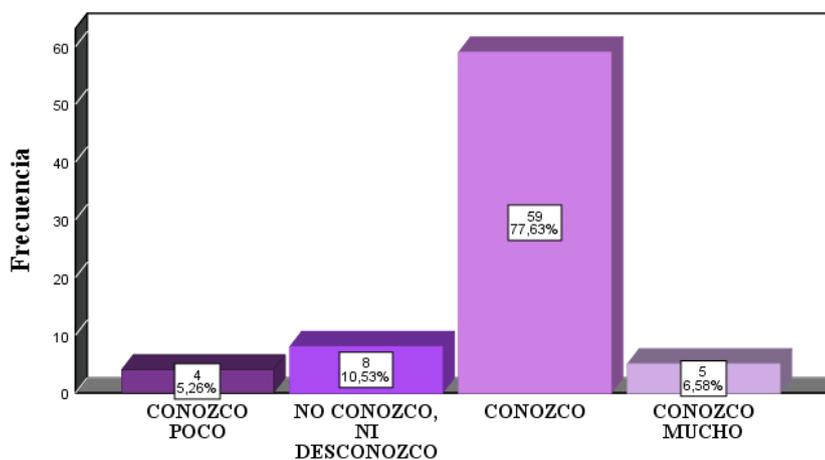


Gráfico 2: Duración del Descanso Vacacional

En la Tabla 6 y Gráfico 2 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 5.26% conoce poco, el 10.53% no conoce ni desconoce, el 77.63% conoce y el 6,58% conoce mucho, acerca de la duración del Descanso Vacacional por cada año completo de servicios.

- c) El periodo en que el trabajador hará efectivo su Descanso Vacacional debe ser en común acuerdo entre el trabajador y el empleador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador.

Tabla 7

*Oportunidad del Descanso Vacacional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONOZCO POCO	11	14,5	14,5	14,5
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	12	15,8	15,8	30,3
	CONOZCO	47	61,8	61,8	92,1
	CONOZCO MUCHO	6	7,9	7,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

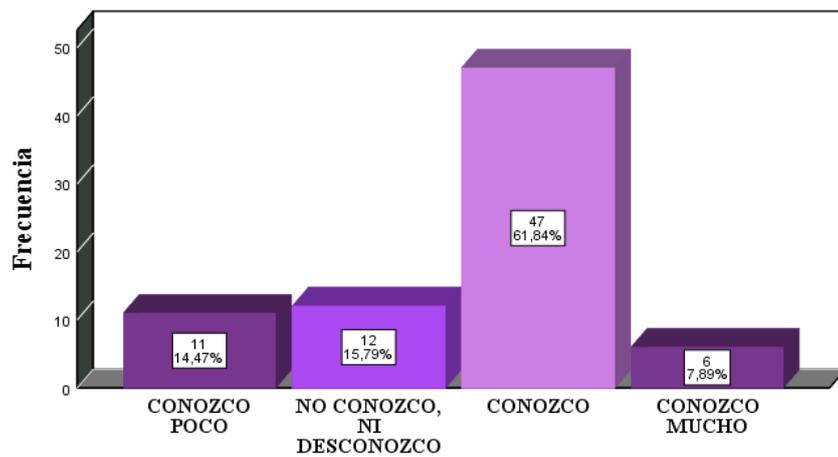


Gráfico 3: Oportunidad del Descanso Vacacional.

En la Tabla 7 y Gráfico 3 se observa que, de los 76 Estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 14,47% conoce poco, el 15,79% no conoce ni desconoce, el 61,84%

conoce y el 7,89% conoce mucho, acerca de que el periodo de Descanso Vacacional debe ser en mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador.

- d) La remuneración vacacional será igual a la remuneración que hubiese percibido el trabajador en caso de continuar laborando, para los trabajadores con remuneración principal imprecisa, la remuneración vacacional será tomando como base el promedio diario de las cuatro últimas semanas consecutivas a la fecha de hacer efectivo el beneficio.

*Tabla 8*

*Remuneración del Descanso Vacacional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	3	3,9	3,9	3,9
	CONOZCO POCO	18	23,7	23,7	27,6
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	10	13,2	13,2	40,8
	CONOZCO	43	56,6	56,6	97,4
	CONOZCO MUCHO	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

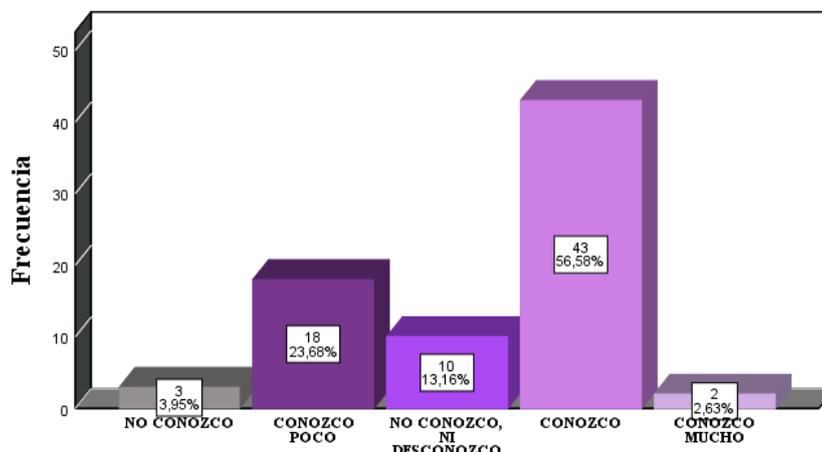


Gráfico 4: Remuneración del Descanso Vacacional.

Se observa en la Tabla 8 y el Gráfico 4 que, de los 76 Estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 3,95% no conoce, el 23,68% conoce poco, el 13,16% no conoce ni desconoce, el 56,58% conoce y el 2,63% conoce mucho, sobre el monto que percibe el trabajador como remuneración vacacional.

- e) El pago de la remuneración vacacional se realiza antes de que el trabajador haga efectivo este beneficio.

Tabla 9

Pago de la Remuneración Vacacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	8	10,5	10,5	10,5
	CONOZCO POCO	18	23,7	23,7	34,2
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	37	48,7	48,7	82,9
	CONOZCO	11	14,5	14,5	97,4
	CONOZCO MUCHO	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

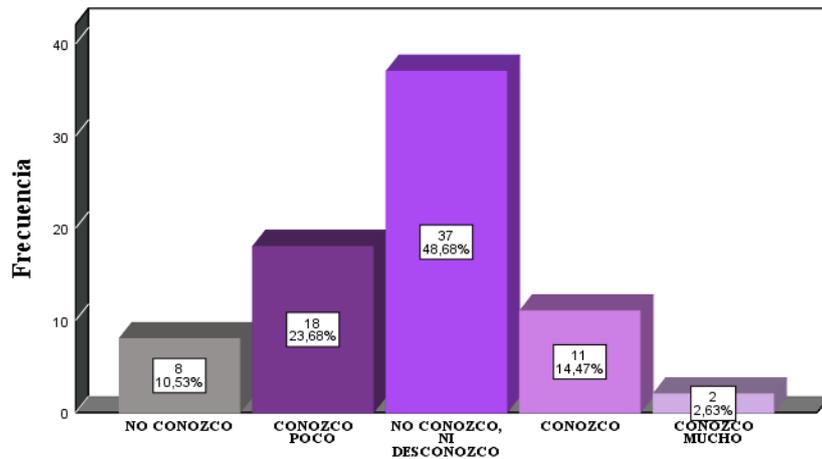


Gráfico 5: Pago de la remuneración vacacional.

En la Tabla 9 y el Gráfico 5 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 10,53% no conoce, el 23,68% conoce poco, el 48,68% no conoce ni desconoce, el 14,47% conoce y el 2,63% conoce mucho, acerca de cuándo se realiza el pago de la remuneración por Descanso Vacacional.

- f) Los trabajadores que no gocen de su Descanso Vacacional en el periodo siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirá tres veces su remuneración, una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el Descanso Vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, la cual no está afecta a ningún descuento.

Tabla 10

Los trabajadores que no gocen de su descanso vacacional, percibirán el triple de la remuneración vacacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	3	3,9	3,9	3,9
	CONOZCO POCO	13	17,1	17,1	21,1
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	24	31,6	31,6	52,6
	CONOZCO	32	42,1	42,1	94,7
	CONOZCO MUCHO	4	5,3	5,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

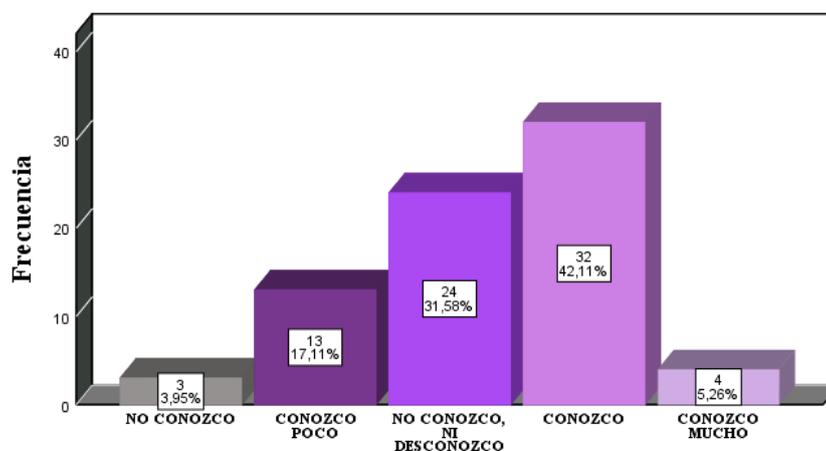


Gráfico 6: Los trabajadores que no gocen de su descanso vacacional, percibirán el triple de su remuneración.

Se observa en la Tabla 10 y Gráfico 6 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 3,95% no conoce, el 17,11% conoce poco, el 31,58% no conoce ni desconoce, el 42,11% conoce y el 5,26% conoce mucho, sobre la triple

remuneración que percibirá el trabajador en caso no perciba su derecho a Descanso Vacacional cuando le corresponde.

- g) Para que el trabajador tenga derecho a Descanso Vacacional debe haber tenido vínculo laboral con el empleador como mínimo un mes, pasado este periodo el empleador se encuentra obligado a cancelar tantos dozavos como treintavos correspondan por concepto de vacaciones trucas.

Tabla 11

Descanso Vacacional Trunco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	4	5,3	5,3	5,3
	CONOZCO POCO	8	10,5	10,5	15,8
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	20	26,3	26,3	42,1
	CONOZCO	40	52,6	52,6	94,7
	CONOZCO MUCHO	4	5,3	5,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

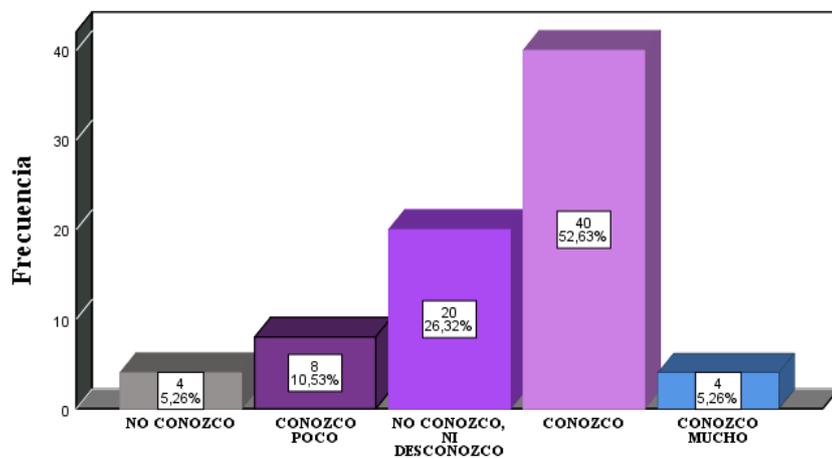


Gráfico 7: Descanso Vacacional Trunco.

En la Tabla 11 y Gráfico 7 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 5,26% no conoce, el 10,53% conoce poco, el 26,32% no conoce ni desconoce, el 52,63% conoce y el 5,26% conoce mucho, sobre el plazo de vínculo laboral en que el trabajador adquiere derecho al Descanso Vacacional.

#### **5.1.1.2 DIMENSIÓN: Gratificaciones por Fiestas Patrias y**

##### ***Navidad.***

- h) El monto de la gratificación es igual a la remuneración que está percibiendo el trabajador al momento de otorgar el beneficio, más el 9% de Essalud que se lo entrega bajo la modalidad de bonificación extraordinaria.

*Tabla 12*

*Monto de la Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CONOZCO POCO	14	18,4	18,4	18,4
NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	8	10,5	10,5	28,9
CONOZCO	45	59,2	59,2	88,2
CONOZCO MUCHO	9	11,8	11,8	100,0
Total	76	100,0	100,0	

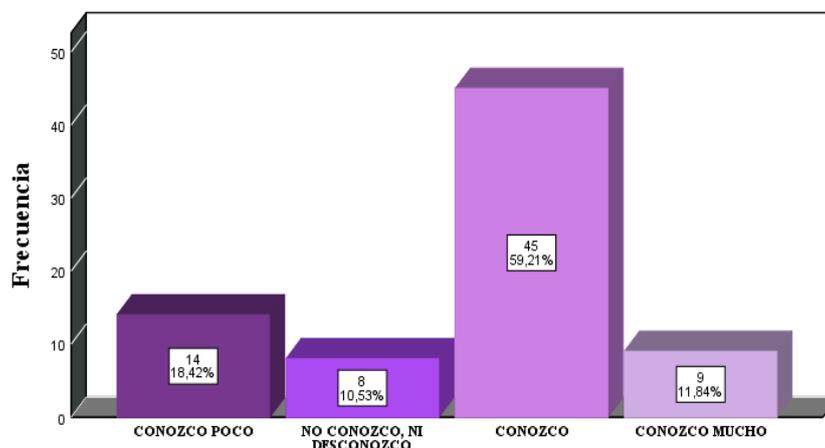


Gráfico 8: Monto de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Se observa en el Tabla 12 y el Gráfico 8 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 18,42% conoce poco, el 10,53% no conoce ni desconoce, 59,21% conoce y el 11,84% conoce mucho, acerca del monto que el trabajador percibe por concepto de gratificación.

