

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS**



**ESCUELA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACION**

**NIC 19 Beneficios Sociales y su Incidencia en la Situación  
Financiera de la empresa Terracargo S.A.C., Lima 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
CONTABLES Y FINANCIERAS**

**AUTORA:**

**ASTE ANDRADE, JACKELINE JULIA**

**ASESOR:**

**LOLI BONILLA, CESAR ENRIQUE**

**LINEA DE INVESTIGACION: TRIBUTACIÓN Y AUDITORIA**

**LIMA- PERU**

**OCTUBRE – 2020**

## Resumen

La investigación y Aplicación de la NIC 19 - beneficios a los empleados y la incidencia en la empresa TERRACARGO SAC., en el año 2019. Tiene como objetivo: determinar como la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios Sociales mediante el tratamiento contable correcto, por ende, las correctas provisiones que se aplican para proyectar las cuentas pendientes de la empresa para con los trabajadores, teniendo como resultados saldos de cuentas reales a la fecha de presentación de los estados financieros y mejora en la elaboración del estado de situación financiera de la empresa indicada.

La empresa busca un correcto flujo de información que tiene como resultado la eficiencia y la eficacia que aporta valor al proceso contable para una adecuada gestión, al encontrar la Contabilidad en todos los sectores de la empresa, tomando parte fundamental el adecuado control de la parte remunerativa y la correcta aplicación de normas por las cuales se regulan.

El presente trabajo se divide en tres etapas, las cuáles se detallan líneas abajo: 1) En la Primera etapa, se ha descrito la situación problemática, teniendo en cuenta la formulación de problema principal y específicos, el objetivo principal y específicos, la justificación e importancia del presente trabajo de investigación. 2) En la segunda etapa, se ha tratado el marco teórico identificando las bases legales sobre la cual realizan operaciones la empresa de transporte de carga pesada, los antecedentes relacionados, tanto nacionales como internacionales al presente trabajo de investigación, el marco jurídico laboral y contable teniendo de base las Normas internacionales de contabilidad. 3) En la tercera etapa, se plasmó el cronograma de actividades, los recursos tecnológicos – económicos, el aporte científico, las recomendaciones, la referencias y las fuentes de información en los anexos.

**Palabra clave: Beneficios sociales, provisión, presentación de estados financieros**

### **Abstract**

The investigation and Application of IAS 19 - employee benefits and the impact on the company TERRACARGO SAC., In 2019. Its objective is: to determine how the application of International Accounting Standard 19 Social Benefits through the correct accounting treatment. Therefore, the correct provisions that are applied to project the pending accounts of the company with the workers, having as results real account balances at the date of presentation of the financial statements and improvement in the preparation of the statement of financial position of the indicated company.

The company seeks a correct flow of information that results in efficiency and effectiveness that adds value to the accounting process for proper management, by finding Accounting in all sectors of the company, taking a fundamental part in the adequate control of the remunerative part and the correct application of the norms by which they are regulated.

This work is divided into three stages, which are detailed below: 1) In the first stage, the problematic situation has been described, taking into account the formulation of the main and specific problems, the main and specific objectives, the justification and importance of this research work. 2) In the second stage, the theoretical framework has been dealt with, identifying the legal bases on which the heavy cargo transport company operates, the background related, both national and international, to this research work, the legal labor and accounting framework based on the International Accounting Standards. 3) In the third stage, the schedule of activities, the technological - economic resources, the scientific contribution, the recommendations, the references and the sources of information were set out in the annexes.

**Keyword: Social benefits, provision, presentation of financial statements**

## INDICE

Resumen .....	ii
Palabra clave: Beneficios sociales, provisión, presentación de estados financieros .....	ii
Abstract.....	iii
Keyword: Social benefits, provision, presentation of financial statements.....	iii
INDICE.....	1
1. Problema de la Investigación .....	3
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	3
1.2 Planteamiento del problema .....	4
1.2.1 Problema general .....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general .....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
2. Marco teórico.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.1.1 Internacionales.....	7
2.1.2 Nacionales. ....	10
2.2 Bases Teóricas .....	13
2.2.1 Variables independiente (X) NIC 19 Beneficios sociales laborales.....	13
2.2.1.1 Definición de NIC 19 Beneficios sociales laborales .....	13

