



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“COSTO LABORAL DE UNA EMPRESA DE
SERVICIOS DEL DISTRITO DE MIRAFLORES, EN
EL PERÍODO 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autora:

Marivel Jovanna Shicchi Ayala

Asesor:

Mg. María Betsabe Rodríguez Reynoso

Lima - Perú

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres por sus enseñanzas y consejos, y en especial a mis hijos, por ser mi constante motivación en seguir con esta meta, por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de este proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y la fuerza que me da para seguir día a día.
A la Universidad Privada del Norte por aportar en mi desarrollo profesional,
por su prestigiosa plana docente, los profesores que me brindaron los
conocimientos y enseñanzas necesarias para la realización de este trabajo.
A mis padres y a mis hijos que me brindaron su apoyo incondicional,
comprensión y confianza.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
INDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
1.1 Realidad problemática	8
Antecedentes.....	9
Antecedentes Nacionales.....	9
Antecedentes Internacionales	12
Bases Teóricas.....	16
Conceptos Teóricos.....	17
1.2 Formulación del problema	22
Problema General	22
Problemas específicos	23
1.3 Objetivos.....	23
Objetivo general	23
Objetivos específicos.....	23
1.4 Justificación	24
CAPÍTULO II. MÈTODO	25
2.2. Población y muestra	25
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	26
2.4. Procedimientos.....	27
2.5. Análisis de datos	27
2.6. Aspectos éticos:	28
2.7. Operacionalización de la Variable.....	29
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	30
3.1. Resultados:.....	30
3.2. Análisis de los Resultados:	32
3.3. Análisis General:	35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	44
4.1 Limitaciones e Implicancias.....	44
4.2. Discusión	45
4. 4. Conclusiones	48
4. 5. Recomendaciones.....	49
REFERENCIAS.....	50

ANEXOS	54
Anexo 1 : Matriz de Consistencia	54
Anexo 2: Guía de Entrevista.....	55
Anexo 3: Resumen de Planilla de Remuneraciones del periodo 2020	56
Anexo 4: Detalle de Planilla de Remuneraciones en el periodo 2020	57
Anexo 5: Estructura de Conceptos Remunerativos, No Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportes	58
Anexo 6: Estructura de Costo Laboral	59
Anexo 7 : Facturación de EPS en el periodo 2020	59
Anexo 8 : Estructura de Conceptos Remunerativos, No Remunerativos, BB.SS y Aportes (Incluye EPS)	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población por áreas	25
Tabla 2 Población por áreas de la Empresa de Servicios detallado por meses del 2020	25
Tabla 3 Técnica de instrumentos de recolección y análisis de datos.....	28
Tabla 4 Costo Laboral de acuerdo con la Ley	34
Tabla 5 Costo Laboral de un empleado de acuerdo con la Ley.....	36
Tabla 6 Planilla de Remuneraciones del Periodo 2020	37
Tabla 7 Estructura de las Planillas de Remuneraciones del Periodo 2020	38
Tabla 8 Estructura Costo Laboral - 2020.....	40
Tabla 9 Vacaciones canceladas que incrementa el presupuesto de costo laboral.....	41
Tabla 10 Gasto anual de la EPS – Periodo 2020	42
Tabla 11 Estructura Costo Laboral - 2020 (Incluye gasto EPS).....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Grafico de cantidad por áreas.....	26
Figura 2 Porcentajes del Costo laboral.	36

RESUMEN

La presente investigación titulada “Costo Laboral de una empresa de servicios del distrito de Miraflores, en el período 2020”, busca identificar los conceptos que determinan el costo laboral de la empresa de servicios, y poder demostrar a la gerencia y jefaturas sobre el costo laboral real que resultó en el periodo 2020, así poder compararla con lo presupuestado y determinar la eficiencia de la gestión para el cumplimiento de ello

El trabajo se encuentra estructurada con los siguientes capítulos:

Capitulo I o introducción, en el cual mencionaremos que el propósito de la investigación el determinar cómo se compone el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el periodo 2020, así como identificar los conceptos correspondientes para dar respuesta a los objetivos tanto el general como los específicos.

Capitulo II o Método, en ella describiremos que el trabajo fue realizado desde un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y se usaron 2 técnicas: la Entrevista y la Revisión de Base de datos, ya que se trabajó con la información de las planillas.

Capitulo III o Resultados, a través del análisis y observación de la información de la base de datos obtenida se realizaron resúmenes con el propósito de medir la variable, Costos Laborales y sus dimensiones, se determinó que el costo laboral de la empresa de servicios en el periodo 2020 fue de un 48.56% de la remuneración básica.

Capitulo IV Discusión y Conclusiones, donde mencionaremos las discusiones de los resultados encontrados y sus correspondientes conclusiones.

Palabras clave: Remuneraciones, Costo Laboral, Beneficios Sociales, Aportes.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad el tema de los costos laborales es un tema de debate por las modificaciones que se establecen en nuestra legislación laboral en los últimos años, esto conlleva a que los empleadores o responsables de las planillas se encuentren al pendiente de los cambios de la legislación laboral que infieren en la determinación del costo laboral. En las empresas del sector de servicios, los costos laborales representan un monto considerable en su presupuesto, no tener definido los conceptos remunerativos que se pagan a los trabajadores en planilla, hacen que se eleven los costos laborales. Se encuentran planillas en que por falta de una mejor planificación se han realizado pagos extraordinarios como vacaciones vencidas o compra de vacaciones que incurren en elevar el costo laboral por los conceptos remunerativos. Se deben de tomar en cuenta la remuneración, los pagos extraordinarios, los tributos que éstas afectan y los beneficios sociales.

Zavala V. (2019), Gerente de la Cámara de Comercio de Lima, indica que el Perú tiene los sobrecostos laborales más altos en la región. El sector informal es mucho menos productivo que el formal; los trabajadores informales tienen pocas posibilidades de pasar a un empleo formal. En ese sentido, se requiere reducir los costos laborales, tributarios, administrativos y las trabas burocráticas en general que afectan a las empresas.

En el Perú, las empresas hoy en día realizan análisis a su estructura de costos, ya que buscan reducirlas, de esta manera obtener mejores resultados en la gestión

financiera, tanto en el corto como en el largo plazo, porque la carga laboral es la provisión más grande que toda empresa mantiene.

En la presente investigación nos enfocaremos en determinar los costos laborales de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020, ya que para el empleador el contratar a un colaborador no solo implica el pago de un sueldo, sino que a raíz del sueldo se tienen obligaciones laborales normados por nuestra legislación laboral, por el cual se tienen que asumir otros costos no salariales como beneficios sociales, contribuciones o impuestos.

Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Mamani R. y Mamani N. (2019), en su tesis titulada “Costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en el país de Chile, para buscar la mejora en los costos laborales del sector comercial del régimen privado, aplicado en Perú. 2018”, de la Universidad Tecnológica del Perú, tiene como objetivo agrandar las posibilidades de desarrollo de las personas, no solo su economía personal sino también el de su propio país. El vínculo entre empleado y desarrollo humano es la unión y participación activa de ambos, ya que origina ingresos y medios de vida, reduce la pobreza y permite un crecimiento igualitario, concluyeron que con la aplicación de los cuadros comparativos, se llega a determinar los siguientes costos laborales: en Perú está compuesta por la remuneración, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, CTS y seguro social de salud, en Chile la remuneración, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, seguro de cesantía y seguro social de salud. Se observa que algunos

beneficios Chile aplica un costo laboral más alto que Perú, por tal motivo se optó por aquellos costos que benefician al empleador, siendo las gratificaciones y vacaciones.

En la Tesis titulada, “Incidencia del sobrecosto Laboral, caso Mype "Maderera Selva E.I.R.L.", de la provincia de Chepén, año 2017”, de Ninaquispe, L. (2017), de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”, tiene como objetivo general determinar la incidencia del sobrecosto laboral en las Mypes, caso concreto empresa Maderera Selva E.I.R.L. de la provincia de Chepén año 2017. La población y muestra fueron calculadas en base a las empresas del sector en estudio ubicadas en la provincia de Chepén, en total 4. La metodología fue de nivel descriptivo, diseño No experimental, descriptivo; Esta tesis aporta en el trabajo de investigación porque a partir de su estudio y análisis, nos permita pretender y aportar un planteamiento de reducción del sobrecosto laboral en la empresa Maderera Selva E.I.R.L.

En su tesis titulada “Los Sobrecostos Laborales como factor de riesgo tributario y laboral en la Empresa Ladrillera ABC- 2014”, de Berru A. y Rojas P. (2018) de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, tiene como objetivo general medir de qué manera los sobrecostos laborales constituyen riesgo tributario en la empresa ladrillera ABC- 2014, El mencionado contexto amerita a un estudio de las causas que generan los sobrecostos laborales en la empresa ladrillera, así identificar, evaluar y aplicar posibles alternativas para reducir los costos laborales no salariales que mejoren los costos de producción, disminuyendo los recursos utilizados para la elaboración de los productos, sin sacrificar la calidad, para mejorar y alcanzar los objetivos general y específicos, concluyeron que la empresa en estudio elude su responsabilidad optando por mecanismos no lícitos, para cubrir la brecha del gasto que no es deducible del personal informal. Tal incumplimiento de las normas tributarias y

laborales dan origen a multas y sanciones que la empresa ladrillera ABC haría frente como empleador, produciendo una pérdida de –S/ 1,000,545.34, asimismo concluyen en que los sobrecostos laborales constituyen riesgo tributario y laboral, cuando el empleador transgrede las normas laborales y tributarias (dichas normas no prevén ningún mecanismo alternativo para que los empresarios puedan abaratar algunos costos), produciendo sanciones y multas en posibles fiscalizaciones e inspecciones laborales.

Ticona K. (2017), en su tesis titulada “Incumplimiento de los Beneficios Laborales según la situación financiera de la Empresa de transportes REYCA S.A.C. en el periodo 2016”, de la Universidad Tecnológica del Perú, tiene como objetivo determinar de qué manera afecta el incumplimiento de los beneficios laborales en la situación financiera de la empresa de transportes REYCA SAC, lo que se quiere lograr con el trabajo es dar a conocer las causas del porque la empresa de transportes REYCA SAC en la actualidad no logran cubrir los costos y gastos laborales, determinando el nivel de incumplimiento a través de comparaciones financieras, gráficos y cálculos numéricos. Obteniendo como resultado una deficiente liquidez y rentabilidad para hacer frente a sus obligaciones con sus trabajadores generando contingencias relevantes en los estados financieros, concluyendo que las empresas de servicios deberían realizar contratos sujetos a modalidad con un plazo mayor a 1 año, siendo una de las causas de la alta rotación de personal el cual implica gastos generales y particulares que van en desmedro de la empresa estos se contemplan en exámenes médicos pre y post contrato homologación o inducción entre otros costos y gastos laborales que incrementan la tarifa y hacen que el servicio sea menos atractivo.

Aranzamendi L., Manga S. y Santi Y. (2017), en su trabajo de suficiencia profesional titulada “Analizar las Incidencias Contables por los Pagos Adicionales de Sueldos no Registrados en la Empresa YESALI S.A.C. de Enero a Julio 2017”, de la Universidad Tecnológica del Perú; tiene como objetivo revisar las consecuencias tributarias que conlleva no contabilizar de los sueldos reales de su empresa, alterando los costos de producción, cálculo de beneficios sociales, área financiera y en la parte tributaria con omisiones de cargas sociales, concluyeron en que se observaron incidencias contables, tributarias y laborales, por hallarse pagos adicionales de sueldos de personal que no fueron registrados, dando a entender que no usaron adecuadamente los recursos empresariales, asimismo, la entidad estaría incumpliendo con lo que establece el reglamento de inspección laboral al no haber contabilizado los verdaderos sueldos, y ante una fiscalización la entidad estaría expuesta a infracciones laborales leves por no otorgar los documentos sustentatorios de los pagos de beneficios sociales y sueldo como por ejemplo la hoja de liquidación de la CTS al trabajador dentro del plazo establecido e infracciones graves por no reconocer el integro de los beneficios sociales que le corresponde al trabajador.

Antecedentes Internacionales

Souza N. (2018), en su tesis titulada “Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrear la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador, en el periodo 2015-2018”, de la Universidad Abierta Interamericana -Argentina, tiene como objetivo la determinación de los principales costos ocultos en la relación laboral de empleados de comercio, concluye en que durante toda la vida laboral aparecen costos implícitos que a simple vista no

pueden ser predecibles al comienzo de efectivizarse la misma, estos costos implícitos no son una acción deliberada de la empresa y del trabajador; esta tesis aporta en el trabajo de investigación porque muestra que la existencia de malos manejos no legales bajo la legislación regulada, ocasionan perciben un alto costo laboral y causa efecto negativo en sus trabajadores por el manejo poco ético al registrar media jornada, registrar laboralmente camuflada con el fin de pagar menos tributo.