- i) Las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad deben ser otorgadas dentro de los primeros quince días de julio y diciembre.

Tabla 13

Oportunidad del pago de las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO CONOZCO	2	2,6	2,6	2,6
CONOZCO POCO	9	11,8	11,8	14,5
NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	7	9,2	9,2	23,7
CONOZCO	46	60,5	60,5	84,2
CONOZCO MUCHO	12	15,8	15,8	100,0
Total	76	100,0	100,0	

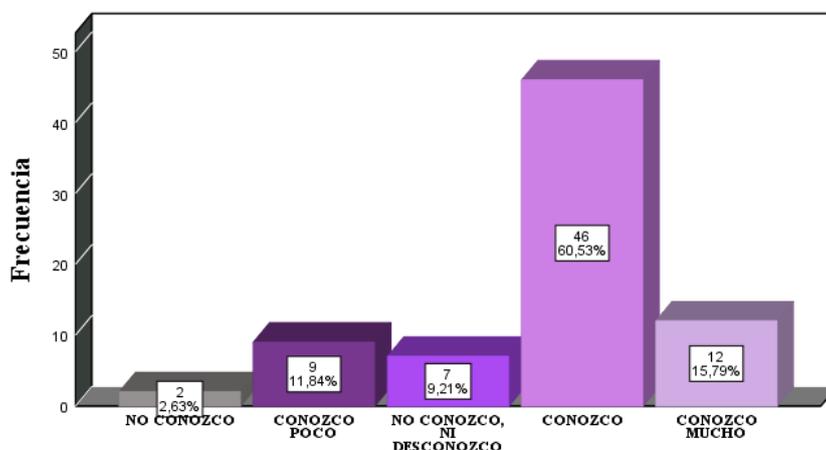


Gráfico 9: Oportunidad de pago de las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.

En la Tabla 13 y el Gráfico 9 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 2,63% no conoce, el 11,84% conoce poco, el 9,21% no conoce ni desconoce, el 60,53% conoce y el 15,79% conoce mucho, sobre los plazos en el que el empleador debe cancelar la gratificación.

- j) Para tener derecho a percibir las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad se debe cumplir el requisito de tener como mínimo un mes de prestación de servicios al empleador.

Tabla 14

Requisitos para percibir las Gratificaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CONOZCO POCO	11	14,5	14,5	14,5
NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	16	21,1	21,1	35,5
CONOZCO	43	56,6	56,6	92,1
CONOZCO MUCHO	6	7,9	7,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

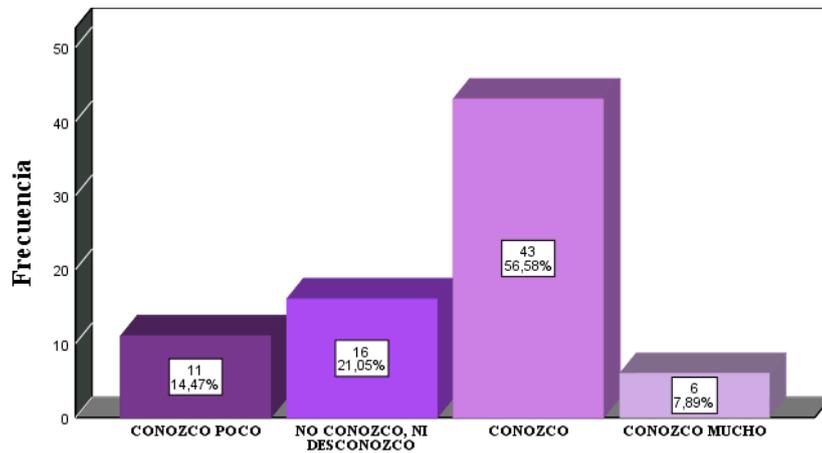


Gráfico 10: Requisitos para percibir las Gratificaciones.

Tal como se observa en la Tabla 14 y el Gráfico 10 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 14,47% conoce poco, el 21,05% no conoce ni desconoce, el 56,58% conoce y el 7,89% conoce mucho, acerca del plazo mínimo de vínculo laboral para tener derecho a percibir gratificaciones.

k) Cuando el trabajador no haya laborado el semestre completo para el cálculo de las Gratificaciones, pero tenga como mínimo un mes de labor, se le debe cancelar el monto de Gratificaciones en proporción a los meses completos de efectiva labor.

Tabla 15

Gratificaciones Truncas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	2	2,6	2,6	2,6
	CONOZCO POCO	17	22,4	22,4	25,0
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	9	11,8	11,8	36,8
	CONOZCO	40	52,6	52,6	89,5
	CONOZCO MUCHO	8	10,5	10,5	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

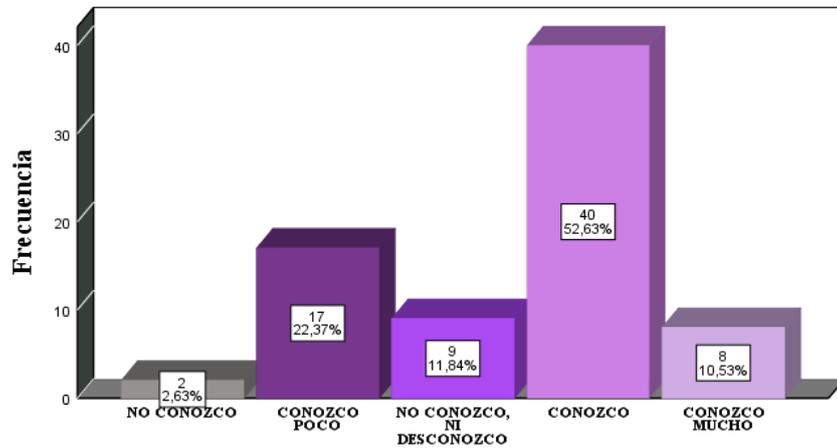


Gráfico 11: Gratificaciones Truncas.

Se observa en la Tabla 15 y el Gráfico 11 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 2,63% no conoce, el 22,37% conoce poco, el 11,84% no conoce ni

desconoce, el 52,63% conoce y el 10, 53% conoce mucho, acerca de cómo se calcula las gratificaciones trucas.

### 5.1.1.3 DIMENSIÓN: Asignación Familiar.

- 1) Se les debe cancelar Asignación Familiar a aquellos trabajadores que tengan hijos menores de edad a su cargo, o hasta que el hijo tenga la edad máxima de 24 años en el caso de que este cursando estudios profesionales o universitarios.

Tabla 16

Beneficiarios de la Asignación Familiar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	1	1,3	1,3	1,3
	CONOZCO POCO	4	5,3	5,3	6,6
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	7	9,2	9,2	15,8
	CONOZCO	50	65,8	65,8	81,6
	CONOZCO MUCHO	14	18,4	18,4	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

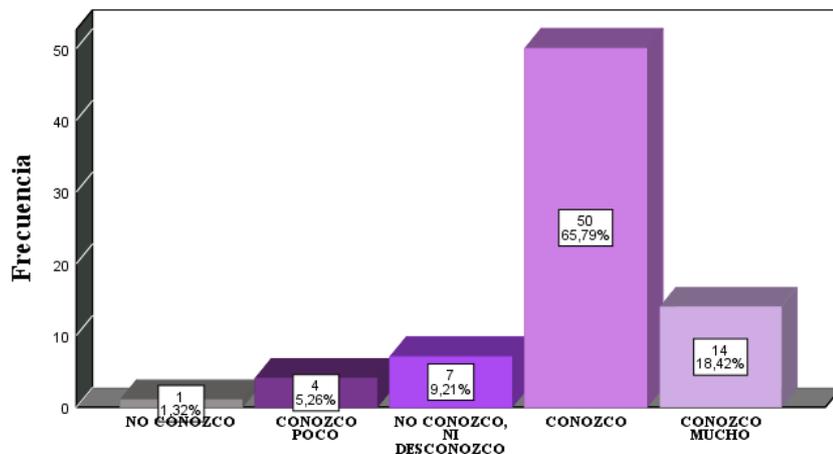


Gráfico 12: Beneficiarios de la Asignación familiar.

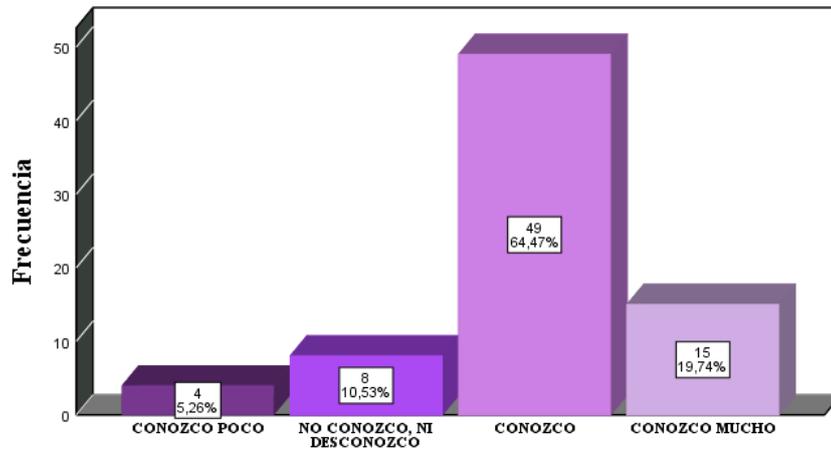
En la Tabla 16 y Gráfico 12, se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 1,32% no conoce, el 5,26% conoce, el 9,21% no conoce ni desconoce, el 65,79% conoce y el 18,42% conoce mucho, sobre quiénes son los beneficiarios para percibir remuneración por asignación familiar.

m) La Asignación Familiar corresponde al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente al momento de otorgar el beneficio, actualmente es de 102,5 soles.

*Tabla 17*

*Monto de la Asignación Familiar.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONOZCO POCO	4	5,3	5,3	5,3
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	8	10,5	10,5	15,8
	CONOZCO	49	64,5	64,5	80,3
	CONOZCO MUCHO	15	19,7	19,7	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Gráfico 13: Monto de la Asignación Familiar.*

Se observa en la Tabla 17 y Gráfico 13 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 5,26% conoce poco, el 10,53% no conoce ni desconoce, el 64,47% conoce y el 19,74% conoce mucho acerca del monto que el trabajador debe percibir por concepto de Asignación Familiar.

- n) El monto de la Asignación Familiar debe ser añadida a la remuneración de los trabajadores que corresponde otorgar el beneficio. Vale decir la Asignación Familiar forma parte de la remuneración bruta y está afecta a todos los descuentos establecidos por la ley.

Tabla 18

Pago de la Asignación Familiar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONOZCO POCO	14	18,4	18,4	18,4
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	15	19,7	19,7	38,2
	CONOZCO	40	52,6	52,6	90,8
	CONOZCO MUCHO	7	9,2	9,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

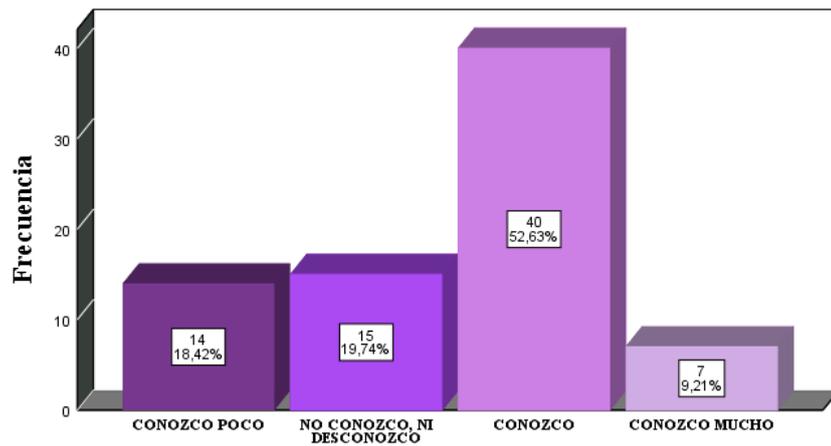


Gráfico 14: Pago de la Asignación Familiar.

En la Tabla 18 y el Gráfico 14 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 18,42% conoce poco, el 19,74% no conoce ni desconoce, el 52,63% conoce y el 9,21% conoce mucho, que la asignación familiar forma parte de la remuneración bruta, por lo que está expuesta a los descuentos establecidos por ley.

**5.1.1.4 DIMENSIÓN: Compensación por Tiempo de Servicios.**

o) La Compensación por Tiempo de Servicios, tiene la calidad de proteger al trabajador después de extinguirse el vínculo laboral, cubriendo las contingencias que pudieran presentarse en el lapso de tiempo en que el trabajador se encuentra desempleado.

Tabla 19

Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONOZCO POCO	18	23,7	23,7	23,7
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	12	15,8	15,8	39,5
	CONOZCO	36	47,4	47,4	86,8
	CONOZCO MUCHO	10	13,2	13,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

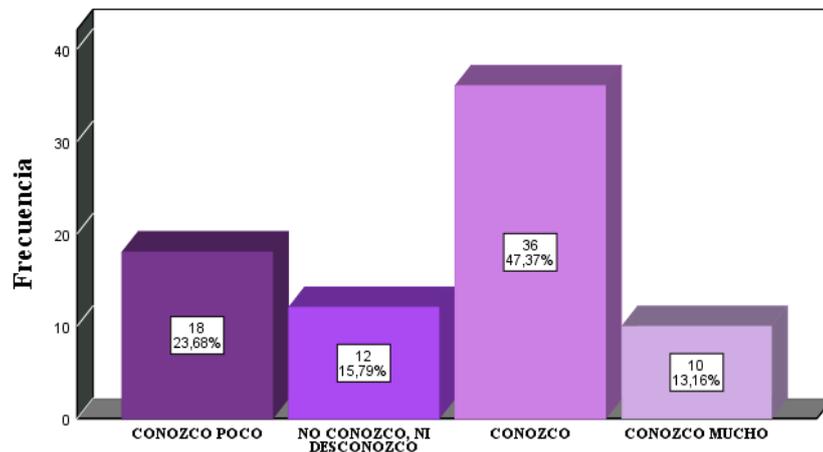


Gráfico 15: Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicios.