	2
2.2.1.2 Provisión de beneficios sociales .....	14
2.2.1.3 Provisión de remuneraciones .....	16
2.2.1.4 Proceso contable .....	20
2.2.1.5 Provisiones sociales .....	20
2.2.2 Variable dependiente (Y) Situación financiera .....	21
2.2.2.1 Definición de situación financiera .....	21
2.2.2.2 Compensación por tiempo de servicios – CTS.....	22
2.2.2.3 Vacaciones legales.....	24
2.2.2.4 Gratificaciones legales.....	27
2.2.2.5 Asignación familiar .....	28
2.3 Definición de términos básicos.....	30
3. Cronograma de actividades .....	1
4. Recursos y presupuesto .....	1
5. Referencias .....	1
6. Aporte académico.....	5
7. Recomendaciones .....	7
8. Anexos .....	1
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	1

## **1. Problema de la Investigación**

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

El presente trabajo de investigación lleva como título: **“NIC19 BENEFICIOS SOCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACION FINANCIERA DE LA EMPRESA TERRACARGO SAC. LIMA 2019**, esta situación problemática se evidencia en la realidad. Conociendo que para el buen funcionamiento de una entidad es fundamental cumplir a cabalidad con los parámetros generales descritos en la norma internacional de contabilidad, así como los detallados en el marco laboral vigente aplicado para todo tipo de organizaciones, por ello desprendemos la necesidad de un proceso contable óptimo. Al formar cada operación de la empresa parte del circuito contable decimos que la contabilidad se encuentra inmiscuida o inmersa en todas las áreas de la empresa y es por ello que una de las mayores precauciones que deben tener las entidades es el aspecto laboral.

Teniendo en cuenta que la mano de obra es un factor fundamental para que la empresa continúe en marcha y genere utilidades a cambio de los reconocimientos laborales es decir los beneficios que por ley le corresponden a los trabajadores , sin embargo la contabilidad se basa en normas tributarias dejando de lado el reconocimiento de la provisión al momento de la ejecución del pago , aplicamos la NIC 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS que establece la provisión adecuada a realizar para un correcto registro contable de los beneficios con la debida antelación para afrontar de manera futura las mismas , para con los trabajadores ,los cuales a su vez se verán reflejados en los estados situación financiera contribuyendo al reconocimiento eficiente de costos y beneficios en lo concerniente al personal que labora en la entidad dando una utilidad real y razonable.

## **1.2 Planteamiento del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la NIC 19 Beneficios a los empleados incide en la situación financiera de la empresa Transportes Terracargo SAC, Lima 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿De qué manera la provisión de beneficios sociales incide en la situación financiera de la empresa Transportes Terracargo SAC, Lima 2019?

#### **Problema específico 2**

¿De qué manera la provisión de remuneraciones incide en la situación financiera de la empresa Transportes Terracargo SAC, Lima 2019?

#### **Problema específico 3**

¿De qué manera el proceso contable incide en la situación financiera de la empresa Transportes Terracargo SAC, Lima 2019?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Analizar de qué manera la NIC 19 Beneficios a los empleados incide en la situación financiera de la empresa Transportes Terracargo SAC, Lima 2019

### **1.3.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Analizar de qué manera la provisión de beneficios sociales incide en la situación financiera de la empresa Transportes Terracargo SAC, Lima 2019

### **Objetivo específico 2**

Analizar de qué manera la provisión de remuneraciones incide en la situación financiera de la empresa Transportes Terracargo SAC, Lima 2019

### **Objetivo específico 3**

Analizar de qué manera el proceso contable incide en la situación financiera de la empresa Transportes Terracargo SAC, Lima 2019

## **Justificación e importancia de la investigación**

### **Justificación teórica**

El presente trabajo de investigación se justifica de manera teórica por la importancia que muestran en las dos variables aplicadas, de las cuales se propone nuevos conocimientos en base a los conocimientos existentes de manera universal planteado por diversos autores y de las cuales se plantearon normas contables y financieras para el servicio del ejercicio profesional dentro de las empresas, considerando que la adecuada implementación de la NIC 19 incidirá en la preparación y presentación de los Estados Financieros de la empresa de transporte de carga pesada Terracargo SAC.