Pesantez J. (2016), en su tesis titulada “Las Obligaciones Tributarias y su Impacto en el pago de los Impuestos de la finca la Primicia de propiedad del Ing. Jhon Cesar Cherrez Anguizaca Del Cantón Arenillas año 2014”, de la Universidad Técnica de Machala - Ecuador, tiene como objetivo analizar las características que deben tener la planificación de los tributos el impacto en que las mismas tengan en el pago de los impuestos de la finca La Primicia de propiedad del Ing. Jhon Cesar Cherrez Anguizaca del cantón arenillas, concluyeron que no se aplican normas y procedimientos de control, para una adecuada interpretación y cumplimiento de las disposiciones emanadas por los organismos de control, presenta en forma tardía las declaraciones tributarias, por lo que es común el pago de multa e intereses de parte de los organismos de control la documentación no está bien organizada, no posee una planificación de sus obligaciones tributaria; esta tesis aporta en el trabajo de investigación porque demuestra que se debe llevar un adecuado control de las gestiones laborales como las contables y tributarias, ya que eso conlleva a presentar Estados Financieros no confiables y ocasionen una mala toma de decisión.

Ojedis y Perez (2018), en su tesis titulada “Beneficios Sociales de Ley y su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A”, de la Universidad de

Guayaquil, tiene como objetivo desarrollar la presentación razonable de los Estados Financieros y el tratamiento contable de los beneficios sociales del trabajador determinado por la NIIF para PYMES Sección 28, en la Empresa Cargoline del Ecuador S.A., concluyeron que la falta de conocimiento sobre la NIIF para PYMES sección 28, conlleva a un incorrecto tratamiento contable de beneficios a empleados, no se cumple con los estudios actuariales al finalizar un año contable de la entidad, no se realiza con la contabilización de las provisiones de jubilación patronal y desahucio al término del año fiscal, al no contar con la información de manera correcta la compañía presenta problemas de confiabilidad y veracidad en los estados financieros, no realiza las provisiones por beneficios a empleados por lo tanto no lleva una inspección del pago que deberá realizar al trabajador cuando se cumpla el vencimiento de cada beneficio; esta tesis aporta en el trabajo de investigación porque demuestra que una mala gestión y no control de los costos laborales pueden traer problemas a la empresa tanto laboralmente como financieramente, por las multas que se deben pagar.

Lemos C. (2016), en su tesis titulada “La NIC N°19 y su efecto en los estados financieros”, de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, tiene como objetivo, analizar la Norma Internacional de Contabilidad No. 19 y determinar los efectos que se generan en los estados financieros de la compañía Aceros Guayaquil ACERGUAYA S.A, concluyeron que parte del personal tiene conocimiento a breves rasgos de la norma, sin contar con una adecuada preparación a la norma lo cual genera errores por omisión en los que se ve afectado el proceso de contabilización de la empresa, se hizo una revisión de los auxiliares contables y estados financieros donde se estableció que los rubros por el concepto de provisiones y retribuciones que los trabajadores no se están realizando como lo estipula la NIC 19, siendo estos

contabilizados en forma errónea o con cuentas contables no claras, ya que no se están utilizando las cuentas contables apropiadas y esto puede generar una mala interpretación en los estado financieros, además que no se están registrando contablemente el gozo de los trabajadores por concepto de vacaciones, dejando esta cuenta provisionada y no enviada al gasto al momento de que ocurre el hecho; esta tesis aporta en el trabajo de investigación porque demuestra que es necesario aplicar correctamente las normas de contabilidad para mantener un orden y estricto registro contable con información veraz, así como la importancia de controlar las cargas laborales en su provisión y cancelación oportunamente.

Cruz y Torres (2017), en su tesis titulada “Análisis de las enmiendas a la NIC 19 “Beneficios a los Empleados” en el cálculo de la provisión de jubilación patronal en una compañía del sector logístico del Ecuador en el año 2016”, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Ecuador, tiene como objetivo analizar las implicaciones contables por la modificación de la tasa de descuento para el cálculo de la provisión de jubilación patronal, a través de su revisión comparativo para determinar los efectos de su aplicación a partir del año 2016, concluyeron que al efectuarse un cambio en la tasa de descuento, considerada como un supuesto financiero, se produjeron cambios significativos en la cuenta provisión de jubilación patronal y desahucio, que efecto mayormente a la cuenta otros resultados acumulados integrales- ganancias y pérdidas actuariales acumuladas y los ajustes realizados por aumento de los costos laborales y costos financieros; esta tesis aporta en el trabajo de investigación porque demuestra que hay que tener en cuenta las actualizaciones que se den en las normas contables.

Bases Teóricas

Gestión y Administración

El término gestión, según la Real Academia Española, proviene del verbo gestionar: “hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”. Por su parte, la administración como ciencia o técnica se centra en el diseño de las estructuras, procedimientos y sistemas de información para planear, organizar, dirigir y controlar. En pocas palabras, la gestión es el software y la administración es el hardware de un organismo social productivo.

Origen de la administración

Fue desarrollado por Henri Fayol en el año 1916, constituyéndose en un paradigma del proceso administrativo y de las áreas funcionales; aunque actualmente se discuta si la administración es una ciencia o, es arte, desde una perspectiva donde predomina la funcionabilidad se afirma que la función básica de la administración es la de seleccionar objetivos apropiados y dirigir a la organización hacia su logro; por tanto implica definir la administración como un proceso que, como tal, requiere de la ejecución de una serie de funciones. Fayol magistralmente describió las actividades administrativas como compuestas por las funciones de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar; otros la denominan fases o etapas

Proceso Administrativo

Henri Fayol fue el creador del Proceso Administrativo, él sostuvo que, si la organización desea obtener metas duraderas, se deben de coordinar los recursos con que cuenta, por lo cual el administrador está obligado a prever, organizar mandar, coordinar y

controlar. Hoy en día es la herramienta que permite administrar a la empresa y sus procesos.

Conceptos Teóricos

Costos Laborales

Para Cornejo, (2009), en la Revista Derecho & Sociedad sobre el artículo Costo y/o Sobre Costos Laborales, llega la siguiente conclusión: el concepto “costo laboral” es la remuneración bruta que el empleador debe pagar al trabajador como contraprestación por los servicios contratados; por otro lado, Castilla (2016), denomina a los pagos adicionales a la remuneración que el empleador debe asumir por concepto de proporcionar beneficios laborales a sus trabajadores (vacaciones, gratificaciones, CTS, seguro médico, etc.), como sobrecostos laborales.

Son costos adicionales fuera de la remuneración que el empleador está obligado a retribuir al personal, para el empleado representa un ingreso adicional al sueldo, por lo contrario, para el empleador un costo adicional, Saavedra & De La Flor (2018),

Remuneración

Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago. (MINTRA, 2015)

Conceptos Remunerativos

El concepto remunerativo se encuentra definido en el artículo 6° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual refiere que constituye remuneración para todo efecto legal, al íntegro de lo que recibe el trabajador en contraprestación de sus servicios, sea en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición.

Conceptos No Remunerativos

La ley establece exclusiones taxativas y determina qué conceptos no califican como remunerativos, aunque ésta sea derivada de una prestación efectiva de labores, para ello nos remitiremos al artículo 7° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que “No constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650.”. Los artículos 19 y 20 del D.S. N°001-97-TR (01/03/1997) de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, señala los conceptos que no se consideran computables los que son:

Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;

Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;

El costo o valor de las condiciones de trabajo;

La canasta de Navidad o similares;

El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;

La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;

Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva;

Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia;

Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;

La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo con su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.

El artículo 20º, menciona que no incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de

condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal. (DS 003-97-TR,1997, Art.19 y 20)

Beneficios sociales

Según Rojas Herreros, (2017), “en el libro Manual de Obligaciones del Empleador y Beneficios del Trabajador de Actualidad Empresarial señala lo siguiente: Son aquellos derechos reconocidos a los trabajadores contratados sujetos a modalidad vinculados a un contrato de duración indeterminado del respectivo centro de trabajo y a la estabilidad laboral durante el tiempo que dure el contrato, a continuación, se muestra los beneficios que corresponde a un trabajador”.

Compensación por Tiempo de Servicio

La CTS (Compensación por Tiempo de Servicios) es un beneficio social que se otorga a los trabajadores registrados bajo el régimen laboral de la actividad privada, tiene como finalidad, prevenir las contingencias que se originarían en caso de un cese laboral, es como un modo de seguro de desempleo; este beneficio no se encuentra afecto a algún tributo creado a la fecha. La regulación de este beneficio se encuentra establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y por su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Gratificaciones Por Fiestas Patrias Y Navidad

Las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR. En dichas normas se establece el otorgamiento de dos gratificaciones al año, en julio con ocasión a las Fiestas

Patrias y en diciembre con ocasión por la Navidad, que el empleador otorga a los trabajadores registrados bajo el régimen laboral. Este beneficio ha sufrido cambios actualmente es un beneficio que solo se encuentra afecto al impuesto de quinta categoría, el empleador otorga al trabajador el porcentaje que se pagaba a Essalud (9%) o en caso de estar afiliados a una EPS (6.75%)

Vacaciones Legales

El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N°012-92-TR. De conformidad con dichas disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando.

Asignación Familiar

La asignación familiar se encuentra regulada por la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es un beneficio social de carácter remunerativo, que se otorga a todos los trabajadores que tengan hijos menores de 18 años, el cual puede ser ampliado hasta los 24 años, mientras estos se encuentren cursando estudios superiores, técnicos o universitarios. El pago corresponde al 10% de una RMV (Remuneración Mínima Vital) que se encuentre vigente, cuando corresponda el pago.

Participación de Utilidades

La participación en las utilidades es un beneficio social que consiste en detraer cierto porcentaje de las rentas empresariales para su reparto en forma directa entre los trabajadores. Se encuentra regulada por las normas del Decreto Legislativo N° 892, por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 009-98-TR, y por las normas aún vigentes del Decreto Legislativo N° 677.

Aportación al Seguro Social de Salud del Perú (ESSALUD)

ESSALUD es el seguro al cual se encuentran afiliados obligatoriamente todos los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o como socios de cooperativas de trabajadores.

El aporte que el empleador debe pagar por los trabajadores corresponde al 9% de los ingresos brutos que se encuentren afectos a esta aportación, el cual no puede ser menor a la RMV vigente del mes correspondiente al pago. Regulada por la Ley N° 26790.

1.2 Formulación del problema

Problema General

¿Cómo se compone el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020?

Problemas específicos

- ✓ ¿Cómo se estructuran los conceptos remunerativos y no remunerativos de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020?
- ✓ ¿Cómo se estructuran los beneficios sociales y aportes de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020?
- ✓ ¿Cómo se estructura el costo laboral de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020?

1.3 Objetivos

Objetivo general

- ✓ Determinar cómo se compone el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar los conceptos remunerativos y no remunerativos de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.
- ✓ Identificar los beneficios sociales y aportes de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.
- ✓ Determinar el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.

1.4 Justificación

El presente trabajo de investigación nace de la necesidad de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, en identificar la estructura del costo laboral que tuvo en el 2020, de esa manera poder planificar una mejor gestión que ayude a reducir los sobrecostos que se generan a causa de algunos pagos extraordinarios.

CAPÍTULO II. MÉTODO

2.2. Población y muestra

Se determinó trabajar con toda la población de la empresa de servicios de Miraflores en 2020, el cual fue de un promedio de 354 trabajadores.

Triola, M. (2018) en su libro “Introducción a la estadística”, define como Población “al conjunto completo de todos los individuos, las cosas o los eventos sobre los que se quiere investigar con respecto a una particularidad dada. A la población le correspondería la colección completa de datos –casi siempre imposible de elaborar por su tamaño u otras condiciones– sobre los cuales se harán inferencias.”