La Tabla 19 y el Gráfico 15 muestra, que de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados,

el 23,68% conoce poco, el 15,79% no conoce ni desconoce, el 47,37% conoce, y el 13,16% conoce mucho, sobre la calidad de remuneración de la Compensación por Tiempo de Servicios.

p) Tienen derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral general de la actividad privada que cumplan por lo menos una jornada mínima de cuatro horas diarias.

Tabla 20

Trabajadores que perciben la Compensación por Tiempo de Servicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	1	1,3	1,3	1,3
	CONOZCO POCO	20	26,3	26,3	27,6
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	11	14,5	14,5	42,1
	CONOZCO	38	50,0	50,0	92,1
	CONOZCO MUCHO	6	7,9	7,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

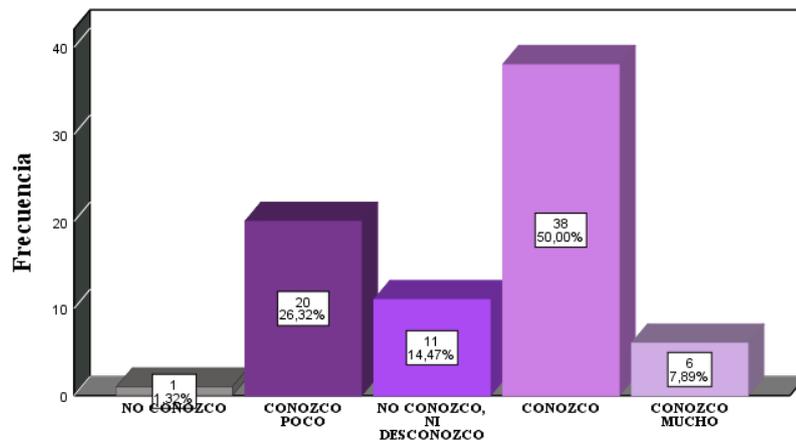


Gráfico 16: Trabajadores que perciben Compensación por Tiempo de Servicios.

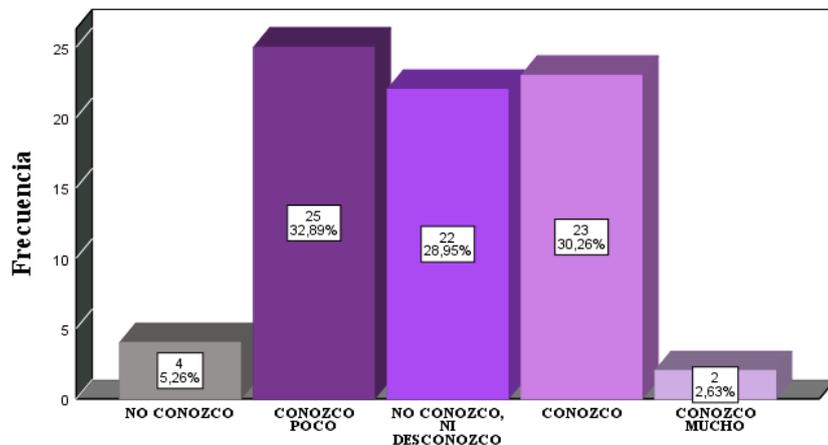
En la Tabla 20 y el Gráfico 16 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 1,32% no conoce, el 26,32% conoce poco, el 14,47% no conoce ni desconoce, el 50% conoce y el 7,89% conoce mucho, sobre los trabajadores que tienen derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios.

q) No tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios aquellos trabajadores que perciban el 30% o más de la tarifa que paga el público por los servicios, al igual que los trabajadores que hayan laborado menos de un mes, y aquellos trabajadores sujetos a regímenes especiales y de microempresas.

*Tabla 21*

*Trabajadores que no tienen derecho a percibir Compensación por Tiempo de Servicios.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	4	5,3	5,3	5,3
	CONOZCO POCO	25	32,9	32,9	38,2
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	22	28,9	28,9	67,1
	CONOZCO	23	30,3	30,3	97,4
	CONOZCO MUCHO	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Gráfico 17: Trabajadores que no tienen derecho a percibir Compensación por Tiempo de Servicios.*

La Tabla 21 y el Gráfico 17 muestra que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 5,26% no conoce, el 32,89% conoce poco, el 28,95% no conoce ni desconoce, el 30,26% conoce y el 2,63% conoce mucho, sobre los trabajadores que no tienen derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios.

r) Para el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios son computables los días de efectiva labor, sin embargo, el DS N.º 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, artículo 8, establece que por excepción son computables: las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional debidamente comprobadas por un periodo máximo de 60 días al año; los días de descanso pre y post natal; los días de suspensión de la relación laboral con pago

de remuneraciones; los días de huelga, siempre que no se declare impropio o ilegal.

Tabla 22

Tiempo Computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	4	5,3	5,3	5,3
	CONOZCO POCO	13	17,1	17,1	22,4
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	17	22,4	22,4	44,7
	CONOZCO	39	51,3	51,3	96,1
	CONOZCO MUCHO	3	3,9	3,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

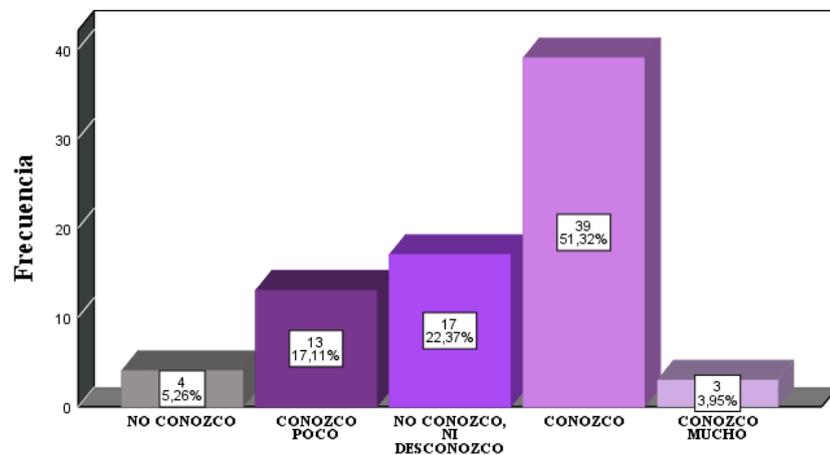


Gráfico 18: Tiempo Computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.

En la Tabla 22 y en el Gráfico 18 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 5,26% no conoce, el 17,11% conoce poco, el 22,37% no conoce ni desconoce, el 51,32% conoce y el

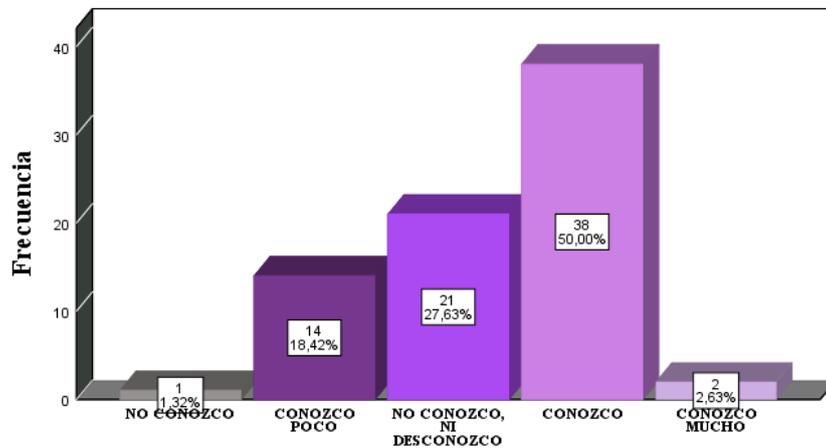
3,95% conoce mucho, sobre los días computables de efectiva labor que se toman en cuenta para el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios.

- s) Forma parte de la remuneración computable para el cálculo de Compensación por Tiempo de Servicios la remuneración básica, Asignación Familiar, movilidad de libre disposición, alimentación principal, Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad ( ya que se trata de una remuneración de periodicidad semestral) horas extras, comisiones, destajo, bonificación por 25 o 30 años de servicio a un mismo empleador, bonificaciones por riesgo de caja y trabajo nocturno, el 3 % del incremento AFP y todos los conceptos que regularmente perciba el trabajador.

*Tabla 23*

*Remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO CONOZCO	1	1,3	1,3	1,3
CONOZCO POCO	14	18,4	18,4	19,7
NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	21	27,6	27,6	47,4
CONOZCO	38	50,0	50,0	97,4
CONOZCO MUCHO	2	2,6	2,6	100,0
Total	76	100,0	100,0	



*Gráfico 19: Remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.*

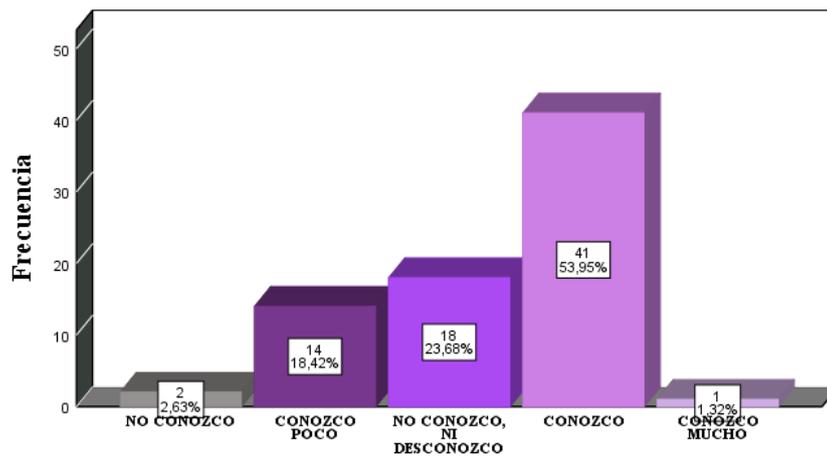
Se observa en la Tabla 23 y el Gráfico 19 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 1,32% no conoce, el 18,42% conoce poco, el 27,63% no conoce ni desconoce, el 50% conoce y el 2,63% conoce mucho, sobre los conceptos remunerativos que se toman en cuenta para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.

- t) Para que las remuneraciones extras como comisiones u horas extras se consideren para cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios y todos los Beneficios Sociales en general, deben cumplir el criterio de regularidad, es decir, deben haberse percibido por lo menos 3 meses en el periodo de seis.

Tabla 24

*Criterio de regularidad para el cálculo de la Compensación de Tiempo de Servicios.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	2	2,6	2,6	2,6
	CONOZCO POCO	14	18,4	18,4	21,1
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	18	23,7	23,7	44,7
	CONOZCO	41	53,9	53,9	98,7
	CONOZCO MUCHO	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Gráfico 20: Criterio de regularidad para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.*

En la Tabla 24 y el Gráfico 20 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 2,63% no conocen, el 18,42% conocen poco, el 23,68% no conocen ni desconocen, el 53,95% conocen y el 1,32% conocen mucho, sobre el criterio de regularidad a tomar en cuenta para

el cálculo de Compensación por Tiempo de Servicios y todos los Beneficios Sociales en general.

u) Si la remuneración principal del trabajador es de naturaleza imprecisa, la remuneración computable, será establecida en base al promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante el semestre respectivo.

Tabla 25

Remuneración principal del trabajador es de naturaleza imprecisa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	1	1,3	1,3	1,3
	CONOZCO POCO	20	26,3	26,3	27,6
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	10	13,2	13,2	40,8
	CONOZCO	41	53,9	53,9	94,7
	CONOZCO MUCHO	4	5,3	5,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

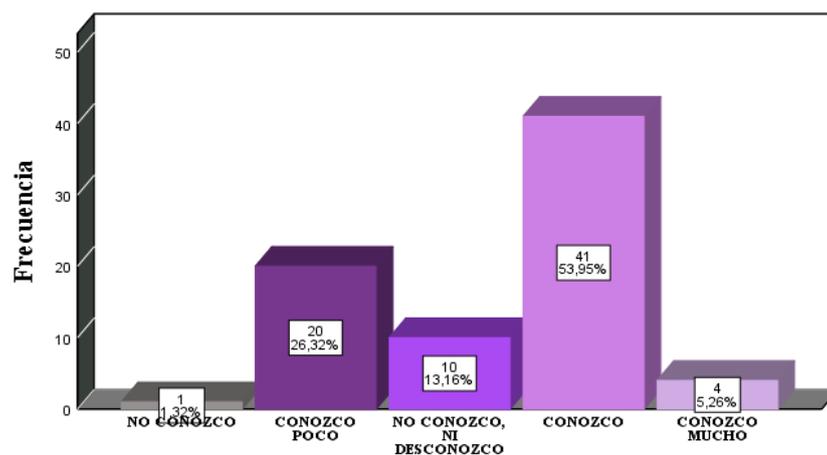


Gráfico 21: Remuneración principal del trabajador es de naturaleza imprecisa.

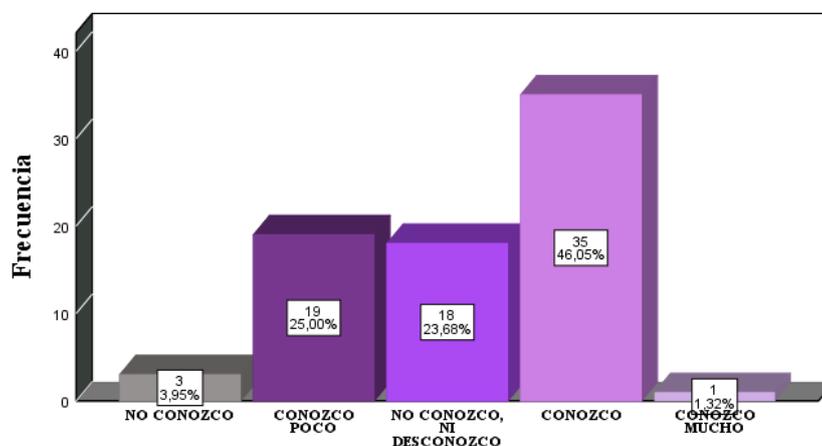
En la Tabla 25 y el Gráfico 21 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 1,32% no conoce, el 26,32% conoce poco, el 13,16% no conoce ni desconoce, el 53,95% conoce y el 5,26% conoce mucho, acerca del cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios cuando la remuneración principal del trabajador es de naturaleza imprecisa.

v) Para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios no son computables; las Gratificaciones extraordinarias, participación en las utilidades, condición de trabajo, la canasta navideña, valor de transporte, asignación por escolaridad, bonificación de carácter personal, bienes que otorga la empresa, la alimentación como condición de trabajo, el 10,23% de incremento de AFP, refrigerio, bonificación extraordinaria (9% de Essalud).