### **Justificación metodológica**

La presente investigación se realizará bajo el enfoque cuantitativo y tipos documental y descriptivo así mismo se aplica como técnica la encuesta y otros necesarios para el desarrollo de la investigación en el que se pretende establecer que toda la información



recolectada sea diagnosticada eficientemente así reconocer los beneficios a los empleados en el momento indicado maximizando eficazmente la la veracidad al momento de realizar la presentación de los estados financieros de la empresa de transporte Terracargo S A C

### **Importancia**

La aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad 19 beneficios a los empleados en la contabilidad de la Empresa: Terracargo S.A.C. de Ate – Lima en el año 2019 es importante porque permite que su correcta aplicación muestre estados Financieros más transparentes y por consiguiente genera información verídica para una correcta toma de decisiones en la plana gerencial y por ende mayor rentabilidad.

## **2. Marco teórico**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales.**

**De Alba, Mejía, & Vergara (2019), realizaron una Tesis de Grado de título: “Cambios en el Marco Normativo con respecto a los Beneficios Laborales de los trabajadores, año 2018”, presentado por María Camila De Alba Pérez, Andrea Carolina Mejía Viloría y Sharon Paola Vergara Arroyo, trabajo presentado como modalidad de Grado para optar el Título de Contador Público, Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta, Colombia.**

Las autoras plantean la problemática de la falta de cumplimiento de los beneficios laborales de los trabajadores colombianos; cuyo objetivo principal fue analizar los cambios en la aplicación del marco normativo con respecto a los beneficios laborales a los empleados. “La metodología utilizada fue una investigación con enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, de tipo básico, de diseño no experimental, de método hipotético deductivo, de corte transversal; cuya población muestral fue las normas legales laborales así como las normas de la NIC 19 que estipula cuatro beneficios, a saber: 1) Beneficios a los empleados a corto plazo. 2) Beneficios post empleo. 3) Otros beneficios a largo plazo. 4) Beneficios por terminación. Cuyos resultados fueron reconocer que existe distorsiones en las normativas laborales y los registros contables referidos a estos rubros; concluyendo que los beneficios sociales o laborales a los trabajadores, no se encuentran debidamente regulados, pues existe un solo ejemplo de despido a una mujer embarazada, sin que ninguna norma laboral pueda protegerla y ello indica que se debe realizar cambios sustanciales en la normatividad actual.

Comentario: En todas partes del mundo se cuesen habas, dice un refrán popular y eso se manifiesta en las actividades empresariales colombianas, donde no se cumplen con los pagos de los beneficios laborales a los trabajadores, aduciendo que son costos que la

empresa no puede recuperar en el corto plazo y ello disminuye la gestión de las ganancias y de las pérdidas, pues los beneficios laborales constituyen un costo laboral en que muchas veces el empleador no logra recuperar, a pesar de encontrar en la mano de obra laboral, el cumplimiento de los estándares de producción y de ventas en sus empresas.

**Guerrero & Martínez (2016), realizaron un trabajo de grado titulado: “Tratamiento contable de los beneficios a los empleados de acuerdo con la Norma NIC 19”, presentado por Diana Guerrero Medina y Yurany Marcela Martínez Orozco, para obtener el Título de Especialista en Estándares Internacionales de Contabilidad y Auditoría, Universidad de Bogotá – Jorge Tadeo Lozano, Bogotá D.C., Colombia.**

Las autoras plantean la problemática de la falta de consideración contable de los beneficios laborales de los trabajadores; cuyo objetivo general fue analizar la relación del tratamiento contable y los beneficios laborales a los trabajadores. “La metodología utilizada fue mediante una investigación con enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, de tipo básico, de diseño no experimental, de método deductivo, de corte transversal”; cuya población muestral fue de tres empresas colombianas que desarrollan actividades distintas en el rubro empresarial, cuyos resultados fueron favorables en el sentido que se deben incluir en el tratamiento contable los beneficios laborales de los trabajadores; concluyendo que existe disposición administrativa, empresarial y política de los gobiernos de seguir un tratamiento contable afines a la legalidad de las normas laborales que se deben cumplir con los trabajadores, pues a la fecha existe diversas distorsiones para cumplir con los trabajadores.

Comentario: El antecedente analizado corresponde a otro de los reclamos y quejas que deben ser denunciados por medios nacionales e internacionales en la protección a los trabajadores e incluso deben ser de conocimiento de la Organización Mundial del Trabajo

– OIT y por las cuales, las normas laborales colombianas se defen fortalecer acorde con las normas internacionales de contabilidad de la NIC 19, las normas internacionales de información financiera NIIF, las normas de contabilidad mundialmente aceptadas, los principios de contabilidad internacional en sus diversas interpretaciones con las finanzas de las empresas y con las finanzas de la gestión pública económica del Estado colombiano.