Tabla 1 Población por áreas

Población por áreas

Área	Cantidad
Construction	60
Environment	42
Mes	15
Mine Waste	139
Mine Water	25
Shared Services	73
Total	354

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2 Población por áreas de la Empresa de Servicios detallado por meses del 2020

Población por áreas de la Empresa de Servicios detallado por meses del 2020

Área	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Prom.
Construction	83	70	67	62	50	46	51	54	53	59	61	63	60
Environment	50	49	44	42	41	41	41	40	39	39	39	38	42
Mes	22	19	20	8	8	8	10	10	15	20	20	20	15
Mine Waste	148	147	145	144	139	133	128	128	136	141	141	140	139
Mine Water	24	24	24	25	25	25	25	25	25	27	27	27	25
Shared Services	77	77	76	76	74	69	67	65	70	73	75	76	73
Total	404	386	376	357	337	322	322	322	338	359	363	364	354

Fuente: Elaboración propia

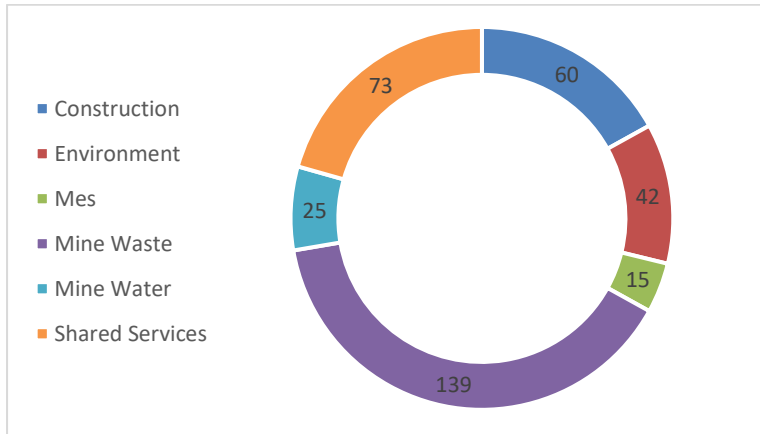


Figura 1 Grafico de cantidad por áreas

Se muestra la cantidad de trabajadores por las áreas que conforman la empresa

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación hemos usado dos técnicas.

- Entrevista
- Revisión de Base de Datos

Una entrevista se basa en la interacción directa entre el investigador y entrevistado, en esta oportunidad hemos realizado la entrevista al Controller Financiero y al Analista de Planillas de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, para obtener información global respecto a los costos laborales generados en la planilla del personal en el periodo 2020, este medio se utilizó para recopilar información en forma escrita, a través de preguntas seleccionadas en base al tema a investigar.

Revisión de Bases de datos, se usaron las planillas de remuneraciones de los trabajadores que laboraron durante el periodo 2020, para analizar los conceptos de las planillas pagadas y poder clasificar la composición de su costo laboral, motivo de esta investigación. (anexo 4)

2.4. Procedimientos

Para el presente trabajo se aplicó la entrevista estructurada al Controller Financiero y al Analista de planillas de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, con el objetivo de conocer la realidad de ésta y cómo ha venido funcionando en el transcurso del tiempo. Se agendó una videollamada con cada uno de ellos ya que debido a la pandemia se encuentran trabajando en remoto. Se planteó un total de 12 preguntas (Anexo 3).

Por otro lado, con ayuda de los datos recolectados de la base de datos, realizamos la Observación de la información para contrastar las repuestas de la entrevista con lo que muestra la información, se elaboraron los resúmenes estadísticos para analizar la situación actual de los costos laborales y determinar su situación.

2.5. Análisis de datos

La información obtenida en el presente trabajo de investigación fue recolectada del área de Payroll del departamento de Finance & Accounting que se encuentra dentro de la división de Shared Services, en la empresa de servicios en Miraflores durante el periodo 2020, el tratamiento de la base de datos fue procesada de manera computarizada mediante tablas dinámicas del programa Microsoft Excel 2010, herramienta de gran utilidad que nos facilita la manera de trabajar la base de datos y resumirlos en tablas, figuras y gráficos, así como Microsoft Word, para registrar el informe.

Tabla 3 Técnica de instrumentos de recolección y análisis de datos

TECNICA	JUSTIFICACION	INSTRUMENTO	APLICACIÓN
Entrevista	Entrevista al Controller Financiero y al Analista de planillas de la empresa de servicios, para obtener información de la empresa.	Cuestionario	Representantes de la empresa de servicios del distrito de Miraflores.
Revisión de Base de datos	Análisis de los conceptos considerados en las planillas	Análisis estadístico	Base de datos de la planilla del 2020

Fuente: Elaboración propia

2.6. Aspectos éticos:

En la realización del presente trabajo de investigación se consideraron los datos veraces sin manipulación de los contenidos suministrados para el desarrollo de la tesis. Tomando en cuenta la confiabilidad y veracidad de la información, asimismo se protegió íntegramente los datos brindados por la empresa de servicios.

Concluyendo, “La ética debe estar necesariamente presente en los investigadores y debe ser respetada a través de los estilos normativos de citación y referenciación” (Salazar, Icaza y Alejo (2018))

2.7. Operacionalización de la Variable

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE				
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR
Costo Laboral	Se define como costos laborales a los egresos del empleador relativos al inicio, mantenimiento y terminación de la relación de trabajo, vinculados entre sí por efectos de las disposiciones legales. Están comprendidos, entonces, desde el propio salario hasta los costos derivados de beneficios adicionales, legales o contractuales, contribuciones, y cualquier otro gasto que se relacione con la contratación e incluso con el despido de los trabajadores. Zavaleta (2001)	Para analizar los costos laborales de la empresa de servicios de Miraflores, en el periodo 2020, su medición se realizó a través de cuadros comparativos de los resúmenes de la información de las planillas (Remuneraciones, beneficios sociales y aportes).	Remuneraciones	Proporción del total planilla
			Beneficios Sociales y Aportes	Proporción del total planilla

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Resultados:

Cuadro 1 Resultado de la entrevista al Controller Financiero de la empresa de servicio del distrito de Miraflores

Nº	PREGUNTA	RESPUESTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en una empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020?	Las aportaciones por salud, la CTS y las gratificaciones
2.-	¿Conoce usted, cómo realiza la formalización laboral, al personal que trabaja en la empresa?	La formalización laboral se hace vía contrato de trabajo escrito y firmado entre las partes.
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?	Si
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?	Se hace de acuerdo con las normas legales y el debido proceso probatorio laboral, reconociendo económicamente en debida forma lo establecido por la ley.
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?	Si, existe un seguro privado EPS
6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?	Es mandatorio de acuerdo con los procedimientos internos, cumplir con las obligaciones legales/laborales en los términos establecidos para tal fin.
7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?	Si
8.-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?	N/A
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?	Esto se enfoca en una mala práctica empresarial, en desconocer las obligaciones laborales y buscar incrementar los márgenes de rentabilidad a costa de los derechos salariales, por lo cual se incrementa la informalidad laboral.
10.-	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?	No
11.-	¿Conoce Ud. si la empresa alguna vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?	Si
12.-	Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?	Si

Cuadro 2 Resultado de la entrevista al Analista de Planillas de la empresa de servicio del distrito de Miraflores

Nº	PREGUNTA	RESPUESTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en una empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020	Adicionalmente al sueldo básico, existe la provisión de vacaciones, CTS, gratificación y su bonificación extraordinaria, también la aportación de Essalud.
2.-	¿Conoce usted, cómo realiza la formalización laboral, al personal que trabaja en la empresa?	El personal que trabaja en la empresa firma un contrato de trabajo, y es registrado ante la Sunat en el TRegistro.
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?	Si se les entrega copia de su contrato.
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?	La empresa revisa el rango salarial en el mercado y ofrece una remuneración mejor.
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?	La empresa ofrece afiliación a EPS cubierto al 100% en el plan Base para los colaboradores y sus dependientes menores de 18 años. - no es obligatorio tomarlo.
6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?	La empresa cumple con el pago de los beneficios laborales a los colaboradores de acuerdo con lo que indique la Ley.
7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?	Creo que no todos los colaboradores pueden estar conformes con sus prestaciones económicas.
8.-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?	El sobre costo laboral afecta en un 46%
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?	Los sobrecostos laborales, conllevan a la informalidad dado que para evitar estos excesivos pagos muchas empresas pueden optar por no formalizar a su personal en planillas, lo que no aplicamos en esta empresa, ya que tenemos a todo el personal en planillas.
10.-	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?	Tuvimos contingencia por vacaciones vencidas que no fueron pagadas en su momento, lo que fue afectando al pasivo porque este se incrementaba debido a los recálculos de la provisión con los sueldos actuales. Esa contingencia fue cancelada.
11.-	¿Conoce Ud. si la empresa alguna vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?	No ha sido demandada judicialmente; pero ante un eventual reclamo se hace una conciliación con el colaborador.
12.-	Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?	Los depósitos de la CTS son realizados semestralmente de acuerdo con lo indicado por la norma.

3.2. Análisis de los Resultados:

Sobre los resultados del cuestionario aplicado al Controller Financiero y al Analista de planillas de la empresa de servicios puedo mencionar lo siguiente:

A la pregunta 1 de la entrevista: ¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en una empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020?, el Controller Financiero menciona que las aportaciones por salud, la CTS y las gratificaciones, mientras que el Analista indica que: Adicionalmente al sueldo básico, existe la provisión de vacaciones, CTS, gratificación y su bonificación extraordinaria, también la aportación de Essalud.

En cuanto a la pregunta 2 de la entrevista: ¿Conoce usted, como realiza la formalización laboral al personal que trabaja en la empresa?, el Controller Financiero menciona que, la formalización laboral se hace vía contrato de trabajo escrito y firmado entre las partes., mientras que el Analista indica que: El personal que trabaja en la empresa firma un contrato de trabajo, y es registrado ante la Sunat en el TRegistro.

Respecto a la pregunta 3 de la entrevista: ¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?, el Controller Financiero menciona que Si, mientras que el Analista indica que: Si se les entrega copia de su contrato.

Con relación a la pregunta 4 de la entrevista: ¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?, el Controller Financiero menciona que Se hace de acuerdo a las normas legales y el debido proceso probatorio laboral, reconociendo económicamente en debida forma lo establecido por la ley., mientras que el Analista indica que: La empresa revisa el rango salarial en el mercado y ofrece una remuneración mejor.

En cuanto a la pregunta 5 de la entrevista: ¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?, el Controller Financiero menciona que Si, existe un seguro privado EPS, mientras que el Analista indica que: La empresa ofrece afiliación a EPS cubierto al 100% en el plan Base para los colaboradores y sus dependientes menores de 18 años. - no es obligatorio tomarlo. Se concluye que otorgar este tipo de beneficio es conveniente para el colaborador, sin embargo, esto debe incrementar el costo laboral ya que se estaría cubriendo al 100% un plan base de la EPS cuya prima varía de acuerdo con los dependientes que tenga cada trabajador, el cual no lo tiene contemplado como costo laboral según la primera pregunta. Detalle del gasto de EPS en el periodo 2020 en el anexo 5.

Respecto a la pregunta 6 de la entrevista: ¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?, el Controller Financiero menciona que Es mandatorio de acuerdo con los procedimientos internos, cumplir con las obligaciones legales/laborales en los términos establecidos para tal fin., mientras que el Analista indica que: La empresa cumple con el pago de los beneficios laborales a los colaboradores de acuerdo con lo que indique la Ley.

Respecto a la pregunta 7 de la entrevista: ¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?, el Controller Financiero menciona que Si, mientras que el Analista indica que: Creo que no todos los colaboradores pueden estar conformes con sus prestaciones económicas.

Respecto a la pregunta 8 de la entrevista: ¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?, el Controller Financiero menciona que N/A, mientras que el Analista indica que: El sobre costo laboral afecta en un 46%.

Tabla 4 Costo Laboral de acuerdo con la Ley

Costo Laboral de un empleado de acuerdo con Ley

Conceptos	%
A. Remuneraciones	100.00%
Conceptos Remunerativos	
Conceptos No Remunerativos	
B. Beneficios Sociales	
Gratificación	18.17%
CTS	9.72%
Vacaciones	8.33%
C. Aportes	
Essalud	9.75%
Costo Laboral (A + B + C)	145.97%

Fuente: Elaboración propia

A la pregunta 9 de la entrevista, el Controller Financiero menciona que Esto se enfoca en una mala práctica empresarial, en desconocer las obligaciones laborales y buscar incrementar los márgenes de rentabilidad a costa de los derechos salariales, por lo cual se incrementa la informalidad laboral., mientras que el Analista indica que: Los sobrecostos laborales, conllevan a la informalidad dado que para evitar estos excesivos pagos muchas empresas pueden optar por no formalizar a su personal en planillas, lo que no aplicamos en esta empresa, ya que tenemos a todo el personal en planillas.