*Tabla 26*

*Remuneraciones no computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	3	3,9	3,9	3,9
	CONOZCO POCO	19	25,0	25,0	28,9
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	18	23,7	23,7	52,6
	CONOZCO	35	46,1	46,1	98,7
	CONOZCO MUCHO	1	1,3	1,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Gráfico 22: Remuneraciones no computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.*

Tal como se muestra en la Tabla 26 y el Gráfico 22, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 3,95% no conoce, el 25% conoce poco, el 23,68% no conoce ni desconoce, el 46,05% conoce y el 1,32% conoce mucho, sobre las remuneraciones que no son computables para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios.

w) La Compensación por Tiempo de Servicios debe ser depositada por el empleador en la entidad financiera elegida por el trabajador dentro los primeros quince días del mes de mayo y noviembre, en caso de que el último día sea inhábil, el depósito tendrá que ser efectuado el día hábil siguiente.

Tabla 27

Oportunidad de Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	8	10,5	10,5	10,5
	CONOZCO POCO	27	35,5	35,5	46,1
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	20	26,3	26,3	72,4
	CONOZCO	17	22,4	22,4	94,7
	CONOZCO MUCHO	4	5,3	5,3	100,0
Total		76	100,0	100,0	

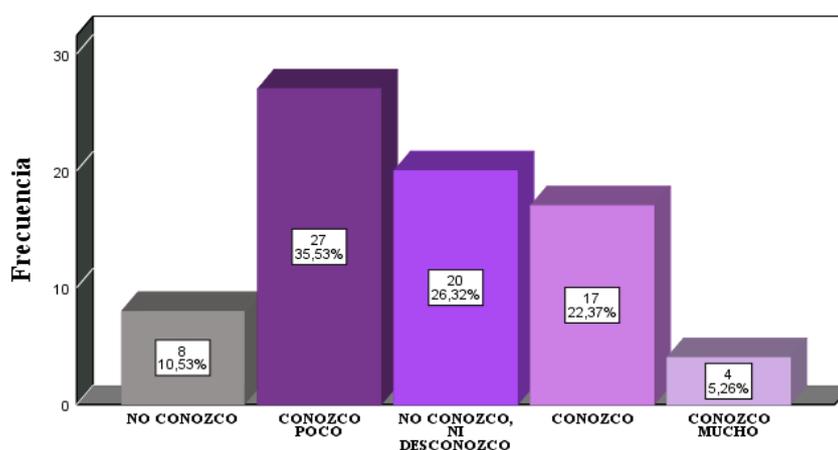


Gráfico 23: Oportunidad de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Se observa en la Tabla 27 y el Gráfico 23 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 10,53% no conocen, el 35,53% conocen poco, el 26,32% no conocen ni desconocen, el 22,37% conocen y el 5,26% conocen mucho, sobre los plazos en que debe ser depositada la Compensación por Tiempo de Servicios.

x) El presente año se promulgó la Ley N° 31480 que autoriza por única vez y hasta el 31 de diciembre del 2023 el retiro del 100% de los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios a fin de que los trabajadores cubran sus necesidades económicas causadas por la pandemia de COVID 19.

Tabla 28

*Retiros autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicios.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO CONOZCO	15	19,7	19,7	19,7
CONOZCO POCO	29	38,2	38,2	57,9
NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	21	27,6	27,6	85,5
CONOZCO	9	11,8	11,8	97,4
CONOZCO MUCHO	2	2,6	2,6	100,0
Total	76	100,0	100,0	

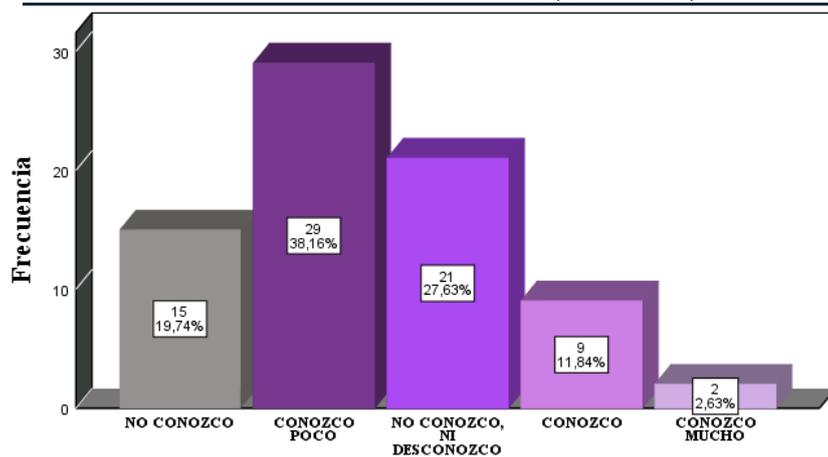


Gráfico 24: Retiros autorizados de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Tal como se observa en la Tabla 28 Y el Gráfico 24, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca

encuestados, el 19,74% no conocen, el 38,16% conocen poco, el 27,63% no conocen ni desconocen, el 11,84% conocen y el 2,63% conocen mucho, sobre la ley N° 31480 la cual dispone el retiro del 100% de los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios.

y) Después de realizado en depósito por Compensación por Tiempo de Servicios en la respectiva cuenta del trabajador, el empleador tiene un plazo de cinco días hábiles para entregar a sus trabajadores, una liquidación, debidamente firmada.

Tabla 29

Hoja de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	6	7,9	7,9	7,9
	CONOZCO POCO	31	40,8	40,8	48,7
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	27	35,5	35,5	84,2
	CONOZCO	12	15,8	15,8	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

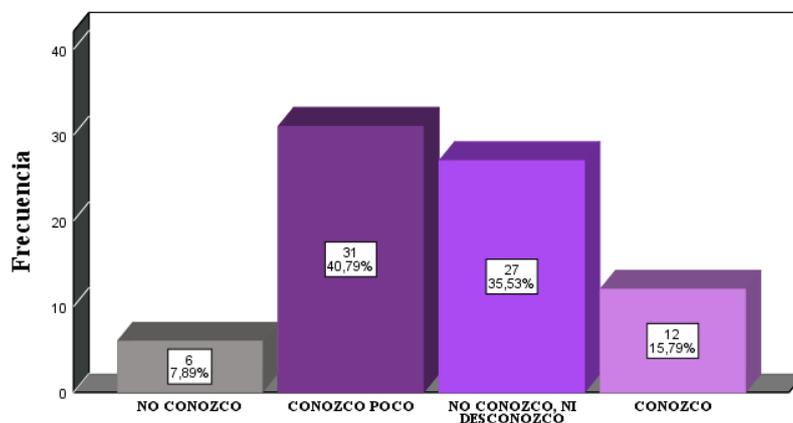


Gráfico 25: Hoja de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios.

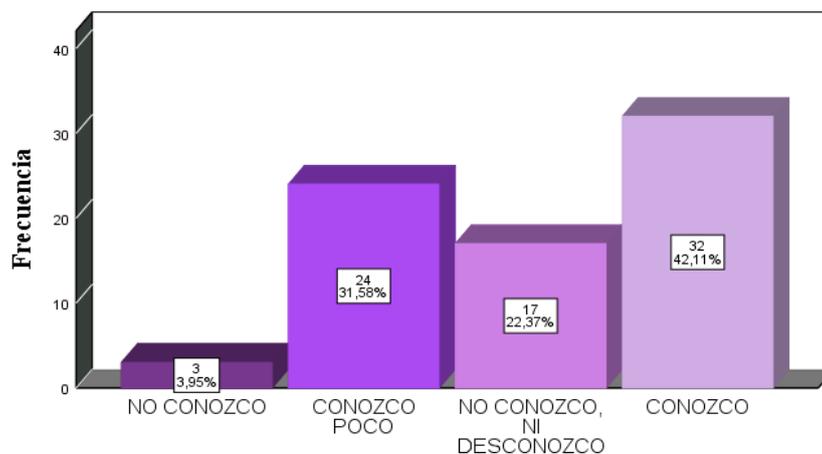
Se observa en la Tabla 29 y el Grafico 25 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 7,89% no conocen, el 40,79% conocen poco, el 35,53% no conocen ni desconocen y el 15,79% conocen, sobre la liquidación que debe entregar el empleador a su trabajador después de realizar el depósito respectivo.

- z) La Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre será pagado directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de producido el cese conjuntamente con todos los demás Beneficios Sociales truncos.

*Tabla 30*

*Compensación por Tiempo de Servicios trunca.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	3	3,9	3,9	3,9
	CONOZCO POCO	24	31,6	31,6	35,5
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	17	22,4	22,4	57,9
	CONOZCO	32	42,1	42,1	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Gráfico 26: Compensación por Tiempo de Servicios trunca.*

En la Tabla 30 y el Gráfico 26 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 3,95% no conocen, el 31,58% conocen poco, el 22,37% no conocen ni desconocen y el 42,11% conocen, acerca del cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios trunca.

#### **5.1.1.5 DIMENSIÓN: Participación en las Utilidades.**

aa) Las empresas que tienen de 20 a más trabajadores y que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría están obligadas a distribuir un porcentaje de sus utilidades antes de impuestos.

Tabla 31

Empresas obligadas a distribuir utilidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CONOZCO POCO	12	15,8	15,8	15,8
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	10	13,2	13,2	28,9
	CONOZCO	48	63,2	63,2	92,1
	CONOZCO MUCHO	6	7,9	7,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

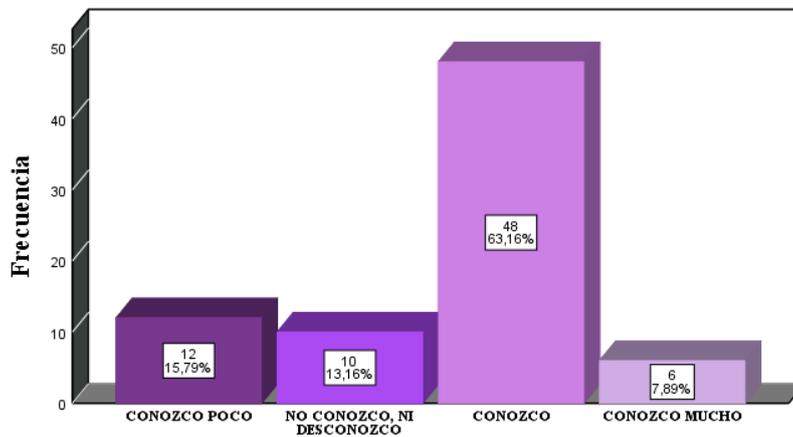


Gráfico 27: Empresas a distribuir utilidades.

En la table 31 y el Gráfico 27 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 15,79% conocen poco, el 13,16% no conocen ni desconocen, 63,16% conocen y el 7,89% conocen mucho acerca de las empresas que se encuentran obligadas a distribuir sus utilidades.

bb) No se encuentran obligadas a distribuir utilidades las cooperativas, empresas autogestionarias y sociedades civiles, así como, las empresas que tienen menos de 20 trabajadores.

Tabla 32

*Empresas no obligadas a Distribuir Utilidades.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	NO CONOZCO	1	1,3	1,3	1,3
	CONOZCO POCO	5	6,6	6,6	7,9
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	12	15,8	15,8	23,7
	CONOZCO	53	69,7	69,7	93,4
	CONOZCO MUCHO	5	6,6	6,6	100,0
Total		76	100,0	100,0	

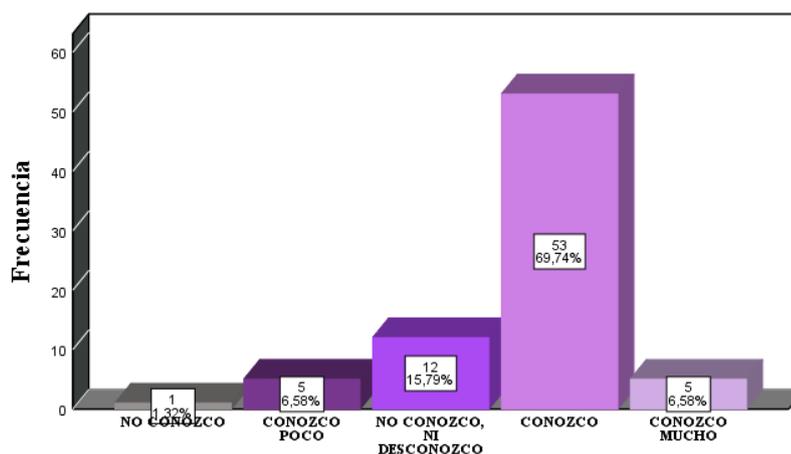


Gráfico 28: *Empresas no obligadas a Distribuir Utilidades.*

Se observa en la Tabla 32 y el Gráfico 28 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 1,32% no conoce, el 6,58% conocen poco, el 15,79% no conocen ni desconocen, el 69,74% conocen y el 6,58% conocen mucho, acerca de las empresas que no se encuentran obligadas a distribuir Utilidades.

cc) Tienen derecho a Participar de las Utilidades, todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima establecida por la empresa, sin importar el tipo de contrato laboral, igualmente, participan en la distribución de utilidades aquellos trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, pero de manera proporcional a la jornada trabajada.