**Orrantía & Baigorri (2018), realizaron una memoria de empresa de título: “Reporte Financiero 2018, presentado por Oscar Orrantía y Jorge Baigorri, previo a la presentación del Estado de Situación Financiera Separado al 31 de Diciembre del 2017 y 2018, Empresa Holcim Ecuador S.A., Quito, Ecuador.**

Los autores presentan la problemática de la falta de cobertura empresarial y aplicación de las normas internacionales de contabilidad en las empresas ecuatorianas; cuyo objetivo principal fue presentar un reporte financiero acorde con el desarrollo empresarial del país. La metodología empleada fue por medio de una investigación con enfoque mixto, de nivel descriptivo, de tipo básico, de diseño no experimental, de método deductivo analítico, de corte transversal; cuya población muestral fue de la presentación de los EEFF de los años 2017 y 2018; considerando resultados favorables en la gestión empresarial, cumpliendo hábidamente con los trabajadores, reconociendo la corrección de reclamos y errores financieros de los beneficios laborales otorgados, los cuales fueron contrastados con las participaciones en las utilidades de la empresa; concluyendo que existe relación positiva y favorable entre la gestión financiera y los reportes financieros de la empresa Holcim Ecuador S.A., pues se ha conocido que dicha empresa ha logrado altas utilidades en el periodo 2017 y 2018, a pesar de las contracciones del mercado, de las políticas gubernamentales, de las crisis internacionales y de ciertas distorsiones en el tratamiento

contable de las finanzas laborales en el interior de la empresa para con los pagos de beneficios a los trabajadores.

Comentario: Es elocuente la información obtenida de la empresa Holcim Ecuador S.A., pues muestra una clara intención de cumplir adecuadamente con los trabajadores y sus beneficios laborales acorde con la situación financiera de la empresa, así como acorde con las normas internacionales de contabilidad NIC 19 y el pago de beneficios a los trabajadores, por encima de las normas de la NIC 19; es decir, que se ha destinado un promedio de 18 millones de dólares para el pago de las participaciones de las utilidades a los trabajadores y es por ello que muchos trabajadores de distintas partes del país desean participar laborando en los distintos proyectos participativos de Holcim Ecuador S.A..

### **2.1.2 Nacionales.**

**Gonzáles (2018), elaboró un Trabajo de Investigación de título: “Aplicación de la NIC 19 y la Productividad Empresarial en la Empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A.C. en el año 2017”, presentado por Hildebrando Gonzáles Nayra, para optar el Grado de Bachiller en Ciencias Contables y Financieras, Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú.**

El autor plantea la problemática de la baja productividad empresarial; cuyo objetivo principal fue establecer cómo la aplicación de las NIC 19 determina la productividad empresarial en la empresa indicada. “La metodología utilizada fue de una investigación con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo básico, de diseño no experimental, de método hipotético deductivo, de corte transversal”; cuya población muestral aún no fue determinada porque es un trabajo de investigación, teniendo como resultado que la aplicación de las NIC 19 está demostrando efectividad en la gestión de los trabajadores para

elevar la productividad empresarial; concluyendo que existe relación favorables entre las variable independiente NIC 19 Beneficios a los empleados y la variable dependiente Productividad empresarial, pues con la aplicación de los beneficios a los trabajadores se ha logrado elevar la capacidad de trabajo y de producción de los trabajadores.

Comentario: El antecedente desarrollado tiene relación directa con nuestra investigación, considerando que la NIC 19 se aplica formalmente y legalmente en nuestra investigación, pues, el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores es una cuestión de principios y de realidad práctica en la empresa, elevando la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores y aumentando la producción en la empresa.