Con relación a la pregunta 10 de la entrevista: ¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?, el Controller Financiero menciona que No, mientras que el Analista indica que: Tuvimos contingencia por vacaciones vencidas que no fueron pagadas en su momento, lo que fue afectando al pasivo porque este se incrementaba debido a los recálculos de la provisión con los sueldos actuales. Esa contingencia fue cancelada. De esta afirmación se concluye que la empresa debe tener mayor control en cuanto al cumplimiento de las vacaciones para evitar nuevas contingencias sobre este tipo.

En cuanto a la pregunta 11 de la entrevista: ¿Conoce Ud. si la empresa alguna

vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?, el Controller Financiero menciona que Si, mientras que el Analista indica que: No ha sido demandada judicialmente; pero ante un eventual reclamo se hace una conciliación con el colaborador. Con esta afirmación se concluye que la empresa no ha tenido ni tiene demandas judiciales, y que de presentarse algún reclamo por parte de los trabajadores por algún pago de beneficios sociales estas son conciliadas

Respecto a la pregunta 12 de la entrevista: ¿Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?, el Controller Financiero menciona que Si, mientras que el Analista indica que: Los depósitos de la CTS, es realizado semestralmente de acuerdo con lo indicado por la norma. Por las respuestas obtenidas se concluye que la empresa de servicios en el distrito de Miraflores cumple con los depósitos de CTS en la entidad financiera señalada por cada trabajador como lo ordena la ley en los meses de mayo y noviembre como se muestra en el anexo 6.

3.3. Análisis General:

Resultado respecto al objetivo específico 1: Identificar los conceptos remunerativos y no remunerativos de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.

La tabla 5 muestra la estructura del costo laboral para una empresa de servicios en el Régimen General, que ubica al costo laboral en un 145.97% lo que indicaría que los pagos adicionales a los sueldos, como son los beneficios sociales y aportaciones, corresponden a un 45.97%.

Tabla 5 Costo Laboral de un empleado de acuerdo con la Ley

Costo Laboral de un empleado de acuerdo con la Ley

Conceptos	%
A. Remuneraciones	100.00%
Conceptos Remunerativos	
Conceptos No Remunerativos	
B. Beneficios Sociales	
Gratificación	18.17%
CTS	9.72%
Vacaciones	8.33%
C. Aportes	
Essalud	9.75%
Costo Laboral (A + B + C)	145.97%

Fuente: Elaboración propia

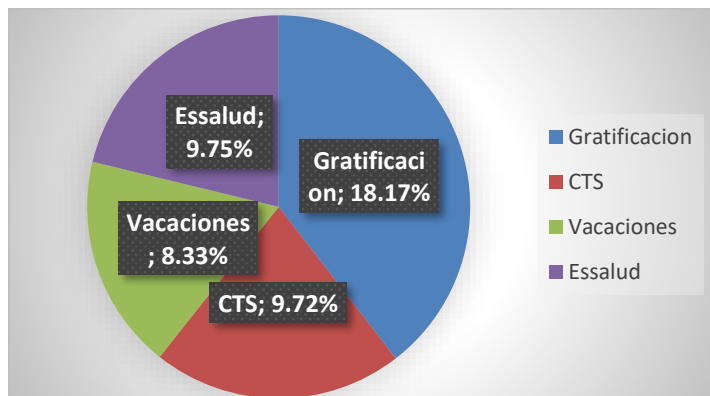


Figura 2 Porcentajes del Costo laboral.

Se puede apreciar el porcentaje que corresponde cada concepto que integra el costo laboral, el cual se había determinado de acuerdo con la Ley en 45.97%

Se realizó un resumen mensual de las planillas mensuales del periodo 2020, para analizar posteriormente e identificar los conceptos remunerativos y no remunerativos que fueron pagadas en dicho periodo.

Tabla 6 Planilla de Remuneraciones del Periodo 2020

Conceptos	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	TOTAL
AGUINALDO - I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62,825	62,825
ASIGNACION_FAMILIAR	15,478	15,202	15,736	13,547	11,517	11,191	12,623	12,893	14,012	15,243	15,423	15,197	168,061
BONIFIC_EXTRAOR	0	0	0	0	0	0	138,823	0	0	0	0	145,872	284,695
BONIFICACION	11,640	32,893	11,640	11,640	11,640	11,640	11,640	11,640	11,640	3,750	0	15,826	145,590
BONO DE ASIGNACION	743	1,743	1,743	1,743	1,743	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	14,715
BONO LEY 29351	1,094	1,336	3,450	4,766	4,155	4,829	238	459	587	323	152	674	22,064
BONO LEY 29351INTE	5,147	5,447	5,372	5,372	5,200	5,111	5,101	5,101	5,081	5,060	5,040	5,419	62,452
CTS INTEGRAL	44,483	46,428	46,428	46,428	44,943	44,166	44,085	44,085	43,907	43,730	43,552	45,788	538,022
CTS SEMESTRAL					1,273,110						1,156,507		2,429,616
CTS TRUNCA	38,711	26,038	46,930	56,361	2,862	9,981	9,599	9,248	8,261	5,453	625	2,475	216,545
DESCANSO_MEDICO	50,813	37,287	11,585	18,189	31,106	26,287	49,452	34,717	32,664	25,779	13,758	13,381	345,018
DEVOLUCION QUINTA	0	6,440	13,451	26,100	22,792	13,334	12,950	1,771	1,567	1,586	0	13,861	113,852
GRATIFICACIÓN TRUNCA	15,298	18,558	48,884	67,097	59,341	71,538	3,191	6,518	7,886	4,788	2,250	9,077	314,424
GRATIFICACION_INTEG	76,257	79,590	79,590	79,590	77,044	75,713	75,575	75,575	75,270	74,965	74,660	78,493	922,323
GRATIFICACION_ORDIN	0	0	0	0	0	0	2,029,103	0	0	0	0	2,136,266	4,165,369
HABER_BASICO	2,643,427	2,660,402	2,740,864	2,439,612	2,009,592	2,031,309	2,063,843	2,241,962	2,368,842	2,526,718	2,632,621	2,556,866	28,916,056
HABER_BASICO LCGH				53,714	61,639	12,350	10,368	20,588	31,530	8,471	1,072	0	199,732
IMP_HORAS_EXTRAS	3,517	7,659	12,360	24,829	4,109	4,347	9,402	16,103	21,926	473	18,506	42,014	165,245
INDEMNIZ_VACACIONAL	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	0	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332
INDEMNIZACIÓN DESPIDO	0	3,300	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,300
MOVILIDAD	1,283	1,500	1,183	767	0	617	1,117	1,167	1,500	1,300	1,467	1,500	13,400
REINTEGRO AFECTO	16,388	12,792	9,754	1,488	0	4,400	0	3,822	8,141	10,688	2,400	4,167	74,039
REM_VACACIONAL	331,882	204,513	111,891	268,422	447,230	245,226	184,196	121,918	82,399	91,980	107,509	210,188	2,407,352
REMUNERACION EN ESPECIE	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	89,933
SOBREGIRO	0	0	0	501	0	0	0	0	0	99	0	35	635
SUBS. POR ENFERMEDAD	8,344	31,344	52,580	11,430	24,312	29,738	40,236	33,944	32,268	32,306	31,042	34,072	361,616
SUMA GRACIOSA	0	0	0	0	0	92,105	58,920	251,785	96,084	15,597	0	0	514,490
UTILIDADES	0	0	543,492	0	0	0	0	0	0	0	0	0	543,492
VACAC_COMPRADAS	0	0	11,871	0	0	10,356	38,502	5,857	28,802	26,565	24,524	32,110	178,587
VACACIONES NO GOZADAS	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	0	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332
VACACIONES TRUNCAS	104,260	59,051	71,223	97,383	36,179	43,263	10,378	23,478	14,605	8,873	1,500	5,978	476,170
A: TOTAL INGRESOS	3,538,694	3,300,256	3,856,696	3,268,384	4,191,155	2,755,906	4,826,318	2,938,557	2,925,653	2,925,139	4,162,067	5,447,457	44,136,282
ESSALUD	226,361	211,588	207,079	202,103	180,747	164,146	164,573	172,418	181,092	188,743	194,786	199,240	2,292,876
APORTE 2.25%	67,663	63,820	63,885	63,755	57,733	52,644	51,821	53,045	56,338	57,427	60,533	62,518	711,183
B: TOTAL APORTES	294,024	275,408	270,964	265,858	238,480	216,790	216,394	225,463	237,430	246,170	255,320	261,758	3,004,059
COSTO LABORAL (A+B)	3,832,718	3,575,664	4,127,660	3,534,241	4,429,635	2,972,696	5,042,712	3,164,020	3,163,083	3,171,309	4,417,386	5,709,216	S/ 47,140,341

Fuente: Elaboración propia

Se puede verificar que el monto del costo laboral de la planilla del 2020 asciende a S/47'140,341, esto es la suma del total ingresos y total aportes; se considera de esta manera ya que se está analizando la planilla real pagada del periodo 2020 y dichas planillas contienen en el total ingresos, los conceptos remunerativos, no remunerativos, beneficios sociales y los aportes como se podrá apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 7 Estructura de las Planillas de Remuneraciones del Periodo 2020
Estructura de las Planillas de Remuneraciones del Periodo 2020

Conceptos	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
CONCEPTOS REMUNERATIVOS													
ASIGNACION_FAMILIAR	15,478	15,202	15,736	13,547	11,517	11,191	12,623	12,893	14,012	15,243	15,423	15,197	168,061
BONIFICACION	12,383	34,636	13,383	13,383	13,383	12,640	12,640	12,640	12,640	4,750	1,000	16,826	160,305
DESCANSO_MEDICO	50,813	37,287	11,585	18,189	31,106	26,287	49,452	34,717	32,664	25,779	13,758	13,381	345,018
HABER_BASICO	2,643,427	2,660,402	2,740,864	2,493,326	2,071,230	2,043,659	2,074,212	2,262,550	2,400,372	2,535,189	2,633,692	2,556,866	29,115,789
IMP_HORAS_EXTRAS	3,517	7,659	12,360	24,829	4,109	4,347	9,402	16,103	21,926	473	18,506	42,014	165,245
REMUNERACION EN ESPECIE	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	8,445	89,933
REINTEGRO AFECTO	16,388	12,792	9,754	1,488	0	4,400	0	3,822	8,141	10,688	2,400	4,167	74,039
SUBS. POR ENFERMEDAD	8,344	31,344	52,580	11,430	24,312	29,738	40,236	33,944	32,268	32,306	31,042	34,072	361,616
SUB TOTAL	2,757,759	2,806,730	2,863,669	2,583,600	2,163,065	2,139,670	2,205,974	2,384,076	2,529,431	2,631,836	2,723,229	2,690,968	30,480,005
CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS													
AGUINALDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62,825	62,825
DEVOLUCION QUINTA	0	6,440	13,451	26,100	22,792	13,334	12,950	1,771	1,567	1,586	0	13,861	113,852
INDEMNIZACIÓN DESPIDO	0	3,300	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,300
MOVILIDAD	1,283	1,500	1,183	767	0	617	1,117	1,167	1,500	1,300	1,467	1,500	13,400
SOBREGIRO	0	0	0	501	0	0	0	0	0	99	0	35	635
SUMA GRACIOSA	0	0	0	0	0	92,105	58,920	251,785	96,084	15,597	0	0	514,490
UTILIDADES	0	0	543,492	0	0	0	0	0	0	0	0	0	543,492
SUB TOTAL	1,283	11,240	558,126	27,367	22,792	106,055	72,986	254,722	99,151	18,583	1,467	78,221	1,251,993
TOTAL REMUNERACIONES	2,759,042	2,817,970	3,421,795	2,610,967	2,185,856	2,245,725	2,278,960	2,638,798	2,628,582	2,650,419	2,724,696	2,769,189	31,731,999
BENEFICIOS SOCIALES													
GRATIFICACIÓN TRUNCA	15,298	18,558	48,884	67,097	59,341	71,538	3,191	6,518	7,886	4,788	2,250	9,077	314,424
GRATIFICACION_INTEG	76,257	79,590	79,590	79,590	77,044	75,713	75,575	75,575	75,270	74,965	74,660	78,493	922,323
GRATIFICACION_ORDIN	0	0	0	0	0	0	2,029,103	0	0	0	0	2,136,266	4,165,369
BONO LEY 29351	1,094	1,336	3,450	4,766	4,155	4,829	238	459	587	323	152	674	22,064
BONO LEY 29351INTE	5,147	5,447	5,372	5,372	5,200	5,111	5,101	5,101	5,081	5,060	5,040	5,419	62,452
BONIFIC_EXTRAOR	0	0	0	0	0	0	138,823	0	0	0	0	145,872	284,695
REM_VACACIONAL	331,882	204,513	111,891	268,422	447,230	245,226	184,196	121,918	82,399	91,980	107,509	210,188	2,407,352
VACAC_COMPRADAS	0	0	11,871	0	0	10,356	38,502	5,857	28,802	26,565	24,524	32,110	178,587
VACACIONES NO GOZADAS	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	0	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332
VACACIONES TRUNCAS	104,260	59,051	71,223	97,383	36,179	43,263	10,378	23,478	14,605	8,873	1,500	5,978	476,170
INDEMNIZ_VACACIONAL	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	0	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332
CTS TRUNCA	38,711	26,038	46,930	56,361	2,862	9,981	9,599	9,248	8,261	5,453	625	2,475	216,545
CTS INTEGRAL	44,483	46,428	46,428	46,428	44,943	44,166	44,085	44,085	43,907	43,730	43,552	45,788	538,022
CTS SEMESTRAL					1,273,110						1,156,507		2,429,616
SUB TOTAL	779,652	482,286	434,902	657,416	2,005,298	510,181	2,547,358	299,759	297,072	274,720	1,437,371	2,678,268	12,404,283
APORTES													
ESSALUD	226,361	211,588	207,079	202,103	180,747	164,146	164,573	172,418	181,092	188,743	194,786	199,240	2,292,876
APORTE 2.25%	67,663	63,820	63,885	63,755	57,733	52,644	51,821	53,045	56,338	57,427	60,533	62,518	711,183
SUB TOTAL	294,024	275,408	270,964	265,858	238,480	216,790	216,394	225,463	237,430	246,170	255,320	261,758	3,004,059
TOTAL COSTO LABORAL	3,832,718	3,575,664	4,127,660	3,534,241	4,429,635	2,972,696	5,042,712	3,164,020	3,163,083	3,171,309	4,417,386	5,709,216	S/47,140,341