Tabla 33

Trabajadores con derecho a percibir Utilidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	3	3,9	3,9	3,9
	CONOZCO POCO	16	21,1	21,1	25,0
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	10	13,2	13,2	38,2
	CONOZCO	45	59,2	59,2	97,4
	CONOZCO MUCHO	2	2,6	2,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

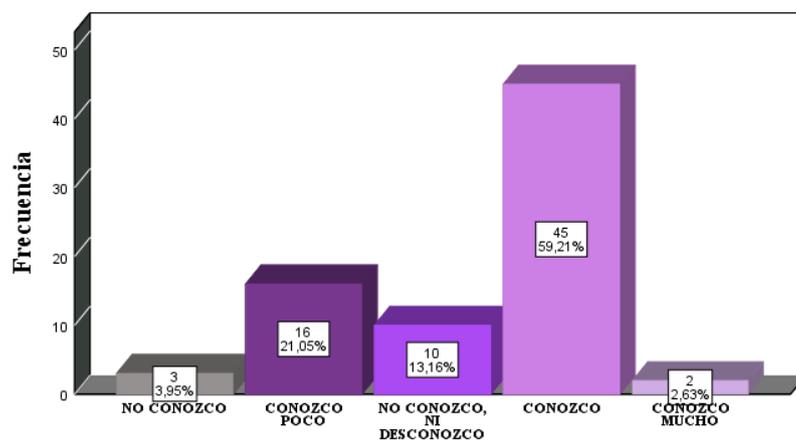


Gráfico 29: Trabajadores que tienen derecho a percibir Utilidades.

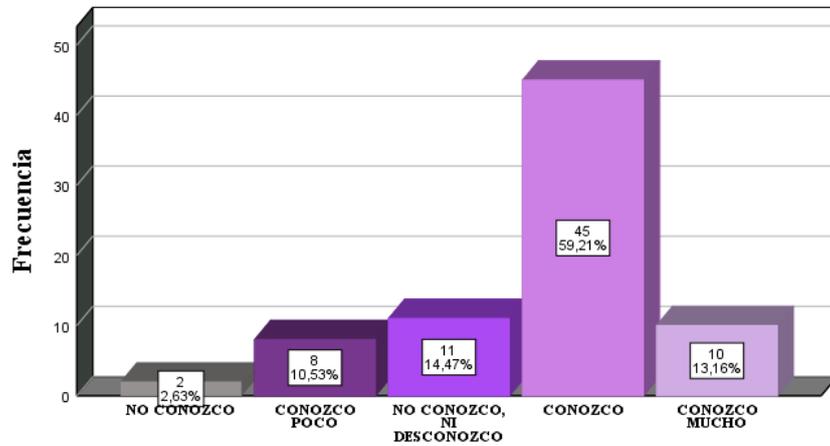
Se observa en la Tabla 33 y el Gráfico 29 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 3,95% no conocen, 21,05% conocen poco, 13,16% no conocen ni desconocen, el 59,21% conocen y el 2,63% conocen mucho, acerca de los trabajadores que tienen derecho a participar de las Utilidades en proporción a su jornada trabajada.

dd) El monto de la Participación de las Utilidades se fija de acuerdo a la actividad de la empresa, tomado los porcentajes siguientes; empresas pesqueras 10%, empresas de telecomunicaciones 10%, empresas industriales 10%, empresas mineras 8%, empresas de comercio al por mayor y menor y restaurantes 8% y empresas que realizan otras actividades 5%.

*Tabla 34*

*Monto de la Participación de Utilidades.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	2	2,6	2,6	2,6
	CONOZCO POCO	8	10,5	10,5	13,2
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	11	14,5	14,5	27,6
	CONOZCO	45	59,2	59,2	86,8
	CONOZCO MUCHO	10	13,2	13,2	100,0
	Total	76	100,0	100,0	



*Gráfico 30: Monto de la Participación de Utilidades.*

En la Tabla 34 y el Gráfico 30 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 2,63% no conoce, el 10,53% conoce, el 14,47% no conoce ni desconoce, el 59,21% conoce y el 13,16% conocen mucho, sobre el monto de la Participación de las Utilidades de acuerdo a la actividad empresarial.

ee) La participación de utilidades será calculada sobre la renta neta que obtenga la empresa después de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores.

Tabla 35

Base de cálculo de la Participación de Utilidades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO CONOZCO	7	9,2	9,2	9,2
CONOZCO POCO	17	22,4	22,4	31,6
NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	20	26,3	26,3	57,9
CONOZCO	27	35,5	35,5	93,4
CONOZCO MUCHO	5	6,6	6,6	100,0
Total	76	100,0	100,0	

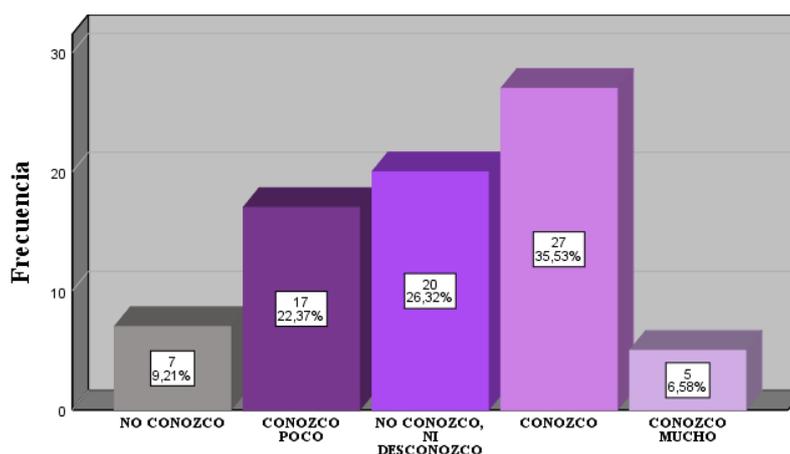


Gráfico 31: Base de cálculo para la Participación de Utilidades.

Se observa en la Tabla 35 y Gráfico 31 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 9.21% no conoce, el 22,37% conoce poco, el 20,32% no conoce ni desconoce, el 35,53% conoce y el 6,58% conoce mucho, acerca de que la Participación de las Utilidades será calculada sobre la renta neta que obtenga la empresa después de calcular las pérdidas de ejercicios anteriores.

ff) La distribución de las utilidades se realizará tomando en cuenta los días de efectiva labor (50%) y la remuneración de cada uno de los trabajadores (50% restante).

Tabla 36

*Distribución de Utilidades.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	1	1,3	1,3	1,3
	CONOZCO POCO	10	13,2	13,2	14,5
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	12	15,8	15,8	30,3
	CONOZCO	47	61,8	61,8	92,1
	CONOZCO MUCHO	6	7,9	7,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

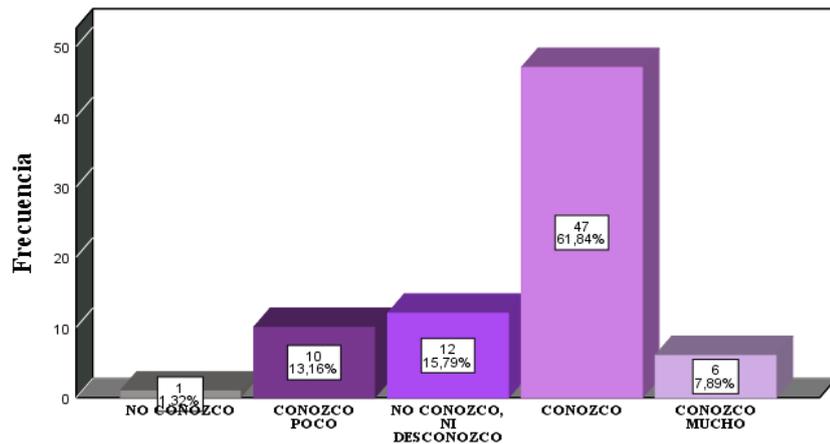


Gráfico 32: *Distribución de Utilidades.*

En la Tabla 36 y el Gráfico 32 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 1,32% no conoce; el 13,16% conoce poco, el 15,79%

no conoce ni desconoce, el 61,84% conoce y el 7,89% conoce mucho, sobre cómo se realiza la distribución de utilidades, en función a los días de efectiva labor y la remuneración de cada trabajador.

gg) Cuando el pago de la Participación de Utilidades se haya efectuado, las empresas entregaran a sus trabajadores y extrabajadores con derecho a este beneficio una liquidación que precise la forma en que ha sido calculada.

Tabla 37

Hoja de liquidación de la Distribución de Utilidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO CONOZCO	2	2,6	2,6	2,6
	CONOZCO POCO	17	22,4	22,4	25,0
	NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	18	23,7	23,7	48,7
	CONOZCO	35	46,1	46,1	94,7
	CONOZCO MUCHO	4	5,3	5,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

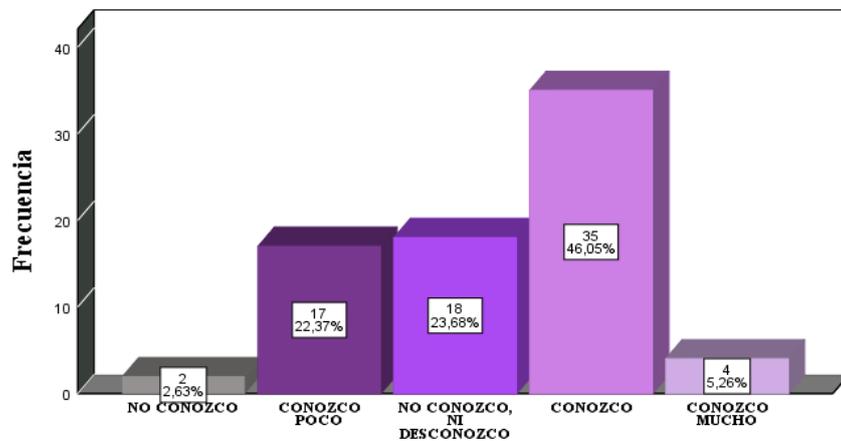


Gráfico 33: Hoja de liquidación de la Distribución de Utilidades.

Se observa en la Tabla 37 y el Gráfico 33 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 2,63% no conoce, el 22,37% conoce poco, el 23,68% no conoce ni desconoce, el 46,05% conoce y el 5,26% conoce mucho, sobre la liquidación que entrega el empleador a todos los trabajadores que perciben Participación a las utilidades que precise la manera en que ha sido calculada.

- hh) La distribución de utilidades tiene como límite máximo respecto a cada trabajador el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

*Tabla 38*

*Límite de la Distribución de Utilidades.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido NO CONOZCO	12	15,8	15,8	15,8
CONOZCO POCO	18	23,7	23,7	39,5
NO CONOZCO, NI DESCONOZCO	19	25,0	25,0	64,5
CONOZCO	21	27,6	27,6	92,1
CONOZCO MUCHO	6	7,9	7,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

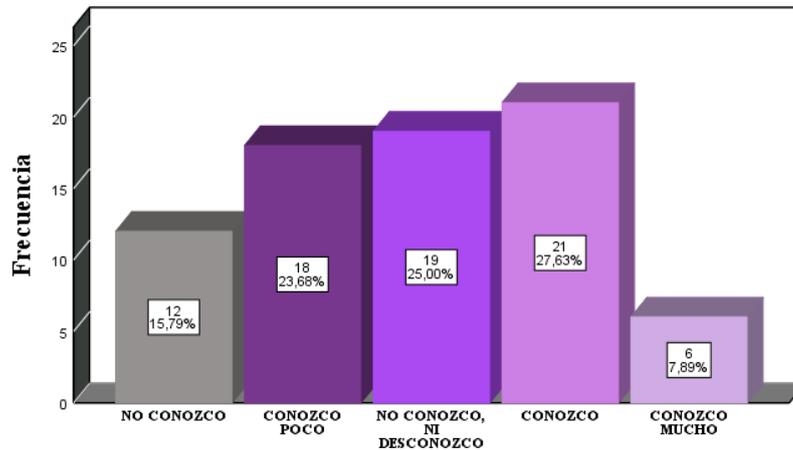


Gráfico 34: Límite de la Distribución de Utilidades.

Se observa en la Tabla 38 y el Gráfico 34 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 15,79% no conoce, el 23,68% conoce poco, el 25% no conoce ni desconoce, 27,63% conoce y 7,89% conoce mucho, sobre el límite de participación de las utilidades que percibe cada trabajador, siendo ésta 18 remuneraciones mensuales.

### 5.1.2 Análisis por Dimensiones.

Para el presente trabajo de investigación titulado “Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022”. La variable Beneficios Sociales está conformada por 5 dimensiones, las cuales permitirán medir dicha variable. Se realizó un análisis por cada dimensión, con ayuda del programa estadístico SPSS versión 26, con la siguiente información.

### 5.1.2.1 Dimensiones.

- Descanso Vacacional
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- Asignación Familiar
- Compensación por Tiempo de Servicios
- Participación en las Utilidades

### 5.1.2.2 Escala de valores.

A cada valor (respuestas) de la escala de Likert se asignó un nivel, los cuales permitieron generar una base de datos para determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 39

Escala de Valores

Valores	Nivel
No Conozco	1
Conozco Poco	2
No Conozco ni desconozco	3
Conozco	4
Conozco Mucho	5

### 5.1.2.3 Valor máximo y mínimo por dimensión.

Se procedió a encontrar el Valor máximo y Valor mínimo de la Variable y de cada uno de sus dimensiones, con la finalidad

de determinar el nivel de conocimiento en el que se encuentran los estudiantes encuestados, en cuanto a los Beneficios Sociales. Estos valores se detallan a continuación por la variable y luego cada una de las dimensiones.

✓ **Valor mínimo y máximo de la variable Beneficios Sociales**

*Tabla 40*

*Valor mínimo y máximo de la variable Beneficios Sociales*

N	Válido	76
	Perdidos	0
Percentiles	25	103,25
	50	113,00
	75	124,00

Para la Variable Beneficios Sociales que cuenta con 34 ítems (preguntas) se tiene el valor mínimo de 103,25 y el valor máximo de 124.

✓ **Valor mínimo y máximo de la dimensión Descanso Vacacional**

*Tabla 41*

*Valor mínimo y máximo de la dimensión Descanso Vacacional*

		Suma_Descanso_ Vacacional
N	Válido	76
	Perdidos	0
Percentiles	25	21,25
	50	24,00
	75	26,00

Para la primera dimensión Descanso Vacacional que está conformada por 7 ítems (preguntas), encontramos como Valor mínimo 21,25 y Valor máximo 26.

✓ **Valor mínimo y máximo de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad**

*Tabla 42*

*Valor mínimo y máximo de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad*

Suma_Gratificacione_por_Fiestas_Patrias_y_Navidad		
N	Válido	76
	Perdidos	0
Percentiles	25	12,00
	50	14,00
	75	16,00

Para la segunda dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, que está conformada por 4 ítems (preguntas), se tiene como valor mínimo 12 y como valor máximo 16.