**Escalante & Torres (2019), elaboraron una Tesis de título: “La NIC 19 y la presentación de los Estados Financieros de la empresa Reactivos Nacionales S.A., periodo 2018”, presentado por Mariel Omaira Escalante Triveño y Jorge Junior Torres Reyes, para optar el Título Profesional de Contador Público, Universidad Nacional del Callao, Callao, Lima, Perú.**

Los autores plantean la problemática de la falta de presentación eficiente de los Estados Financieros; cuyo objetivo principal fue determinar cómo la adopción de la NIC 19 en el tratamiento de los beneficios laborales a los empleados a corto plazo, impacta en los resultados de los Estados Financieros de la empresa investigada. “La metodología utilizada fue de una investigación con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, de método hipotético deductivo analítico, de corte transversal; cuya población muestral fue la presentación de los Estados Financieros del año 2018”, cuyos resultados reflejan que no se provisiona los beneficios de los trabajadores sino que se preparan en el momento del pago, distorsionando la información de los EEFF; concluyendo

que existe deficiencias en la enformaciòn proporcionada en los Estados Financieros para el pago de los beneficios laborales a los trabajadores; así como, no se cumplen con las normas contables nacionales e internacionales en las provisiones y pagos de los beneficios sociales.

Comentario: Es de colegir, que la gestión gerencial es muy importante para verificar si la parte contable está cumpliendo con sus labores de efectividad en cuanto a las provisiones y calculos de los beneficios laborales a los trabajadores, pues el antecedente analizado muestra el descuido en el pago de los beneficios laborales de los trabajadores considerados como en último lugar, sin haberse considerado en los Estados Financieros, los cuales indican la falta de eficiencia y control en la gestion contable que debe ser revisada y verificada por el gerente general, directo responsable de las deficiencias en el cumplimiento de los derechos laborales para los trabajadores.

**Carbajal (2016), elaboró una tesis de título: “La NIC 19 y su relación con el cumplimiento de los Beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2018”, presentado por Julio César Carbajal Balanza, para la obtención del Título Profesional de Contador Público con mención en Auditoría, Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.**

El autor plantea la problemática del incumplimiento en el pago de los beneficios laborales a los trabajadores de la empresa ladrillera; cuyo objetivo principal fue determinar de qué manera la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona con el incumplimiento de los beneficios laborales de la empresa indicada. “La metodología empleada fue de una investigación con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo básico, de diseño no experimental, de método hipotético deductivo, de relación correlacional, de corte transversal”; cuya población muestral fue de 125 trabajadores de diversos turnos y tramos

laborales no fijos en los turnos de trabajo y de acuerdo a la programación de la producción; sin embargo se toma como muestra a 4 trabajadores administrativos con labores fijas, quienes responden a un análisis documental y por las cuales los resultados fueron de un nivel de significancia de  $p \text{ valor} = 0,02 < a 0,05$  que implica aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; así como se tuvo un resultado de relación igual a 0,098 grados de correlación, siendo considerada una correlación entre las variables de muy baja; concluyendo que existe relación baja entre las variables y las dimensiones, deduciendo que se debe aplicar la NIC 19 en todos los niveles de contratación de los trabajadores.

Comentario: El antecedente analizado nos muestra que los beneficios laborales deben ser atendidos por los empresarios, considerando que son derechos laborales establecidos en las normas legales laborales y en las normas internacionales de contabilidad como la NIC 19; sin embargo, pareciera que les generan altos costos a los empresarios que prefieren dejarlos para el último lugar y no los consideran en los estados financieros ni en la programación de las contrataciones de trabajo para labores eventuales y con tiempos parciales.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Variables independiente (X) NIC 19 Beneficios sociales laborales**

#### **2.2.1.1 Definición de NIC 19 Beneficios sociales laborales**

Ccaccro & Panez (2019), afirman que la Norma Internacional de Contabilidad 19, son todas las formas de contraprestación económica concedidas por las empresas a cambio de las prestaciones de servicios físicos o intelectuales de los empleados o trabajadores o por indemnizaciones por cede de labores; aunque la norma define empleado; sin embargo en nuestra realidad legal laboral de las normas laborales peruanas se designa como trabajadores, cuyo término abarca a todos los trabajadores de las empresas, sean estos empleados



administrativos u obreros de taller o de planta de producción, pues la norma pareciera que solo se refiere a los empleados administrativos y los obreros no se encontrarían comprendidos, lo cual sería un grave error; es decir en todo caso, se debe pedir al Comité Internacional de las NIC para que reformulan el término “empleados por trabajadores”. También debemos mencionar que estas normas se refieren a todos lo trabajadores que cumplen labores a tiempo completo o a tiempo parcial, tanto de forma permanente o de forma eventual u ocasional; es decir, en ese sentido, la norma no específica; sin embargo, debemos detallar que, siendo la norma a nivel internacional, los derechos laborales están amparados por la OIT = Organización Internacional del Trabajo y ello es parte en las negociaciones y la OIT debe ser parte en la formulación de las normas internacionales de contabilidad. Con esto se define, que tanto los trabajadores permanentes como eventuales deben estar en planilla de pago de remuneraciones y ser afectos al pago de todos los beneficios laborales que les corresponda.