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7 muestra los conceptos remunerativos y no remunerativos que fueron identificados en el análisis de la información, haciendo un total de S/31'731,999 como Total Remuneraciones de acuerdo con las planillas pagadas en el periodo 2020 de la empresa de servicios.

Resultado respecto al objetivo específico 2: Identificar los beneficios sociales y aportes de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.

En la tabla 7, se identificaron los conceptos que corresponden a los beneficios sociales pagados por planillas en el periodo 2020. Se muestra que fue por un monto total de S/12'404,283, notándose los incrementos en los meses de mayo, julio, noviembre y diciembre, que corresponden a los pagos de CTS semestral y las Gratificaciones correspondientes; en cuanto a los aportes que fueron por un monto de S/3'004.059.

Resultado respecto al objetivo específico 3: Determinar el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.

En la siguiente tabla se muestra los porcentajes que corresponden a los costos laborales con relación a las planillas pagadas en el periodo 2020 en la empresa de servicios, para ello se tomó como base a los conceptos remunerativos y no remunerativos teniendo un monto total de S/ 31'731,999, se determina que los beneficios sociales ascienden a un 39.09% de las Remuneraciones y los aportes en un 9.47%, cuya suma es de 48.56% que correspondería el costo laboral de las planillas del periodo 2020 de la empresa de servicios.

Tabla 8 Estructura Costo Laboral - 2020
Estructura Costo Laboral - 2020

Conceptos	Totales	%
CONCEPTOS REMUNERATIVOS		
ASIGNACION_FAMILIAR	168,061	
BONIFICACION	160,305	
DESCANSO_MEDICO	345,018	
HABER_BASICO	29,115,789	
IMP_HORAS_EXTRAS	165,245	
REMUNERACION EN ESPECIE	89,933	
REINTEGRO AFECTO	74,039	
SUBS. POR ENFERMEDAD	361,616	
SUB TOTAL	30,480,005	
CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS		
AGUINALDO	62,825	
DEVOLUCION QUINTA	113,852	
INDEMNIZACIÓN DESPIDO	3,300	
MOVILIDAD	13,400	
SOBREGIRO	635	
SUMA GRACIOSA	514,490	
UTILIDADES	543,492	
SUB TOTAL	1,251,993	
TOTAL REMUNERACIONES	31,731,999	100.00%
BENEFICIOS SOCIALES		
GRATIFICACIÓN TRUNCA	314,424	
GRATIFICACION_INTEG	922,323	
GRATIFICACION_ORDIN	4,165,369	
BONO LEY 29351	22,064	
BONO LEY 29351INTE	62,452	
BONIFIC_EXTRAOR	284,695	
REM_VACACIONAL	2,407,352	
VACAC_COMPRADAS	178,587	
VACACIONES NO GOZADAS	193,332	
VACACIONES TRUNCAS	476,170	
INDEMNIZ_VACACIONAL	193,332	
CTS TRUNCA	216,545	
CTS INTEGRAL	538,022	
CTS SEMESTRAL	2,429,616	
SUB TOTAL	12,404,283	39.09%
APORTES		
ESSALUD	2,292,876	
APORTE 2.25%	711,183	
SUB TOTAL	3,004,059	9.47%
TOTAL COSTO LABORAL	47,140,341	148.56%

Fuente: Elaboración propia

Realizando un análisis del porcentaje del costo laboral de las planillas del 2020, ésta ha sido mayor en 2.59% en comparación a los 45.97% porcentaje determinado acorde a la legislación vigente; ante ello se pudo determinar que en los conceptos de las planillas se encuentran unos pagos por conceptos de compra de vacaciones, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, que corresponden a pagos extraordinarios por falta de gestión en la planificación del cumplimiento de descanso físico por vacaciones. Estos pagos no se encuentran en el presupuesto anual, por lo que eleva el costo laboral.

La tabla 9, muestra que dichos conceptos y su correspondiente aporte ascienden a un total de S/598,724, significa un 1.89% de pago realizado en exceso.

Tabla 9 Vacaciones canceladas que incrementa el presupuesto de costo laboral

Vacaciones canceladas que incrementa el presupuesto de costo laboral

Conceptos	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Vacac_Compradas	0	0	11,871	0	0	10,356	38,502	5,857	28,802	26,565	24,524	32,110	178,587
Vacaciones No Gozadas	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	0	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332
Indemniz_Vacacional	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	0	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332
Aportes	7,313	1,860	1,485	1,440	2,486	932	3,851	866	3,955	2,975	3,155	3,157	33,473
Costo Total	169,833	43,184	22,619	33,437	57,720	11,288	50,919	14,243	63,031	42,524	48,731	41,196	598,724

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, el costo laboral en realidad se vería incrementado debido a que la Empresa brinda como beneficio a sus colaboradores, el pago del 100% del plan Base en la EPS, dicho beneficio debería ser considerado dentro del concepto de Aportes, a continuación, se muestra el resumen del gasto de la EPS.

Tabla 10 Gasto anual de la EPS – Periodo 2020
Gasto anual sobre pago de EPS - Periodo 2020

Mes	#	EPS - Prima Total	2.25% Remuneración (crédito)	Asumido por trabajador	Diferencia Asumido por Empresa	% Asumido por Empresa
Ene	357	127,068.18	67,663.19	1,590.52	57,814.47	45.50%
Feb	352	127,608.22	63,820.15	2,279.68	61,508.39	48.19%
Mar	346	130,674.27	63,885.18	2,563.50	64,225.59	49.15%
Abr	335	128,314.06	63,755.30	2,246.98	62,311.78	48.56%
May	319	122,721.58	57,732.98	2,925.05	62,063.55	50.57%
Jun	302	118,160.23	52,644.37	4,033.63	61,482.23	52.03%
Jul	297	116,323.80	51,820.92	3,880.74	60,622.14	52.11%
Ago	296	117,306.05	53,045.23	3,668.07	60,592.75	51.67%
Set	308	120,692.57	56,337.56	3,312.04	61,042.97	50.58%
Oct	317	123,992.39	57,427.10	2,891.57	63,673.72	51.34%
Nov	335	132,605.13	60,533.40	2,979.80	69,091.93	52.10%
Dic	343	136,555.45	62,517.89	3,325.83	70,711.73	51.78%
Total		1,502,021.95	711,183.27	35,697.41	755,141.27	50.27%

Fuente: Elaboración propia

Se considera que la Empresa ha asumido el gasto total de S/755,141 en el periodo 2020, que corresponde a un 50.27% de la facturación 2020; ese monto mensual se estará considerando para realizar un nuevo cuadro de costo laboral incluyendo la EPS que asume la empresa.

Tabla 11 Estructura Costo Laboral - 2020 (Incluye gasto EPS)
Estructura Costo Laboral - 2020 (Incluye gasto EPS)

Conceptos	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Totales	%
CONCEPTOS REMUNERATIVOS														
ASIGNACION_FAMILIAR	15,478	15,202	15,736	13,547	11,517	11,191	12,623	12,893	14,012	15,243	15,423	15,197	168,061	
BONIFICACION	12,383	34,636	13,383	13,383	13,383	12,640	12,640	12,640	12,640	4,750	1,000	16,826	160,305	
DESCANSO_MEDICO	50,813	37,287	11,585	18,189	31,106	26,287	49,452	34,717	32,664	25,779	13,758	13,381	345,018	
HABER_BASICO	2,643,427	2,660,402	2,740,864	2,493,326	2,071,230	2,043,659	2,074,212	2,262,550	2,400,372	2,535,189	2,633,692	2,556,866	29,115,789	
IMP_HORAS_EXTRAS	3,517	7,659	12,360	24,829	4,109	4,347	9,402	16,103	21,926	473	18,506	42,014	165,245	
REMUNERACION EN ESPECII	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	8,445	89,933	
REINTEGRO AFECTO	16,388	12,792	9,754	1,488	0	4,400	0	3,822	8,141	10,688	2,400	4,167	74,039	
SUBS. POR ENFERMEDAD	8,344	31,344	52,580	11,430	24,312	29,738	40,236	33,944	32,268	32,306	31,042	34,072	361,616	
SUB TOTAL	2,757,759	2,806,730	2,863,669	2,583,600	2,163,065	2,139,670	2,205,974	2,384,076	2,529,431	2,631,836	2,723,229	2,690,968	30,480,005	
CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS														
AGUINALDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	62,825	62,825	
DEVOLUCION QUINTA	0	6,440	13,451	26,100	22,792	13,334	12,950	1,771	1,567	1,586	0	13,861	113,852	
INDEMNIZACION DESPIDO	0	3,300	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,300	
MOVILIDAD	1,283	1,500	1,183	767	0	617	1,117	1,167	1,500	1,300	1,467	1,500	13,400	
SOBREGIRO	0	0	0	501	0	0	0	0	0	99	0	35	635	
SUMA GRACIOSA	0	0	0	0	0	92,105	58,920	251,785	96,084	15,597	0	0	514,490	
UTILIDADES	0	0	543,492	0	0	0	0	0	0	0	0	0	543,492	
SUB TOTAL	1,283	11,240	558,126	27,367	22,792	106,055	72,986	254,722	99,151	18,583	1,467	78,221	1,251,993	
TOTAL REMUNERACIONES	2,759,042	2,817,970	3,421,795	2,610,967	2,185,856	2,245,725	2,278,960	2,638,798	2,628,582	2,650,419	2,724,696	2,769,189	31,731,999	100.00%
BENEFICIOS SOCIALES														
GRATIFICACION TRUNCA	15,298	18,558	48,884	67,097	59,341	71,538	3,191	6,518	7,886	4,788	2,250	9,077	314,424	
GRATIFICACION_INTEG	76,257	79,590	79,590	79,590	77,044	75,713	75,575	75,270	74,965	74,660	78,493	922,323		
GRATIFICACION_ORDIN	0	0	0	0	0	0	2,029,103	0	0	0	2,136,266	4,165,369		
BONO LEY 29351	1,094	1,336	3,450	4,766	4,155	4,829	238	459	587	323	152	674	22,064	
BONO LEY 29351INTE	5,147	5,447	5,372	5,372	5,200	5,111	5,101	5,101	5,081	5,060	5,040	5,419	62,452	
BONIFIC_EXTRAOR	0	0	0	0	0	0	138,823	0	0	0	0	145,872	284,695	
REM_VACACIONAL	331,882	204,513	111,891	268,422	447,230	245,226	184,196	121,918	82,399	91,980	107,509	210,188	2,407,352	
VACAC_COMPRADAS	0	0	11,871	0	0	10,356	38,502	5,857	28,802	26,565	24,524	32,110	178,587	
VACACIONES NO GOZADAS	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	0	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332	
VACACIONES TRUNCAS	104,260	59,051	71,223	97,383	36,179	43,263	10,378	23,478	14,605	8,873	1,500	5,978	476,170	
INDEMNIZ_VACACIONAL	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	0	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332	
CTS TRUNCA	38,711	26,038	46,930	56,361	2,862	9,981	9,599	9,248	8,261	5,453	625	2,475	216,545	
CTS INTEGRAL	44,483	46,428	46,428	46,428	44,943	44,166	44,085	44,085	43,907	43,730	43,552	45,788	538,022	
CTS SEMESTRAL					1,273,110						1,156,507		2,429,616	
SUB TOTAL	779,652	482,286	434,902	657,416	2,005,298	510,181	2,547,358	299,759	297,072	274,720	1,437,371	2,678,268	12,404,283	39.09%
ESSALUD	226,361	211,588	207,079	202,103	180,747	164,146	164,573	172,418	181,092	188,743	194,786	199,240	2,292,876	
APORTE 2.25%	67,663	63,820	63,885	63,755	57,733	52,644	51,821	53,045	56,338	57,427	60,533	62,518	711,183	
EPS ASUMIDO	57,814	61,508	64,226	62,312	62,064	61,482	60,622	60,593	61,043	63,674	69,092	70,712	755,141	
TOTAL	351,838	336,917	335,189	328,170	300,544	278,272	277,016	286,056	298,473	309,844	324,412	332,470	3,759,201	11.85%
TOTAL COSTO LABORAL	3,890,533	3,637,172	4,191,886	3,596,553	4,491,699	3,034,178	5,103,334	3,224,613	3,224,126	3,234,983	4,486,478	5,779,927	47,895,483	150.94%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con esta nueva estructura en el que se ha incorporado el gasto asumido por la empresa de servicios por el plan base al 100% de sus colaboradores afiliados. Se determina que el costo laboral de la empresa de servicios en el distrito de Miraflores en el periodo 2020 corresponde a un 50.94%