✓ **Valor mínimo y máximo de la dimensión Asignación Familiar**

*Tabla 43*

*Valor mínimo y máximo de la dimensión Asignación Familiar*

		Suma_Asignación_ Familiar
N	Válido	76
	Perdidos	0
Percentiles	25	10,00
	50	12,00
	75	12,00

Para la tercera dimensión Asignación Familiar, que cuenta con 3 ítems (preguntas), se tiene como valor mínimo 10 y como valor máximo 12.

✓ **Valor mínimo y máximo de la dimensión Compensación por Tiempo de Servicios**

*Tabla 44*

*Valor mínimo y máximo de la dimensión Compensación por Tiempo de Servicios*

		Suma_Compensacion_Tiempo_de _Servicios
N	Válido	76
	Perdidos	0
Percentiles	25	32,25
	50	38,00
	75	42,00

La cuarta dimensión Compensación por Tiempo de Servicios, está conformada por 12 ítems (preguntas), tiene como Valor mínimo 32,25 y Valor máximo 42.

✓ **Valor mínimo y máximo de la dimensión Participación de Utilidades**

*Tabla 45*

*Valor mínimo y máximo de la dimensión Participación de Utilidades*

		Suma_Participaciones_ en_Utilidades
N	Válido	76
	Perdidos	0
Percentiles	25	24,00
	50	27,00
	75	31,00

La quinta dimensión Participación en las Utilidades, que cuenta con 8 ítems (preguntas), se tiene como valor mínimo 24 y Valor máximo 31.

**5.1.2.4 Baremos por dimensión y variable.**

Para lograr medir la variable y cada una de las dimensiones se generó la siguiente escalade valores.

- Valor Etiqueta**  
 1.....Bajo  
 2..... Regular  
 3.....Alto

Con los valores obtenidos, se generó el Baremos por variable y dimensión.

5.1.2.4.1 Nivel de conocimiento de la variable Beneficios sociales.

Tabla 46

Nivel de conocimiento de la variable Beneficios sociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	25,0	25,0	25,0
	Regular	36	47,4	47,4	72,4
	Alto	21	27,6	27,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

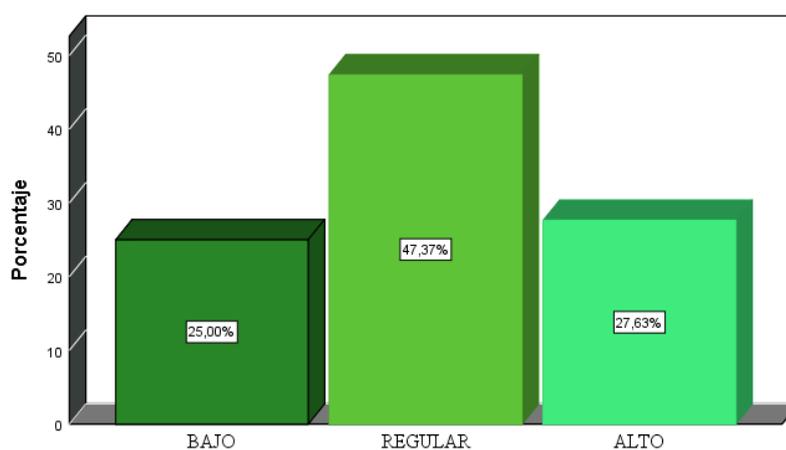


Gráfico 35: Nivel de conocimiento de la variable Beneficios Sociales.

Se observa en la Tabla 46 y el Gráfico 35 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 25% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 47,37% tiene un nivel de conocimiento regular y el 27,63% tiene un nivel de conocimiento alto, respecto a la variable Beneficios Sociales.

5.1.2.4.2 Nivel de conocimiento de la dimensión Descanso Vacacional.

Tabla 47

Nivel de conocimiento de la dimensión Descanso Vacacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	19	25,0	25,0	25,0
	Regular	35	46,1	46,1	71,1
	Alto	22	28,9	28,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

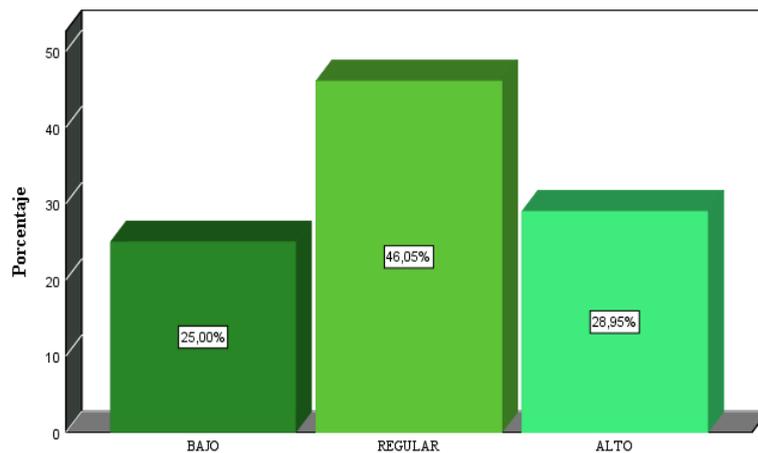


Gráfico 36: Nivel de conocimiento de la dimensión Descanso Vacacional

Tal como se muestra en la Tabla 47 y el Gráfico 36, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, el 25% tienen un conocimiento bajo, el 46,05% tienen un nivel de conocimiento regular y el 28,95% tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a la dimensión Descanso Vacacional.

5.1.2.4.3 Nivel de conocimiento de la dimensión  
*Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.*

Tabla 48

Nivel de conocimiento de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
			válido	acumulado
Bajo	21	27,6	27,6	27,6
Regular	28	36,8	36,8	64,5
Alto	27	35,5	35,5	100,0
Total	76	100,0	100,0	

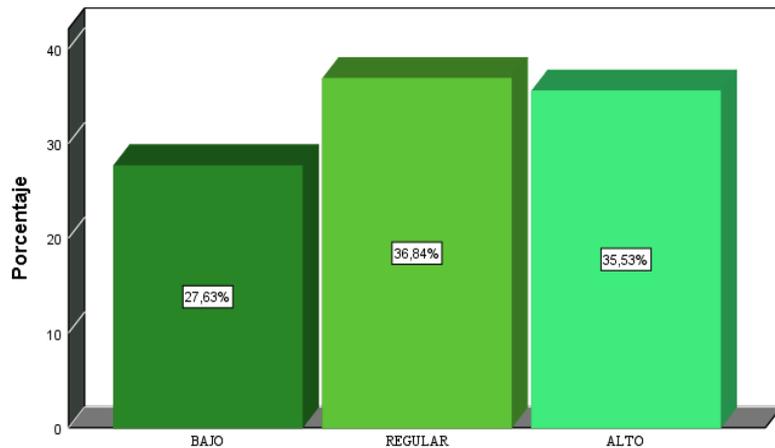


Gráfico 37: Nivel de conocimiento de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

En la tabla 48 y el gráfico 37 se observa que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 27,63% tienen un nivel de conocimiento bajo, el 36,84% tienen un nivel de conocimiento regular y el 35,53% tienen un nivel de conocimiento alto, respecto a las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

5.1.2.4.4 Nivel de conocimiento de la dimensión Asignación Familiar.

Tabla 49

Nivel de conocimiento de la dimensión Asignación Familiar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	28,9	28,9	28,9
	Regular	11	14,5	14,5	43,4
	Alto	43	56,6	56,6	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

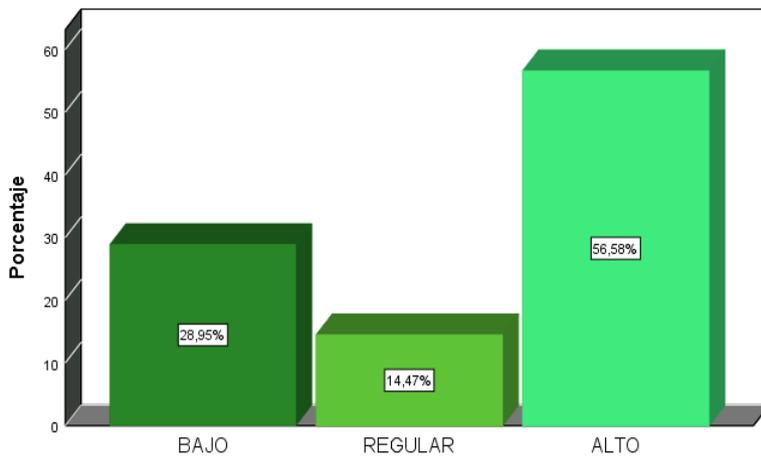


Gráfico 38: Nivel de conocimiento de la dimensión Asignación Familiar.

Se observa en la Tabla 49 y el Gráfico 38 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 28,95% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 14,47% tiene un nivel de conocimiento regular y el 56,58% tiene un nivel de conocimiento alto, respecto a la dimensión Asignación Familiar.

5.1.2.4.5 Nivel de conocimiento de la dimensión  
Compensación por Tiempo de Servicios.

Tabla 50

Nivel de conocimiento de la dimensión Compensación por Tiempo de servicios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	25,0	25,0	25,0
	Regular	37	48,7	48,7	73,7
	Alto	20	26,3	26,3	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

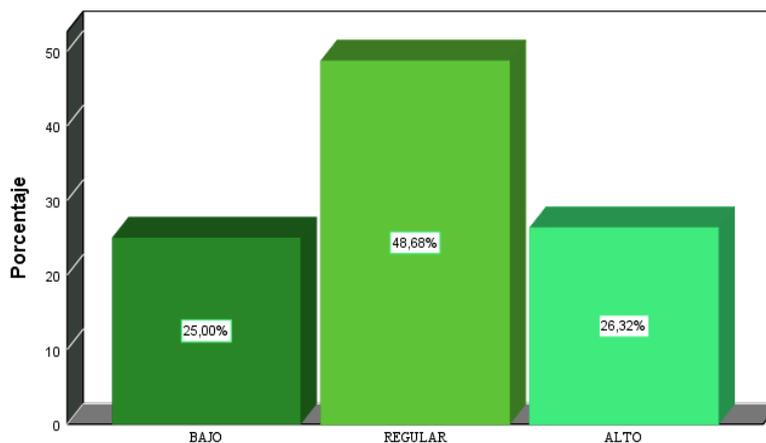


Gráfico 39: Nivel de conocimiento de la dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.

La Tabla 50 y el Gráfico 39 muestran que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 25% tienen un nivel de conocimiento bajo, el 48,66% tiene un nivel de conocimiento regular y el 26,32% tiene un nivel de conocimiento alto,

respecto a la dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.

5.1.2.4.6 Nivel de conocimiento de la dimensión Participación en las Utilidades.

Tabla 51

Nivel de conocimiento de la dimensión Participación de las Utilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	27,6	27,6	27,6
	Regular	33	43,4	43,4	71,1
	Alto	22	28,9	28,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

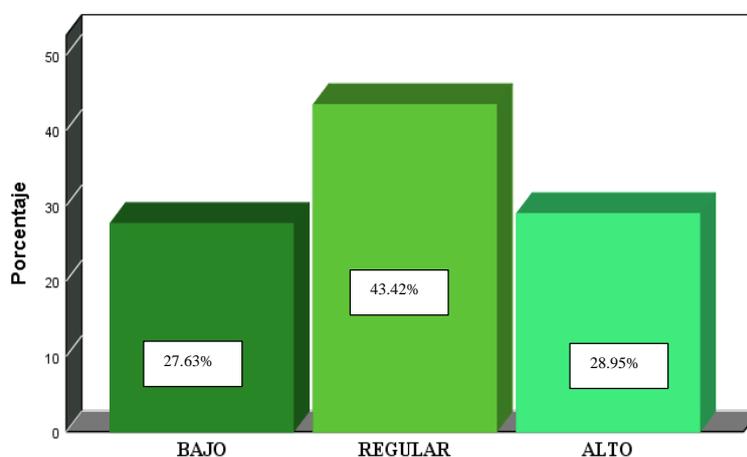


Gráfico 40: Nivel de conocimiento de la dimensión Participación en las Utilidades.

Se observa en la Tabla 51 y el gráfico 40 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 27.63% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 43,42% tiene un nivel de conocimiento

regular y el 28,95% tiene un nivel de conocimiento alto en cuanto a la dimensión Participación en las Utilidades.

## **5.2 Discusión de resultados**

El objetivo general de la investigación fue determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022, se obtuvo como resultado, tal como se observa en la Tabla 46 y en el Gráfico 35 que, de los 76 Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca encuestados, el 25% tiene un nivel de conocimiento bajo, el 47,37% tiene un nivel de conocimiento regular y el 27,63% tiene un nivel de conocimiento alto, esto significa que son pocos los estudiantes de Contabilidad que podrían resolver casos prácticos de beneficios sociales sin error, dado que existe un porcentaje casi del 50% que tienen un nivel de conocimiento regular respecto de descanso vacacional, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios y participación en las utilidades, estos resultados son corroborados por la investigación realizada por (Monroy, 2017) titulado “Conocimiento de sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral del trabajador en las Microempresas de la ciudad de Puno”, cuya técnica de recolección de datos fue la encuesta, obteniendo como resultado que los trabajadores de las microempresas de la ciudad de Puno tienen un nivel de conocimiento bajo con un 41.7%, lo que conlleva a realizar cálculos

erróneos respecto a los Beneficios Sociales, tal como lo indica (Culque, 2019) Uno de los principales errores que cometen los empleadores al calcular los Beneficios Sociales es que no consideran las remuneraciones variables ( horas extras, comisiones, etc), sino que por desconocimiento de la normativa laboral solo realizan el cálculo en base a la remuneración básica, lo que genera un pago incompleto y molestias para la empresa empresa, ya que tiene que realizar nuevos cálculos y hacer las rectificaciones correspondientes, he ahí la importancia de tener un buen conocimiento respecto a la normativa laboral para realizar cálculos exitosos sobre los Beneficios Sociales.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que, los estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca 2022, tienen un nivel de conocimiento regular, respecto a los Beneficios Sociales, pues representa el 47,37%, el 27,63% tiene un nivel de conocimiento alto y el 25% un nivel de conocimiento bajo, tal como se observa en el grafico 35 Nivel de conocimiento de la variable Beneficios Sociales.
2. Se concluye que, los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022, tienen un nivel de conocimiento regular con un 46,1%, el 28,9% tiene un nivel de conocimiento alto y el 25% tiene un nivel de conocimiento bajo, respecto a la dimensión Descanso Vacacional, tal como se aprecia en el gráfico 36 Nivel de conocimiento de la dimensión Descanso Vacacional.
3. Se concluye que, respecto a las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022, tienen un nivel de conocimiento regular con un 36,8%, puesto que el 35,5% tiene un nivel de conocimiento alto y el 27,6 % tiene un nivel de conocimiento bajo, tal como se observa en el gráfico 37 Nivel de conocimiento de la dimensión Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
4. Se concluye que, en lo que se refiere a Asignación Familiar, los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022, tienen un nivel de conocimiento alto con un 56,6%, el 28,9% tienen

un nivel de conocimiento bajo y el 14,5% tiene un nivel de conocimiento regular, tal como se aprecia en el Gráfico 38 Nivel de conocimiento de la dimensión Asignación Familiar.