Abanto (2015), indica que la NIC 19 requiere que la empresa reconozca como un pasivo cuando el trabajador o empleado ha prestado un servicio o una labor a la empresa a cambio de un pago de beneficios por pagar en el futuro y un gasto cuando la empresa consume el beneficio económico procedente del servicio prestado que se debe pagar en el mes cumplido o en el cumplimiento del trabajo prestado; es decir, que se entiende como costo el beneficio laboral y como gasto a la remuneración, los cuales deben ser amparados legalmente.

#### **2.2.1.2 Provisión de beneficios sociales**

Paredes & Mamani (2017), sostuvieron que la provisión para el cumplimiento de los beneficios sociales, está orientado a lo estipulado por el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, las cuales comprende tres beneficios marcados que

son de beneficio para los trabajadores, como son: 1) El seguro de vida, conocido también como Seguro de Vida Ley, normado mediante sus propias normas. 2) La bonificación por tiempo de servicios, que a la fecha esta norma se encuentra vigente para aquellos trabajadores antiguos por permanencia en el centro de trabajo hasta por 25 a 30 años de servicios. 3) La compensación por tiempo de servicios – CTS, la cual se encuentra vigente y comprende el pago de una remuneración mensual por cada año de servicios, la cual es depositada en una entidad bancaria o financiera, agregándose un sexto de la última gratificación percibida y se encuentra normado por el Decreto Legislativo N° 650 y aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR del 27 de marzo de 1997 en el gobierno de Alberto Fujimori Fujimori.

En tal sentido, la provisión de los beneficios sociales comprende el aprovisionamiento o llamado de alguna manera como “guardar para luego pagar”; es decir, la provisión es un comportamiento laboral, administrado por la contabilidad como una cuenta del pasivo para guardar una cantidad determinada cada mes, reconocido a veces como un fondo para estar preparado para el pago de la obligación que la empresa ha contraído con anterioridad y que luego debe ser pagada en las fechas establecidas para el caso correspondiente como son los depósitos semestrales de la CTS, las vacaciones anuales, cuando el trabajador ha cumplido un año de servicios y cumple con el recod vacacional y en las fechas previstas del pago de las gratificaciones legales de fiestas patrias y navidad que se realizan cada año.

En otros casos, la provisión de beneficios sociales se conoce también como “costo laboral”; es decir, que al momento de contratar a un trabajador, el empleador a través de la parte contable en corrodinación con el área de recursos humanos, debe proyectar la provisión de los beneficios sociales que actualmente comprende alrededor del 49% al 50% de la remuneración pactada al momento de la contratación; vale decir, que si un empleador contrata a un trabajador por S/ 2000 mensuales, debe proyectar sus beneficios sociales a un

50% de los S/ 2000, es decir el trabajador vale S/ 1000 más por concepto de costo laboral, esto quiere decir, que el trabajador ha contratar vale mensualmente S/ 3000 incluida la provisión de sus beneficios sociales que se le debe pagar en las fechas convenidas legalmente al trabajador o a los trabajadores si son varios los trabajadores a contratarse; considerando también, el pago de la participación en las utilidades de la empresa, la asignación familiar, el pago de condiciones de trabajo, el pago de movilidad y otros beneficios adicionales.

### **2.2.1.3 Provisión de remuneraciones**

Zúñiga (2019), indica que la provisión de remuneraciones comprende la cantidad de dinero que debe guardarse como pasivo de la empresa porque luego tiene que desembolsarse o pagar dichas cantidades a los trabajadores en cada mes de actividades de los trabajadores. La remuneración se entiende como la contraprestación dineraria en el marco de una relación laboral para una persona que trabaja y genera riqueza para el empresario, por lo que recibe una recompensa económica, con las cuales el trabajador debe cumplir con el pago de una serie de necesidades para el mismo trabajador y para su familia.

También, la provisión de remuneraciones se realiza cuando se proyecta una determinada actividad empresarial como un proyecto de inversión a corto plazo que puede ser dentro un (1) año, mediano plazo que puede ser de dos (2) años o más y el largo plazo desde tres (3) años, cinco (5) años o más años, dependiendo del proyecto; en tales casos, mediante los estados financieros proyectados, se deberán proyectar y provisionar las remuneraciones de los trabajadores por los meses de trabajo que dura el proyecto.