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Limitaciones e Implicancias

Limitaciones,

En el presente estudio se presentó como limitante la accesibilidad de la información, ya que la empresa se encontraba en cambios de gerencia y se tenía que solicitar las autorizaciones correspondientes para acceder a la información aun así no se haga mención del nombre de la Empresa en este estudio, asimismo, las coordinaciones debido a que el personal se encontraba en labores de home office, es que demoró el acceso a la información confidencial como son las planillas.

Implicancias:

Una implicancia práctica es hacer de conocimiento del monto real del costo laboral que la Empresa realizó, donde se evidencia que hay pagos de vacaciones compradas y vencidas, que pudieron evitarse, por lo que tendrían que evaluar su procedimiento de planificación de vacaciones.

4.2. Discusión

4.2.1 Discusión del Resultado sobre la composición del costo laboral de la empresa

En relación con la pregunta sobre ¿Cómo se compone el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020?, se puede decir que la estructura del costo laboral del periodo 2020 se compone de todos los ingresos de remuneraciones, los cuales pueden ser Conceptos Remunerativos y No remunerativos, Beneficios Sociales y Aportes, los cuales arrojaron un costo laboral de 48.56% como se puede apreciar en el Anexo 5; según el cuadro de porcentaje de los conceptos del costo laboral de acuerdo a Ley nos indicaba 45.97%, sin embargo se analizó que el porcentaje que nos brinda las planillas tuvo unos pagos de vacaciones que pudieron evitarse con ello el costo laboral hubiese quedado en 46.64%.

Coincidiendo con Mamani R. y Mamani N. (2019). en su tesis Costos Laborales del sector comercial del régimen privado, en el cual indica que los costos laborales en Perú están compuestos por la remuneración, asignación familiar, vacaciones, gratificaciones, CTS y seguro social de salud.

4.2.2 Discusión del Resultado sobre cómo se estructuran los conceptos remunerativos y no remunerativos

Con referencia al resultado de cómo se estructuran los conceptos remunerativos y no remunerativos de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020, la clasificación de los conceptos se realizó tomando en consideración la norma, el cual indica que se considera remuneración para todo efecto legal, el monto que el trabajador recibe por sus servicios, sea en dinero o en especie, siempre que sean de su libre disposición. y

respecto a los conceptos No Remunerativos se encuentra estipulados en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°650, tomándose como remuneraciones a la suma de estos conceptos, el detalle de los conceptos de las planillas 2020 de acuerdo a esta clasificación se puede apreciar en la tabla 7 Estructura de las Planillas de Remuneraciones del Periodo 2020 haciendo un total en remuneraciones de S/ 31'731,999.

Respecto a los conceptos remunerativos o no remunerativos, también se les llama remuneraciones computables y no computables, tal es así que bajo esa denominación coincide con Berru & Rojas (2018). en su tesis LOS SOBRECOSTOS LABORALES COMO FACTOR DE RIESGO TRIBUTARIO Y LABORAL EN LA EMPRESA LADRILLERA indica que son remuneraciones computables la remuneración básica y todos los montos que regularmente perciba el trabajador, en dinero o especie, como contraprestación de su labor; siempre que sea de su libre disposición.

4.2.3 Discusión del Resultado sobre cómo se estructuran los beneficios sociales y los aportes

Con referencia a cómo se estructuran los beneficios sociales y aportes de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020, la clasificación de los conceptos se realizó tomando en consideración las normas, las vacaciones, la Cts, la gratificación y el aporte a Essalud, se encuentran dentro de la estructura de beneficios sociales y aportes. consideran beneficio, el detalle de los conceptos de planillas 2020 que se encuentran en esta clasificación puede apreciar en la tabla 5: Estructura de Conceptos Remunerativos, No Remunerativos, BB. SS y Aportes, donde se puede apreciar que la suma de estos 2 conceptos suma el total de 48.56%

Coincidiendo con Mamani R. y Mamani N. (2019). en su tesis Costos Laborales del sector comercial del régimen privado, en el cual refiere que también existen empresas que al contratar mano de obra miden sus costos, para ello toman en cuenta tres índices como referencia, la remuneración, los tributos que estas afectan, y los beneficios sociales.”

4.2.4 Discusión del Resultado sobre cómo se estructura el costo laboral

Con referencia a cómo se estructura el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020, debo mencionar que el costo laboral está estructurado por el total de Remuneraciones, los Beneficios sociales y los aportes. Para ello se mostró en la Tabla 4 Costo Laboral de acuerdo con la Ley en la que se puede apreciar que el porcentaje del costo laboral se encuentra en 45.97% para una empresa privada de régimen general. En relación con la pregunta 8 de la entrevista ¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?, el Controller no indicó porcentaje, el analista de planilla indicó 46%, se determinó que el costo laboral real del periodo 2020 fue de 48.56

No se encontró coincidencia ni discrepancia, con los otros trabajos de tesis, debido a que no indican un cuadro de porcentaje que corresponda al costo laboral, tomando en cuenta que el costo laboral mencionado corresponde a lo que esta Empresa de servicios ha realizado en el período 2020.

4. 4. Conclusiones

- Se concluye que el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020 se compone por todos los ingresos de los trabajadores y los aportes del empleador.
- Se identificaron los conceptos remunerativos, no remunerativos, beneficios sociales y aportes que determinan el costo laboral de las planillas del periodo 2020.
- Se concluye que la empresa de servicios del distrito de Miraflores no tiene bien definida la estructura de su costo laboral.
- Se concluye que el pago de la EPS que asume la Empresa de servicios del distrito de Miraflores constituye un gasto y debe ser considerado como un beneficio dentro del costo laboral del trabajador.
- Se concluye que la gestión de planificación vacacional no está funcionando adecuadamente, por las vacaciones vencidas o compradas que se encuentran en las planillas del periodo 2020.

4. 5. Recomendaciones

- Se recomienda, definir la estructura del costo laboral considerando el costo de EPS que asume la empresa, de esa manera sincerar los costos reales que tiene la empresa de servicios respecto al gasto de planillas.
- Se recomienda la creación de una política de planificación de vacaciones, en el cual se concientice a los jefes inmediatos sobre la implicancia sobre el costo laboral el no planificar el descanso físico correspondiente de los colaboradores dentro de los plazos establecidos por Ley, de esa manera se evita los pagos de los vencimientos o las compras de vacaciones para evitarlas.

REFERENCIAS

- Abugattas Abusada, S. (2015). Los costos sociales de la legislación laboral. Lima.
Recuperado de: http://repositorio-anterior.ulima.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1123/Abugattas_Abusada_Sa_id.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bardales, V., Gomez, D., & Milla, L. (2018). El costo laboral y los Estados Financieros de la Asociación cultural Brisas del Titicaca. Lima: Universidad Peruana de Las Américas.
- Berru, A., & Rojas, P. Y. (2018). Los sobrecostos laborales como factor de riesgo tributario y laboral en la empresa Ladrillera ABC- 2014.
- Castilla, C. (2016-2018). Sobrecostos laborales en el Perú. Lima, Perú: Sistemas y finanzas: ingeniería para la gestión. Recuperado de <http://www.syf.pe/publicacion/costos-laborales-peru/>
- Cava Quezada, A. C. (2017). Los bonos por productividad y su influencia en los costos laborales de una empresa agraria de la provincia de Trujillo en el año 2016. Trujillo.
- Constitución Política del Perú.
- Cornejo, C. (2009). Costos y/o sobrecostos laborales: un Reto para la Creatividad Empresarial. Derecho & Sociedades 33, 303 Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17433/177>
13
- Chusi, S.; Parra, F.; Taco, S. (2017). Análisis Comparativo de los Principales Costos Laborales del Trabajador Formal de la Ley 728 y sus Infracciones Laborales para el Empresario del Régimen General.

Cueva Vieira, E., Debenedetti Luján, B., Silva Santisteban Rottiers, R., & Sarmiento Aguirre, L. (2006). Políticas remunerativas. IUS ET VERITAS, 16(32), 381-395. Recuperado de:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12401>

Decreto Supremo N° 001-97-TR. Texto Único Ordenado De La Ley De Compensación Por Tiempo De Servicios. Recuperado de

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9FA02BD0B2DE872705257E2200539E31/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_001_26_1_1996.pdf)

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado Del Decreto Legislativo N°728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral.

Decreto Supremo N° 179-2004-EF. Texto Único Ordenado De La Ley Del Impuesto A La Renta.

Fayol, H. (2011). Proceso Administrativo. En S. H. Rodriguez, Fundamentos de gestión empresarial (pág. 45). México D.f: mexicana

Hernandez S.; Pulido A (2011). Definición de Gestión y Administración. En Fundamentos de gestión empresarial (pág. 2-3). México D.f. Mexicana.

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.

Ley N° 26790. Ley De Modernización De La Seguridad Social En Salud.

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.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (diciembre 2004) Boletín de Economía

Laboral, 7, 01-30. Recuperado de:

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_28-29.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (01 de julio de 2010). D.S. 003-2011-

TR Ley que modifica el DL 688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

Recuperado el 3 de enero de 2017, de <http://www.mintra.gob.pe>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (02 de agosto de 2017). Vacaciones.

Recuperado de:

www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_VACACIONES.pdf

Mosteiro M.; Porto A. “La investigación en educación”

<http://books.scielo.org/id/yjxdq/pdf/mororo-9788574554938-01.pdf>

Ojedis Becerra, J. R., & Pérez Zarsoza, E. E. (2018). Tesis. “Beneficios sociales de ley y

su tratamiento contable en la empresa Cargoline del Ecuador S.A.” Recuperado

de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/33096>

Puntriano C. (2019) “La respuesta no es incrementar el costo laboral sino reformar”

Gestión. [https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2019/01/la-respuesta-](https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2019/01/la-respuesta-no-es-incrementar-el-costo-laboral-sino-reformar.html/?ref=signwall)

[no-es-incrementar-el-costo-laboral-sino-reformar.html/?ref=signwall](https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2019/01/la-respuesta-no-es-incrementar-el-costo-laboral-sino-reformar.html/?ref=signwall)

Rodriguez J.; Ávila J. (2017). La carga tributaria sobre los ingresos laborales y de

capital en Colombia: el caso del impuesto sobre la renta y el IVA. Redalyc

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282155503004>

Saavedra J.; De La Flor L. (2018). El reto de mejorar la política de salarios mínimos en

el Perú. Moneda N° 175, 43.

- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo, O. (2018). La Importancia de la Ética en la Investigación. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Souza N. (2018). “Determinación de los costos implícitos en la relación laboral de empleados de comercio y los efectos que acarrearán la existencia de estos costos hacia el trabajador y el empleador, en el periodo 2015-2018”, Buenos Aires - Argentina: Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC127860.pdf>
- Triola, M. (2018). Estadística (pág. 4). México. Recuperado de https://www.academia.edu/39339522/Estad%C3%ADstica_Mario_F_Triola_12ED
- Tuesta, D (2021, 01 de julio). Los costos laborales en Perú son uno de los más altos de Latinoamérica [video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=jFizl1L_UA
- Ugaz M.; Alvarado A. (2014). Los gastos de personal desde la perspectiva del Derecho Laboral Tributario. Repositorio Institucional PUCP Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5104434>
- Zavala V. (2019) “Temas Laborales pendientes” Cámara de Comercio de Lima Recuperado de https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r887_2/informe%20legal.pdf
- Zavaleta E. (2001) “Los costos laborales en el Perú” Revista Jurídica Cajamarca Recuperado de: <https://www.derechocambiosocial.com/RJC/REVISTA4/costos.htm>

ANEXOS

Anexo 1 : Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICOS	VARIABLE	POBLACION	DISEÑO
Costo Laboral de una empresa de servicios del distrito de Miraflores, en el periodo 2020	¿Cómo se compone el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020?	<p>¿Cómo se estructuran los conceptos remunerativos y no remunerativos de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020?</p> <p>¿Cómo se estructuran los beneficios sociales y los aportes de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020?</p> <p>¿Cómo se estructura el costo laboral de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020?</p>	Determinar cómo se compone el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020.	<p>Identificar los conceptos remunerativos y no remunerativos de la empresa de servicio del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.</p> <p>Identificar los beneficios sociales y aportes de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.</p> <p>Determinar el costo laboral de la empresa de servicios del distrito de Miraflores, en el periodo 2020.</p>	Costo Laboral	Los trabajadores de la empresa de servicios del distrito de Miraflores en el periodo 2020 fue de 354.	<p><u>Diseño de investigación</u></p> <p>-No experimental</p> <p>-Transversal</p> <p>-Descriptiva</p> <p><u>Técnicas de recolección de datos</u></p> <p>-Entrevista</p> <p>-Análisis de Datos</p> <p><u>Instrumentos</u></p> <p>-Guía de entrevista</p> <p>-Observación</p>

Anexo 2: Guía de Entrevista

Nº	PREGUNTA
1.-	¿Qué tipo de sobre costo laboral existe en una empresa de servicios del distrito de Miraflores en el año 2020
2.-	¿Conoce Ud. cómo realiza la formalización laboral, al personal que trabaja en la empresa?
3.-	¿Conoce Ud. si la empresa proporciona copia del contrato al trabajador para que conozca el tipo de contratación laboral?
4.-	¿Conoce Ud. qué medidas toma su empresa ante una demanda de personal, paga más de la remuneración mínima afectando el aumento de beneficios sociales?
5.-	¿Los trabajadores aparte de su seguro obligatorio, la empresa les contrata otro seguro privado que les permita beneficios por motivo de enfermedad y a sus familiares?
6.-	¿De qué manera la empresa cumple con el pago de todos los beneficios laborales a sus trabajadores?
7.-	¿Ud. cree que los trabajadores se encuentran conforme con sus prestaciones económicas?
8.-	¿Conoce Ud. en qué porcentaje el sobre costo laboral afectan a la empresa?
9.-	¿Cómo cree Usted que los sobre costos laborales conllevan a la informalidad?
10.-	¿Conoce Ud. si la empresa ha tenido o tiene contingencia laboral por incumplimiento del pago de beneficios sociales?
11.-	¿Conoce Ud. si la empresa alguna vez ha sido demandada judicialmente por Trabajadores en reclamo de beneficios sociales?
12.-	Ud. tiene conocimiento si a los trabajadores permanentes la empresa cumple semestralmente con el depósito de CTS en una entidad financiera elegida por el trabajador?

Anexo 3: Resumen de Planilla de Remuneraciones del periodo 2020

RESUMEN DE PLANILLAS DEL PERIODO 2020

Mes	Ingresos	Descuentos	Neto por pagar	Aportes
01-Ene-20	3,538,694	839,337	2,699,358	294,024
02-Feb-20	3,300,256	811,578	2,488,678	275,408
03-Mar-20	3,856,696	896,985	2,959,711	270,964
04-Abr-20	3,268,384	465,323	2,803,060	265,858
05-May-20	4,191,155	721,123	3,470,032	238,480
06-Jun-20	2,755,906	655,618	2,100,288	216,790
07-Jul-20	4,826,318	2,830,073	1,996,246	216,394
08-Ago-20	2,938,557	714,063	2,224,494	225,463
09-Set-20	2,925,653	731,603	2,194,050	237,430
10-Oct-20	2,925,139	720,279	2,204,860	246,170
11-Nov-20	4,162,067	732,439	3,429,627	255,320
12-Dic-20	5,447,457	3,147,045	2,300,413	261,758
	S/44,136,282	S/13,265,467	S/30,870,815	S/3,004,059

Anexo 4: Detalle de Planilla de Remuneraciones en el periodo 2020

PLANILLA DE REMUNERACIONES DEL PERIODO 2020													
CONCEPTOS	MESES												TOTAL
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
AGUINALDO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62,825	62,825
ASIGNACION_FAMILIAR	15,478	15,202	15,736	13,547	11,517	11,191	12,623	12,893	14,012	15,243	15,423	15,197	168,061
BONIFIC_EXTRAOR	-	-	-	-	-	-	138,823	-	-	-	-	145,872	284,695
BONIFICACION	11,640	32,893	11,640	11,640	11,640	11,640	11,640	11,640	11,640	3,750	-	15,826	145,590
BONO DE ASIGNACION	743	1,743	1,743	1,743	1,743	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	14,715
BONO LEY 29351	1,094	1,336	3,450	4,766	4,155	4,829	238	459	587	323	152	674	22,064
BONO LEY 29351INTE	5,147	5,447	5,372	5,372	5,200	5,111	5,101	5,101	5,081	5,060	5,040	5,419	62,452
CTS INTEGRAL	44,483	46,428	46,428	46,428	44,943	44,166	44,085	44,085	43,907	43,730	43,552	45,788	538,022
CTS SEMESTRAL					1,273,110						1,156,507		2,429,616
CTS TRUNCA	38,711	26,038	46,930	56,361	2,862	9,981	9,599	9,248	8,261	5,453	625	2,475	216,545
DESCANSO_MEDICO	50,813	37,287	11,585	18,189	31,106	26,287	49,452	34,717	32,664	25,779	13,758	13,381	345,018
DEVOLUCION QUINTA	-	6,440	13,451	26,100	22,792	13,334	12,950	1,771	1,567	1,586	-	13,861	113,852
GRATIFICACION TRUNCA	15,298	18,558	48,884	67,097	59,341	71,538	3,191	6,518	7,886	4,788	2,250	9,077	314,424
GRATIFICACION_INTEG	76,257	79,590	79,590	79,590	77,044	75,713	75,575	75,575	75,270	74,965	74,660	78,493	922,323
GRATIFICACION_ORDIN	-	-	-	-	-	-	2,029,103	-	-	-	-	2,136,266	4,165,369
HABER_BASICO	2,643,427	2,660,402	2,740,864	2,439,612	2,009,592	2,031,309	2,063,843	2,241,962	2,368,842	2,526,718	2,632,621	2,556,866	28,916,056
HABER_BASICO LCGH				53,714	61,639	12,350	10,368	20,588	31,530	8,471	1,072	-	199,732
IMP_HORAS_EXTRAS	3,517	7,659	12,360	24,829	4,109	4,347	9,402	16,103	21,926	473	18,506	42,014	165,245
INDEMNIZ_VACACIONAL	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617		4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332
INDEMNIZACION DESPIDO	-	3,300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,300
MOVILIDAD	1,283	1,500	1,183	767	-	617	1,117	1,167	1,500	1,300	1,467	1,500	13,400
REINTEGRO AFECTO	16,388	12,792	9,754	1,488	-	4,400	-	3,822	8,141	10,688	2,400	4,167	74,039
REM_VACACIONAL	331,882	204,513	111,891	268,422	447,230	245,226	184,196	121,918	82,399	91,980	107,509	210,188	2,407,352
REMUNERACION EN ESPECIE	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	8,445	89,933
SOBREGIRO	-	-	-	501	-	-	-	-	-	99	-	35	635
SUBS. POR ENFERMEDAD	8,344	31,344	52,580	11,430	24,312	29,738	40,236	33,944	32,268	32,306	31,042	34,072	361,616
SUMA GRACIOSA	-	-	-	-	-	92,105	58,920	251,785	96,084	15,597	-	-	514,490
UTILIDADES	-	-	543,492	-	-	-	-	-	-	-	-	-	543,492
VACAC_COMPRADAS	-	-	11,871	-	-	10,356	38,502	5,857	28,802	26,565	24,524	32,110	178,587
VACACIONES NO GOZADAS	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	-	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332
VACACIONES TRUNCAS	104,260	59,051	71,223	97,383	36,179	43,263	10,378	23,478	14,605	8,873	1,500	5,978	476,170
A: TOTAL INGRESOS	3,538,694	3,300,256	3,856,696	3,268,384	4,191,155	2,755,906	4,826,318	2,938,557	2,925,653	2,925,139	4,162,067	5,447,457	44,136,282
ESSALUD	226,361	211,588	207,079	202,103	180,747	164,146	164,573	172,418	181,092	188,743	194,786	199,240	2,292,876
APORTE 2.25%	67,663	63,820	63,885	63,755	57,733	52,644	51,821	53,045	56,338	57,427	60,533	62,518	711,183
B: TOTAL APORTES	294,024	275,408	270,964	265,858	238,480	216,790	216,394	225,463	237,430	246,170	255,320	261,758	3,004,059
COSTO LABORAL (A+B)	3,832,718	3,575,664	4,127,660	3,534,241	4,429,635	2,972,696	5,042,712	3,164,020	3,163,083	3,171,309	4,417,386	5,709,216	S/47,140,341

Anexo 5: Estructura de Conceptos Remunerativos, No Remunerativos, Beneficios Sociales y Aportes