5. Se concluye que, respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios, los Estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, tienen un nivel de conocimiento regular con el 48,7%, el 26,3% tiene un nivel de conocimiento alto y el 25% tiene un nivel de conocimiento bajo, tal como se muestra en el gráfico 39 Nivel de conocimiento de la dimensión Compensación por Tiempo de Servicios.
6. Se concluye que, los Estudiantes de contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, tiene un nivel de conocimiento regular con un 43,4%, el 28,9% tiene un nivel de conocimiento alto y el 27,6% tiene un nivel de conocimiento bajo, respecto de la Participación a las Utilidades, tal como se observa en el gráfico 40 Nivel de conocimiento de la dimensión Participación de las Utilidades.

## **RECOMENDACIONES**

A continuación, se presenta las siguientes recomendaciones para prevenir las consecuencias del problema investigado:

1. Se recomienda a las autoridades competentes de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, a fin de que realice convenios con otras instituciones como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Colegio de Contadores Públicos de Cajamarca y demás instituciones públicas y/o privadas que proporcionan información sobre normatividad laboral, para implementar cursos, talleres, capacitaciones, entre otros dentro de la universidad.
2. Se recomienda a los docentes encargados de dictar el curso de contabilidad laboral seguir en constante actualización de la normativa laboral, de modo que motiven a los estudiantes a profundizar en temas laborales, como el otorgamiento de Beneficios Sociales.
3. Se recomienda a los Estudiantes de contabilidad tener mayor interés en la normativa laboral, asistir a cursos, talleres, capacitaciones, círculos de estudio, entre otros, con el fin de que conozcan la normativa laboral, en cuanto a beneficios sociales y eviten cometer errores en el cálculo de los mismos.

## REFERENCIAS

- Aguirre, R. (2019). Conocimiento y actitudes sobre la discapacidad y derechos laborales en las ciudades de Ayacucho y Huancavelica en el año 2019. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44152>
- Atahuaman, C. (setiembre de 2019). Boletín informativo N° 93- 2019. Lima, Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/376384/articulo\\_principal\\_SETIEMBRE.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/376384/articulo_principal_SETIEMBRE.pdf)
- Barragan , I., Camargo , L., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas , L., & Suarez, D. (2019). Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS. *Especialización en gestión humana de las Organizaciones*. Universidad Piloto de Colombia, Bogotá. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/5042>
- Basauri, E. (2017). La auditoría como mecanismo de control y su influencia en la determinación de la liquidación de beneficios sociales de los trabajadores de la micro y pequeña empresa de la ciudad de Cajamarca, durante el periodo 2013-2014. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/1433>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia S.A.S.

C 132 convenio sobre las Vacaciones pagadas. (1970). Organizacion Internacional de Trabajo. Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C132](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132)

Chanamé, J. (2021). Todo sobre beneficios sociales en el ordenamiento peruano. *LP la pasión por el derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>

Constitucion Politica del Perú. (29 de 12 de 1993). Constitucion política del Peru, numeral 15, articulo 2. *Constitucion Politica del Perú*. Lima, Lima, Perú. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/spanish/per\\_res17.pdf](https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf)

Culque, R. (25 de Junio de 2018). ¿Cuales son las Claves para un cálculo justo de la liquidación? (D. Gestión, Entrevistador) Obtenido de <https://gestion.pe/tu-dinero/son-claves-calculo-justo-liquidacion-142218-noticia/?ref=gesr>

Culque, R. (21 de mayo de 2019). Estos son los seis errores mas comunes en el cálculo de las planillas en las empresas. (D. Gestión, Entrevistador) Obtenido de <https://gestion.pe/tu-dinero/son-seis-errores-comunes-calculo-planillas-empresas-267588-noticia/>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948). Comisión Derechos Humanos. París, Francia. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Decreto Legislativo N° 1045 Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute de descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar. (11 de setiembre de 2018). El Peruano.

Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-regulaciones-para-que-el-d-decreto-legislativo-n-1405-1690481-1/>

Decreto Legislativo N° 677 Participación en la utilidad, gestión y propiedad de los trabajadores de las empresas que desarrollan actividades generadoras de Rentas de Tercera Categoría y que están sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada. (07 de octubre de 1991). El peruano. Lima, Perú.

Obtenido de

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00677.pdf>

Decreto Legislativo N° 892 Regulan el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas de tercera categoría. (11 de Noviembre de 1996). El Peruano. Lima, Perú. Obtenido de

[https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0061/LEY\\_DEL\\_DERECHO\\_TRABAJADORES\\_PARTICIPAR\\_UTILIDADES\\_EMPRESA](https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0061/LEY_DEL_DERECHO_TRABAJADORES_PARTICIPAR_UTILIDADES_EMPRESA)

Decreto Legislativo N° 713 Descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. (08 de Noviembre de 1991). El peruano. Lima, Perú. Obtenido de

<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>

Decreto Supremo N° 003-2022-TR Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen de la

actividad privada. (03 de Abril de 2022). El Peruano. *Decreto Supremo que incrementa la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada*. Lima, Perú. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-incrementa-la-remuneracion-minima-vital-decreto-supremo-n-003-2022-tr-2054921-1>

Decreto Supremo 012-2016-TR Precisan las disposiciones de la Ley N   30334, ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectacion de las gratificaciones legales y disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Serv. (30 de setiembre de 2016). El peruano. Lima, Perú. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precisan-las-disposiciones-de-la-ley-n-30334-ley-que-estab-decreto-supremo-no-012-2016-tr-1436137-3/>

Decreto Supremo N   001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. (01 de Marzo de 1997). El Peruano. Lima, Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO\\_Compensacion\\_por\\_Tiempo\\_de\\_Servicios\\_-\\_D.S\\_001-97-TR.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229267/TUO_Compensacion_por_Tiempo_de_Servicios_-_D.S_001-97-TR.pdf)

Decreto Supremo N   005-2002-TR Normas reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. (04 de Julio de 2002). Lima, Perú. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/2AD0D0DFA](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2AD0D0DFA)

71EA38705257E26005C8083/\$FILE/2\_DECRETO\_SUPREMO\_005\_04\_07\_2002.pdf

Decreto Supremo N° 007-2018-TR que modifica el Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios. (16 de Agosto de 2018). El Peruano. Lima, Perú. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-decreto-supremo-n-009-98-tr-decreto-supremo-n-007-2018-tr-1682423-4/>

Decreto Supremo N° 009-98-TR Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios. (06 de Agosto de 1998). El Peruano. Lima, Perú.

Decreto Supremo N° 016-2010-TR, reglamento de la Ley N° 29352, que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios- CTS. (24 de diciembre de 2010). El peruano. Lima, Perú. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/295D8B6A038DE0B405257E2600722102/\\$FILE/4\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_016\\_25\\_12\\_2010.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/295D8B6A038DE0B405257E2600722102/$FILE/4_DECRETO_SUPREMO_016_25_12_2010.pdf)

Decreto Supremo N° 035-90-TR Fijan Asignación Familiar para los Trabajadores de la Actividad Privada, cuyas remuneraciones no se regulan por Negociación Colectiva. (07 de Junio de 1990). El peruano. Lima, Perú.

Obtenido de

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_035\\_1990\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_035_1990_TR.pdf)

Decreto Supremo N° 004-97-TR Reglamento de la Ley de Compensacion por tiempo de servicios. (15 de abril de 1997). El Peruano. Lima, Perú.

Obtenido de

[http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS\\_004\\_1997\\_TR.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_004_1997_TR.pdf)

Decreto Supremo N° 012-92-TR Reglamento sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al regimen de la actividad privada. (03 de Diciembre de 1992). Lima, Perú. Obtenido de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/\\$FILE/2\\_DECRETO\\_SUPREMO\\_012\\_03\\_12\\_92.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0D48067F03F11D1405257E23005CE18D/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_012_03_12_92.pdf)

Jímenez, P. (2011). Reflexiones sobre política retributiva. *inQUALITAS*.

Ley 25129 Los trabajadores de la Actividad Privada cuyas Remuneraciones no se regulan por Negociacion Colectiva percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignacion Familiar. (06 de Diciembre de 1989). El peruano. Lima, Peru. Obtenido de

[https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA25129\\_LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA25129_LALEY.pdf)

Ley 31480 Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios a fin de cubrir las necesidades economicas causadas por la

pandemia del Covid-19. (24 de mayo de 2022). El peruano. Lima, Perú.

Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-autoriza-la-disposicion-de-la-compensacion-por-tiemp-ley-n-31480-2070496-2/>

Ley N° 28461 Ley que permite el uso del 80% de la Compensación por Tiempo de

Servicios (CTS) destinado a la adquisición de vivienda o terreno en el

marco de los programas promovidos por el Ministerio de Vivienda y

Construcción o por el Sector privado. (10 de enero de 2005). El peruano.

Lima, Perú. Obtenido de [https://vlex.com.pe/vid/ley-n-28461-ley-](https://vlex.com.pe/vid/ley-n-28461-ley-575978054#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2028461.-,Ley%20que%20permite%20el%20uso%20del%2080%25%20de%20la%20Compensaci%C3%B3n,o%20por%20el%20Sector%20Privado)

[575978054#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2028461.-](https://vlex.com.pe/vid/ley-n-28461-ley-575978054#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2028461.-,Ley%20que%20permite%20el%20uso%20del%2080%25%20de%20la%20Compensaci%C3%B3n,o%20por%20el%20Sector%20Privado)

[,Ley%20que%20permite%20el%20uso%20del%2080%25%20de%20la%20](https://vlex.com.pe/vid/ley-n-28461-ley-575978054#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2028461.-,Ley%20que%20permite%20el%20uso%20del%2080%25%20de%20la%20Compensaci%C3%B3n,o%20por%20el%20Sector%20Privado)

[Compensaci%C3%B3n,o%20por%20el%20Sector%20Privado](https://vlex.com.pe/vid/ley-n-28461-ley-575978054#:~:text=Ley%20N%C2%BA%2028461.-,Ley%20que%20permite%20el%20uso%20del%2080%25%20de%20la%20Compensaci%C3%B3n,o%20por%20el%20Sector%20Privado)

Ley N° 27735 Ley que regula el otorgamiento de las Gratificaciones para los

Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y

Navidad. (28 de Mayo de 2002). El peruano. Lima, Perú. Obtenido de

<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA%2027735.pdf>

Ley N° 29351 Ley que reduce los costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones

por Fiestas Patrias y Navidad. (30 de abril de 2009). El peruano. Lima, Peru.

Obtenido de [https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/29351-apr-30-](https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/29351-apr-30-2009.pdf)

[2009.pdf](https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/29351-apr-30-2009.pdf)

Llamo, L. (2018). Evasión de beneficios sociales y su influencia en la satisfacción

laboral de la empresa consorcio Arboleda Chiclayo 2016. (*Tesis de*

*Pregrado*). Universidad Señor de Sipan, Chiclayo. Obtenido de

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/4532>

- Mantilla, M. (2016). El concepto de renta neta imponible utilizado para el cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades de empresas domiciliadas que cuentan con sucursal en el exterior. *Trabajo de investigación para optar el grado académico de maestro en tributación y política fiscal*. Universidad de Lima, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9516/Mantilla\\_Hidalgo\\_Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/9516/Mantilla_Hidalgo_Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miranda, C. (2019). Beneficios sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una concesionaria de autos en Villahermosa, Tabasco. (*Tesis de posgrado*). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa. Obtenido de <http://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3249>
- Moises, B., Ango, J., Palomino, V., & Feria, E. (2019). *Diseño del Proyecto de Investigación Científica*. Lima: San Marcos de Anibal Jesús Paredes Galván.
- Monroy, S. (2017). Conocimiento de sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral del trabajador en las microempresas de la ciudad de Puno. *Revista Científica Investigación Andina*. Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/557>
- Montoya, L. (octubre de 2018). Boletín informativo N° 82 - 2018. *La Compensación por Tiempo de Servicios en el Perú*. Lima, Perú. Obtenido de [https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/227553/Art%C3%A1culo\\_V2.pdf](https://gobpe-production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/227553/Art%C3%A1culo_V2.pdf)

- Nubecont. (11 de abril de 2022). *Nubecont*. Obtenido de Beneficios sociales en el Perú: <https://nubecont.com/blog/2022/beneficios-sociales-en-el-peru>
- Obregón, T. (2018). *Manual de relaciones individuales del trabajo*. Lima: Instituto Pacífico.
- Oliver, R. (17 de abril de 2016). Los beneficios sociales ayudan a rendir más. *El país*, pág. 1. Obtenido de [https://elpais.com/economia/2016/04/15/actualidad/1460735383\\_024753.html](https://elpais.com/economia/2016/04/15/actualidad/1460735383_024753.html)
- Paredes, S., & Mamani, E. (2017). Nivel de Cumplimiento de los Beneficios Sociales de los trabajadores del regimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3783>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 189. Obtenido de <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas, F. (2021). Influencia del perfil del trabajador de Lima Metropolitana en el conocimiento de sus beneficios sociales al año 2020. (*Tesis de Pregrado*). Universidad San Martín de Porres, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9698>
- Torres, D., Arce, L., & Ibarguen, H. (31 de octubre de 2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso

Villavicencio, Colombia. *Economicas CUC*, 9. Obtenido de

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563>

Torres, D., Melo, J., & Gallardo, N. (2019). *El valor de los beneficios sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia.*

Universidad Autónoma de Nuevo León, Colombia. Obtenido de

[http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.40.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf)

Vasquez, C. (2019). Promoción de uno y de conocimiento de los beneficios laborales ofertados por la empresa JTI CANARIAS S.A. a sus empleados.

*(Tesis para posgrado)*. Universidad de la Laguna, San Cristóbal de la

Laguna. Obtenido de <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/14829>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: Matriz de consistencia metodológica

<b>TÍTULO:</b> Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022						
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de Descanso Vacacional en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de las Gratificaciones de</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>- Determinar el nivel de conocimiento de Descanso Vacacional en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022.</p> <p>- Determinar el nivel de conocimiento de las Gratificaciones de</p>	Beneficios Sociales	Descanso Vacacional	Requisitos para gozar del beneficio	a)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada.</li> <li>- <b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo Simple.</li> <li>- <b>Diseño de Investigación:</b> No Experimental/transversal</li> <li>- <b>Población:</b> Estudiantes de la promoción 2018 de Contabilidad de la UNC</li> <li>- <b>Muestra:</b> Igual a la población (muestreo no probabilístico por conveniencia)</li> </ul>
				Duración	b)	
				Oportunidad del descanso	c)	
				Remuneración Vacacional	d) e)	
				Trabajadores que no gozan del descanso: Triple remuneración vacacional	f)	
				Vacaciones truncas	g)	
			Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	Monto de la gratificación	h)	
				Oportunidad del pago	i)	
				Requisitos para percibir el beneficio	j)	
				Gratificaciones truncas	k)	
			Asignación Familiar	Beneficiarios	l)	
				Monto de la Asignación Familiar	m)	

**TÍTULO:** Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	METODOLOGÍA
<p>Fiestas Patrias y Navidad en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la Asignación Familiar en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de Compensación por Tiempo de Servicios en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es el nivel de conocimiento de Participación en las Utilidades en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022?</p>	<p>Fiestas Patrias y Navidad en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022.</p> <p>- Determinar el nivel de conocimiento de la Asignación Familiar en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022</p> <p>- Determinar el nivel de conocimiento de Compensación por Tiempo de Servicios en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022</p> <p>- Determinar el nivel de conocimiento de Participación en las Utilidades en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022</p>		Compensación por Tiempo de Servicios	Pago	n)	<p>- <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p>- <b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p>- <b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada.</p> <p>- <b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo Simple.</p> <p>- <b>Diseño de Investigación:</b> No Experimental/transversal</p> <p>- <b>Población:</b> Estudiantes de la promoción 2018 de Contabilidad de la UNC</p> <p>- <b>Muestra:</b> Igual a la población (muestreo no</p>
				Naturaleza de la Compensación por Tiempo de Servicio	o)	
				Trabajadores comprendidos	p)	
				Trabajadores excluidos	q)	
				Tiempo computable	r)	
				Remuneración computable	s) t) u)	
				Remuneración no computable	v)	
				Oportunidad de pago	w)	
				Retiros autorizados y limite	x)	
				Hoja de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios	y)	
			Compensación por Tiempo de Servicios Truncas	z)		
			Participación en las Utilidades	Empresas obligadas a distribuir utilidades	aa)	
				Empresas no obligadas a distribuir utilidades	bb)	
				Trabajadores con derecho	cc)	
				Monto de la participación	dd)	
Base de cálculo	ee)					
Distribución de las utilidades	ff)					
Liquidación	gg)					

<b>TÍTULO:</b> Los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022						
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
				Limite	hh)	probabilístico por conveniencia) <b>- Técnica:</b> Encuesta <b>- Instrumento:</b> Cuestionario.

## **ANEXO N° 2: Instrumento de recolección de datos: cuestionario.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas**  
**Escuela Académico Profesional de Contabilidad**

### **CUESTIONARIO**

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información, sobre el nivel de conocimiento de los Beneficios Sociales del Régimen Laboral General en los Estudiantes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2022; esta se realiza como parte de una investigación académica y será analizada en forma anónima, agradecemos de antemano su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** Leer atentamente cada uno de los ítems y marque solo una de las alternativas que crea conveniente:

**VARIABLE: Beneficios Sociales**

**DIMENSION: Descanso Vacacional**

- a) Para que el trabajador tenga derecho a Descanso Vacacional debe cumplir ciertos requisitos como: Si es un trabajador que labora 5 días a la semana debe haber laborado por lo menos 210 días dentro de un periodo, si se trata de un trabajador que labora 6 días a la semana debe haber trabajado por lo menos 260 días en el periodo.
1. ( ) No conozco
  2. ( ) Conozco poco
  3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

b) El Descanso Vacacional tiene como duración mínima treinta días naturales por cada año completo de servicios, a pedido por escrito del trabajador ésta puede ser fraccionado en periodos no menores a un día natural o reducida de treinta a quince días.

1. ( ) No conozco

2. ( ) Conozco poco

3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

c) El periodo en que el trabajador hará efectivo su Descanso Vacacional debe ser en común acuerdo entre el trabajador y el empleador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador.

1. ( ) No conozco

2. ( ) Conozco poco

3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

d) La remuneración vacacional será igual a la remuneración que hubiese percibido el trabajador en caso de continuar laborando, para los trabajadores con remuneración principal imprecisa, la remuneración vacacional será

tomando como base el promedio diario de las cuatro últimas semanas consecutivas a la fecha de hacer efectivo el beneficio.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

e) El pago de la remuneración vacacional se realiza antes de que el trabajador haga efectivo este beneficio.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

f) Los trabajadores que no gocen de su Descanso Vacacional en el periodo siguiente a aquel en el que adquiere el derecho, percibirá tres veces su remuneración, una remuneración por el trabajo realizado, una remuneración por el Descanso Vacacional adquirido y no gozado y una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, la cual no está afecta a ningún descuento.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

g) Para que el trabajador tenga derecho a Descanso Vacacional debe haber tenido vínculo laboral con el empleador como mínimo un mes, pasado este periodo el empleador se encuentra obligado a cancelar tantos dozavos como treintavos correspondan por concepto de vacaciones truncas.

1. ( ) No conozco

2. ( ) Conozco poco

3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

***DIMENSION: Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad.***

h) El monto de la gratificación es igual a la remuneración que está percibiendo el trabajador al momento de otorgar el beneficio, más el 9% de Essalud que se lo entrega bajo la modalidad de bonificación extraordinaria.

1. ( ) No conozco

2. ( ) Conozco poco

3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

i) Las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad deben ser otorgadas dentro de los primeros quince días de julio y diciembre.

1. ( ) No conozco

2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

j) Para tener derecho a percibir las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad se debe cumplir el requisito de tener como mínimo un mes de prestación de servicios al empleador.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

k) Cuando el trabajador no haya laborado el semestre completo para el cálculo de las Gratificaciones, pero tenga como mínimo un mes de labor, se le debe cancelar el monto de Gratificaciones en proporción a los meses completos de efectiva labor.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

***DIMENSION: Asignación Familiar***

l) Se les debe cancelar Asignación Familiar a aquellos trabajadores que tengan hijos menores de edad a su cargo, o hasta que el hijo tenga la edad máxima de 24 años en el caso de que este cursando estudios profesionales o universitarios.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

m) La Asignación Familiar corresponde al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente al momento de otorgar el beneficio, actualmente es de 102,5 soles.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

n) El monto de la Asignación Familiar debe ser añadida a la remuneración de los trabajadores que corresponde otorgar el beneficio. Vale decir la Asignación Familiar forma parte de la remuneración bruta y está afecta a todos los descuentos establecidos por la ley.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco

- 3. ( ) No conozco, ni desconozco
- 4. ( ) Conozco
- 5. ( ) Conozco mucho

***DIMENSION: Compensación por Tiempo de Servicios***

o) La Compensación por Tiempo de Servicios tiene la calidad de proteger al trabajador después de extinguirse el vínculo laboral, cubriendo las contingencias que pudieran presentarse en el lapso de tiempo en que el trabajador se encuentra desempleado.

- 1. ( ) No conozco
- 2. ( ) Conozco poco
- 3. ( ) No conozco, ni desconozco
- 4. ( ) Conozco
- 5. ( ) Conozco mucho

p) Tienen derecho a percibir la Compensación por Tiempo de Servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral general de la actividad privada que cumplan por lo menos una jornada mínima de cuatro horas diarias.

- 1. ( ) No conozco
- 2. ( ) Conozco poco
- 3. ( ) No conozco, ni desconozco
- 4. ( ) Conozco
- 5. ( ) Conozco mucho

q) No tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios aquellos trabajadores que perciban el 30% o más de la tarifa que paga el público por

los servicios, al igual que los trabajadores que hayan laborado menos de un mes, y aquellos trabajadores sujetos a regímenes especiales y de microempresas.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

r) Para el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios son computables los días de efectiva labor, sin embargo, el DS N.º 001-97-TR TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, artículo 8, establece que por excepción son computables: las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional debidamente comprobadas por un periodo máximo de 60 días al año; los días de descanso pre y post natal; los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneraciones; los días de huelga, siempre que no se declare improcedente o ilegal.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

s) Forma parte de la remuneración computable para el cálculo de Compensación por Tiempo de Servicios la remuneración básica, Asignación Familiar, movilidad de libre disposición, alimentación principal, Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad ( ya que se trata de una remuneración de periodicidad semestral) horas extras, comisiones, destajo, bonificación por 25 o 30 años de servicio a un mismo empleador, bonificaciones por riesgo de caja y trabajo nocturno, el 3 % del incremento AFP y todos los conceptos que regularmente perciba el trabajador.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

t) Para que las remuneraciones extras como comisiones u horas extras se consideren para cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios y todos los Beneficios Sociales en general, debeTan cumplir el criterio de regularidad, es decir, debe haberse percibido por lo menos 3 meses en el periodo de seis.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

u) Si la remuneración principal del trabajador es de naturaleza imprecisa, la remuneración computable, será establecida en base al promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante el semestre respectivo.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

v) Para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios no son computables; las Gratificaciones extraordinarias, participación en las utilidades, condición de trabajo, la canasta navideña, valor de transporte, asignación por escolaridad, bonificación de carácter personal, bienes que otorga la empresa, la alimentación como condición de trabajo, el 10,23% de incremento de AFP, refrigerio, bonificación extraordinaria (9% de Essalud).

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

w) La Compensación por Tiempo de Servicios debe ser depositada por el empleador en la entidad financiera elegida por el trabajador dentro los primeros quince días del mes de mayo y noviembre, en caso de que el último día sea inhábil, el depósito tendrá que ser efectuado el día hábil siguiente.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

x) El presente año se promulgó la Ley N° 31480 que autoriza por única vez y hasta el 31 de diciembre del 2023 el retiro del 100% de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios a fin de que los trabajadores cubran sus necesidades económicas causadas por la pandemia de COVID 19.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

y) Después de realizado en depósito por Compensación por Tiempo de Servicios en la respectiva cuenta del trabajador, el empleador tiene un plazo de cinco días hábiles para entregar a sus trabajadores, una liquidación, debidamente firmada.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

z) La Compensación por Tiempo de Servicios que se devengue al cese del trabajador por periodo menor a un semestre será pagado directamente por el empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de producido el cese conjuntamente con todos los demás Beneficios Sociales truncos.

- 1 ( ) No conozco
- 2 ( ) Conozco poco
- 3 ( ) No conozco, ni desconozco
- 4 ( ) Conozco
- 5 ( ) Conozco mucho

***DIMENSION: Participación en las Utilidades.***

aa) Las empresas que tienen de 20 a más trabajadores y que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría están obligadas a distribuir un porcentaje de sus utilidades antes de impuestos.

- 1. ( ) No conozco
- 2. ( ) Conozco poco
- 3. ( ) No conozco, ni desconozco
- 4. ( ) Conozco
- 5. ( ) Conozco mucho

bb) No se encuentran obligadas a distribuir utilidades las cooperativas, empresas autogestionarias y sociedades civiles, así como, las empresas que tienen menos de 20 trabajadores.

- 1. ( ) No conozco
- 2. ( ) Conozco poco

3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

cc) Tienen derecho a Participar de las Utilidades, todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima establecida por la empresa, sin importar el tipo de contrato laboral, igualmente, participan en la distribución de utilidades aquellos trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, pero de manera proporcional a la jornada trabajada.

1. ( ) No conozco

2. ( ) Conozco poco

3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

dd) El monto de la Participación de las Utilidades se fija de acuerdo a la actividad de la empresa, tomado los porcentajes siguientes; empresas pesqueras 10%, empresas de telecomunicaciones 10%, empresas industriales 10%, empresas mineras 8%, empresas de comercio al por mayor y menor y restaurantes 8% y empresas que realizan otras actividades 5%.

1. ( ) No conozco

2. ( ) Conozco poco

3. ( ) No conozco, ni desconozco

4. ( ) Conozco

5. ( ) Conozco mucho

ee) La participación de utilidades será calculada sobre la renta neta que obtenga la empresa después de compensar las pérdidas de ejercicios anteriores.

- 1 ( ) No conozco
- 2 ( ) Conozco poco
- 3 ( ) No conozco, ni desconozco
- 4 ( ) Conozco
- 5 ( ) Conozco mucho

ff) La distribución de las utilidades se realizará tomando en cuenta los días de efectiva labor (50%) y la remuneración de cada uno de los trabajadores (50% restante).

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

gg) Cuando el pago de la Participación de Utilidades se haya efectuado, las empresas entregaran a sus trabajadores y extrabajadores con derecho a este beneficio una liquidación que precise la forma en que ha sido calculada.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho

hh) La distribución de utilidades tiene como límite máximo respecto a cada trabajador el equivalente a dieciocho remuneraciones mensuales que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio.

1. ( ) No conozco
2. ( ) Conozco poco
3. ( ) No conozco, ni desconozco
4. ( ) Conozco
5. ( ) Conozco mucho