ESTRUCTURA DE CONCEPTOS REMUNERATIVOS, NO REMUNERATIVOS, BENEFICIOS SOCIALES Y APORTES																
TIPO	CONCEPTOS	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	TOTAL	%	
CONCEPTOS REMUNERATIVOS	ASIGNACION_FAMILIAR	15,478	15,202	15,736	13,547	11,517	11,191	12,623	12,893	14,012	15,243	15,423	15,197	168,061		
	BONIFICACION	12,383	34,636	13,383	13,383	13,383	13,383	12,640	12,640	12,640	4,750	1,000	16,826	160,305		
	DESCANSO_MEDICO	50,813	37,287	11,585	18,189	31,106	26,287	49,452	34,717	32,664	25,779	13,758	13,381	345,018		
	HABER_BASICO	2,643,427	2,660,402	2,740,864	2,493,326	2,071,230	2,043,659	2,074,212	2,262,550	2,400,372	2,535,189	2,633,692	2,556,866	29,115,789		
	IMP_HORAS_EXTRAS	3,517	7,659	12,360	24,829	4,109	4,347	9,402	16,103	21,926	473	18,506	42,014	165,245		
	REMUNERACION EN ESPECIE	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	8,445	89,933	
	REINTEGRO AFECTO	16,388	12,792	9,754	1,488	-	4,400	-	3,822	8,141	10,688	2,400	4,167	74,039		
	SUBS. POR ENFERMEDAD	8,344	31,344	52,580	11,430	24,312	29,738	40,236	33,944	32,268	32,306	31,042	34,072	361,616		
	SUB TOTAL	2,757,759	2,806,730	2,863,669	2,583,600	2,163,065	2,139,670	2,205,974	2,384,076	2,529,431	2,631,836	2,723,229	2,690,968	30,480,005		
CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS	AGUINALDO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62,825	62,825		
	DEVOLUCION QUINTA	-	6,440	13,451	26,100	22,792	13,334	12,950	1,771	1,567	1,586	-	13,861	113,852		
	INDEMNIZACION DESPIDO	-	3,300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,300		
	MOVILIDAD	1,283	1,500	1,183	767	-	617	1,117	1,167	1,500	1,300	1,467	1,500	13,400		
	SOBREGIRO	-	-	-	501	-	-	-	-	-	99	-	35	635		
	SUMA GRACIOSA	-	-	-	-	-	92,105	58,920	251,785	96,084	15,597	-	-	514,490		
	UTILIDADES	-	-	543,492	-	-	-	-	-	-	-	-	-	543,492		
	SUB TOTAL	1,283	11,240	558,126	27,367	22,792	106,055	72,986	254,722	99,151	18,583	1,467	78,221	1,251,993		
TOTAL REMUNERACIONES	2,759,042	2,817,970	3,421,795	2,610,967	2,185,856	2,245,725	2,278,960	2,638,798	2,628,582	2,650,419	2,724,696	2,769,189	31,731,999	100.00%		
BENEFICIOS SOCIALES	GRATIFICACION TRUNCA	15,298	18,558	48,884	67,097	59,341	71,538	3,191	6,518	7,886	4,788	2,250	9,077	314,424		
	GRATIFICACION_INTEG	76,257	79,590	79,590	79,590	77,044	75,713	75,575	75,575	75,270	74,965	74,660	78,493	922,323		
	GRATIFICACION_ORDIN	-	-	-	-	-	-	2,029,103	-	-	-	-	2,136,266	4,165,369		
	BONO LEY 29351	1,094	1,336	3,450	4,766	4,155	4,829	238	459	587	323	152	674	22,064		
	BONO LEY 29351INTE	5,147	5,447	5,372	5,372	5,200	5,111	5,101	5,101	5,081	5,060	5,040	5,419	62,452		
	BONIFIC_EXTRAOOR	-	-	-	-	-	-	138,823	-	-	-	-	145,872	284,695		
	REM_VACACIONAL	331,882	204,513	111,891	268,422	447,230	245,226	184,196	121,918	82,399	91,980	107,509	210,188	2,407,352		
	VACAC_COMPRADAS	-	-	11,871	-	-	10,356	38,502	5,857	28,802	26,565	24,524	32,110	178,587		
	VACACIONES NO GOZADAS	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	-	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332		
	VACACIONES TRUNCAS	104,260	59,051	71,223	97,383	36,179	43,263	10,378	23,478	14,605	8,873	1,500	5,978	476,170		
	INDEMNIZ_VACACIONAL	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332			
	CTS TRUNCA	38,711	26,038	46,930	56,361	2,862	9,981	9,599	9,248	8,261	5,453	625	2,475	216,545		
	CTS INTEGRAL	44,483	46,428	46,428	46,428	44,943	44,166	44,085	44,085	43,907	43,730	43,552	45,788	538,022		
CTS SEMESTRAL	-	-	-	-	1,273,110	-	-	-	-	-	-	1,156,507	2,429,616			
SUB TOTAL	779,652	482,286	434,902	657,416	2,005,298	510,181	2,547,358	299,759	297,072	274,720	1,437,371	2,678,268	12,404,283	39.09%		
APORTES	ESSALUD	226,361	211,588	207,079	202,103	180,747	164,146	164,573	172,418	181,092	188,743	194,786	199,240	2,292,876		
	APORTE 2.25%	67,663	63,820	63,885	63,755	57,733	52,644	51,821	53,045	56,338	57,427	60,533	62,518	711,183		
	SUB TOTAL	294,024	275,408	270,964	265,858	238,480	216,790	216,394	225,463	237,430	246,170	255,320	261,758	3,004,059	9.47%	
TOTAL COSTO LABORAL	3,832,718	3,575,664	4,127,660	3,534,241	4,429,635	2,972,696	5,042,712	3,164,020	3,163,083	3,171,309	4,417,386	5,709,216	S/47,140,341	148.56%		

Anexo 6: Estructura de Costo Laboral
ESTRUCTURA DE COSTO LABORAL

Mes	Concepto Remunerativo	Concepto No Remunerativo	Beneficios Sociales	Aportes	Costo Laboral
01-Ene-20	2,757,759	1,283	779,652	294,024	3,832,718
02-Feb-20	2,806,730	11,240	482,286	275,408	3,575,664
03-Mar-20	2,863,669	558,126	434,902	270,964	4,127,660
04-Abr-20	2,583,600	27,367	657,416	265,858	3,534,241
05-May-20	2,163,065	22,792	2,005,298	238,480	4,429,635
06-Jun-20	2,139,670	106,055	510,181	216,790	2,972,696
07-Jul-20	2,205,974	72,986	2,547,358	216,394	5,042,712
08-Ago-20	2,384,076	254,722	299,759	225,463	3,164,020
09-Set-20	2,529,431	99,151	297,072	237,430	3,163,083
10-Oct-20	2,631,836	18,583	274,720	246,170	3,171,309
11-Nov-20	2,723,229	1,467	1,437,371	255,320	4,417,386
12-Dic-20	2,690,968	78,221	2,678,268	261,758	5,709,216
	S/30,480,005	S/1,251,993	S/12,404,283	S/3,004,059	S/47,140,341

Anexo 7 : Facturación de EPS en el periodo 2020
FACTURACION DE EPS EN EL PERIODO 2020

Mes	#	EPS - Prima Total	2.25% Remuneración (crédito)	Asumido por trabajador	Asumido por Empresa	% Asumido por Empresa
01-Ene-20	357	127,068.18	67,663.19	1,590.52	57,814.47	45.50%
02-Feb-20	352	127,608.22	63,820.15	2,279.68	61,508.39	48.19%
03-Mar-20	346	130,674.27	63,885.18	2,563.50	64,225.59	49.15%
04-Abr-20	335	128,314.06	63,755.30	2,246.98	62,311.78	48.56%
05-May-20	319	122,721.58	57,732.98	2,925.05	62,063.55	50.57%
06-Jun-20	302	118,160.23	52,644.37	4,033.63	61,482.23	52.03%
07-Jul-20	297	116,323.80	51,820.92	3,880.74	60,622.14	52.11%
08-Ago-20	296	117,306.05	53,045.23	3,668.07	60,592.75	51.67%
09-Set-20	308	120,692.57	56,337.56	3,312.04	61,042.97	50.58%
10-Oct-20	317	123,992.39	57,427.10	2,891.57	63,673.72	51.34%
11-Nov-20	335	132,605.13	60,533.40	2,979.80	69,091.93	52.10%
12-Dic-20	343	136,555.45	62,517.89	3,325.83	70,711.73	51.78%
		S/1,502,021.95	711,183.27	35,697.41	S/755,141.27	50.27%

Anexo 8 : Estructura de Conceptos Remunerativos, No Remunerativos, BB.SS y Aportes (Incluye EPS)

ESTRUCTURA DE CONCEPTOS REMUNERATIVOS, NO REMUNERATIVOS, BENEFICIOS SOCIALES Y APORTES (INCLUYE EPS)																
TIPO	CONCEPTOS	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	TOTAL	%	
CONCEPTOS REMUNERATIVOS	ASIGNACION_FAMILIAR	15,478	15,202	15,736	13,547	11,517	11,191	12,623	12,893	14,012	15,243	15,423	15,197	168,061		
	BONIFICACION	12,383	34,636	13,383	13,383	13,383	12,640	12,640	12,640	12,640	4,750	1,000	16,826	160,305		
	DESCANSO_MEDICO	50,813	37,287	11,585	18,189	31,106	26,287	49,452	34,717	32,664	25,779	13,758	13,381	345,018		
	HABER_BASICO	2,643,427	2,660,402	2,740,864	2,493,326	2,071,230	2,043,659	2,074,212	2,262,550	2,400,372	2,535,189	2,633,692	2,556,866	29,115,789		
	IMP_HORAS_EXTRAS	3,517	7,659	12,360	24,829	4,109	4,347	9,402	16,103	21,926	473	18,506	42,014	165,245		
	REMUNERACION EN ESPECIE	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	7,408	8,445	89,933	
	REINTEGRO A FECTO	16,388	12,792	9,754	1,488	-	4,400	-	3,822	8,141	10,688	2,400	4,167	74,039		
	SUBS. POR ENFERMEDAD	8,344	31,344	52,580	11,430	24,312	29,738	40,236	33,944	32,268	32,306	31,042	34,072	361,616		
	SUB TOTAL	2,757,759	2,806,730	2,863,669	2,583,600	2,163,065	2,139,670	2,205,974	2,384,076	2,529,431	2,631,836	2,723,229	2,690,968	30,480,005		
CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS	AGUINALDO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62,825	62,825		
	DEVOLUCION QUINTA	-	6,440	13,451	26,100	22,792	13,334	12,950	1,771	1,567	1,586	-	13,861	113,852		
	INDEMNIZACION DESPIDO	-	3,300	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,300		
	MOVILIDAD	1,283	1,500	1,183	767	-	617	1,117	1,167	1,500	1,300	1,467	1,500	13,400		
	SOBREGIRO	-	-	-	501	-	-	-	-	-	99	-	35	635		
	SUMA GRACIOSA	-	-	-	-	-	92,105	58,920	251,785	96,084	15,597	-	-	514,490		
	UTILIDADES	-	-	543,492	-	-	-	-	-	-	-	-	-	543,492		
	SUB TOTAL	1,283	11,240	558,126	27,367	22,792	106,055	72,986	254,722	99,151	18,583	1,467	78,221	1,251,993		
TOTAL REMUNERACIONES	2,759,042	2,817,970	3,421,795	2,610,967	2,185,856	2,245,725	2,278,960	2,638,798	2,628,582	2,650,419	2,724,696	2,769,189	31,731,999	100.00%		
BENEFICIOS SOCIALES	GRATIFICACION TRUNCA	15,298	18,558	48,884	67,097	59,341	71,538	3,191	6,518	7,886	4,788	2,250	9,077	314,424		
	GRATIFICACION INTEG	76,257	79,590	79,590	79,590	77,044	75,713	75,575	75,575	75,270	74,965	74,660	78,493	922,323		
	GRATIFICACION ORDIN	-	-	-	-	-	-	2,029,103	-	-	-	-	2,136,266	4,165,369		
	BONO LEY 29351	1,094	1,336	3,450	4,766	4,155	4,829	238	459	587	323	152	674	22,064		
	BONO LEY 29351INTE	5,147	5,447	5,372	5,372	5,200	5,111	5,101	5,101	5,081	5,060	5,040	5,419	62,452		
	BONIFIC_EXTRAOR	-	-	-	-	-	-	138,823	-	-	-	-	-	145,872	284,695	
	REM_VACACIONAL	331,882	204,513	111,891	268,422	447,230	245,226	184,196	121,918	82,399	91,980	107,509	210,188	2,407,352		
	VACAC_COMPRADAS	-	-	11,871	-	-	10,356	38,502	5,857	28,802	26,565	24,524	32,110	178,587		
	VACACIONES NO GOZADAS	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	-	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332		
	VACACIONES TRUNCAS	104,260	59,051	71,223	97,383	36,179	43,263	10,378	23,478	14,605	8,873	1,500	5,978	476,170		
	INDEMNIZ_VACACIONAL	81,260	20,662	4,631	15,998	27,617	-	4,283	3,760	15,137	6,492	10,526	2,965	193,332		
	CTS TRUNCA	38,711	26,038	46,930	56,361	2,862	9,981	9,599	9,248	8,261	5,453	625	2,475	216,545		
	CTS INTEGRAL	44,483	46,428	46,428	46,428	44,943	44,166	44,085	44,085	43,907	43,730	43,552	45,788	538,022		
CTS SEMESTRAL	-	-	-	-	1,273,110	-	-	-	-	-	-	1,156,507	-	2,429,616		
SUB TOTAL	779,652	482,286	434,902	657,416	2,005,298	510,181	2,547,358	299,759	297,072	274,720	1,437,371	2,678,268	12,404,283	39.09%		
APORTES	ESSALUD	226,361	211,588	207,079	202,103	180,747	164,146	164,573	172,418	181,092	188,743	194,786	199,240	2,292,876		
	APORTE 2.25%	67,663	63,820	63,885	63,755	57,733	52,644	51,821	53,045	56,338	57,427	60,533	62,518	711,183		
	EPS ASUMIDO	57,814	61,508	64,226	62,312	62,064	61,482	60,622	60,593	61,043	63,674	69,092	70,712	755,141		
	TOTAL	351,838	336,917	335,189	328,170	300,544	278,272	277,016	286,056	298,473	309,844	324,412	332,470	3,759,201	11.85%	
TOTAL COSTO LABORAL	3,890,533	3,637,172	4,191,886	3,596,553	4,491,699	3,034,178	5,103,334	3,224,613	3,224,126	3,234,983	4,486,478	5,779,927	S/47,895,483	150.94%		