También, la provisión de remuneraciones se realiza contablemente, cuando en un préstamo bancario, uno de los requisitos es presentar los estudios de la inversión del préstamo y para

ello, el banco solicita la entrega de los estados financieros proyectados con provisiones de las remuneraciones que deben ser pagadas a los trabajadores.

Otro de los alcances de la provisión de remuneraciones se encuentra en la Ley de Intermediación Laboral, Ley N° 27626, Ley que regula la actividad empresarial de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, conocida también como ley de tercerización; sin embargo, para la tercerización se encuentra otra norma legal; así, estas empresas de la intermediación laboral son conocidas también como empresa servis; por las cuales generan tres clases de servicios especiales como son: 1) Empresas de servicios temporales. 2) Empresas de servicios complementarios y 3) Empresas de servicios especializados; todas ellas, para el momento de constituirse, deben acreditar una carta fianza de hasta 45 UIT = S/ 193,500 aproximadamente, para provisionar al pago de remuneraciones y el pago de beneficios sociales, en caso la empresa servis o de servicios haya no cumplido con el pago de estos beneficios a los trabajadores.

Otro modelo de provisión de remuneraciones y beneficios sociales lo encontramos en la Ley de Tercerización, Ley N° 29245, el cual se entiende como una empresa que es contratada como empresa para que desarrolle actividades especializadas u obras de construcción como las empresas contratistas o subcontratistas; siempre que estas empresas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, cuenten con sus propios recursos materiales, técnicos y humanos; que sean responsables por los resultados de sus actividades y de sus trabajadores, los cuales se encuentran en su exclusiva subordinación; también, deben demostrar la pluralidad de clientes, que cuenten con su equipamiento propio, la inversión de capital y la provisión de las remuneraciones y beneficios sociales para con sus trabajadores. Este sistema no restringe que los trabajadores

realicen sus derechos individuales y colectivos de los trabajadores a través de un sindicato (p. 13-15).

### **Remuneración principal:**

Cortez (2015), severó que:

“La Remuneración principal se encuentra conformada por la Remuneración Básica y la Remuneración Reunificada; correspondiendo la primera a la retribución que percibe el servidor, y que es fijada en el caso de funcionarios públicos de acuerdo a cada cargo, y en el caso de los servidores públicos en atención al nivel de carrera, mientras que la Remuneración Reunificada resulta de integrar en un solo concepto las remuneraciones complementarias del trabajador, excepto la personal y la familia” (p.2). “Es el salario económico acordado por ambas partes, dentro de un contrato de trabajo, donde el empleador cumple con sus labores asignadas”.

### **Remuneración complementaria:**

“Son todos aquellos conceptos adicionales a la remuneración principal como las asignaciones familiares”. (Snil, 2019).

**Características de las Remuneraciones:** “a) Incremento o ventaja patrimonial: El cobro de la remuneración constituye una ganancia para el trabajador. b) Contra prestativo: Consiste en el pago de la remuneración a cambio de los servicios prestados por parte del trabajador”. “c) Libre Disponibilidad: Los ingresos que recibe un trabajador son utilizados libremente en consumo, gasto, inversión, etc. que crea conveniente sin necesidad que medie consulta a su empleador”. “d) Irrenunciable: Es la imposibilidad que tiene el trabajador de abandonar unilateral e irrevocablemente de los derechos laborales”. “e) Inembargable: Las deudas contraídas por el trabajador, no pueden originar medidas de embargo sobre la remuneración cuando no excedan de

cinco (05) Unidades de Referencia Procesal. El exceso será embargable hasta una tercera parte. Cuando se trata de garantizar prestaciones alimentarias, el embargo procederá hasta el 60% del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley”. “f) Intangible: La remuneración debe ser pagada de manera completa, no hay lugar a su pago parcial, ni cabe su reducción, tampoco puede ser compensada por decisión unilateral del empleador, salvo en caso determinados por ley, o convención colectiva”. “g) Alimentario: El pago de una remuneración equitativa y suficiente, permite que el trabajador tenga condiciones de vida digna para él y su familia”.

También, las remuneraciones se encuentran tipificadas en el “Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR” del 27 de marzo de 1997, en el gobierno del Sr. Alberto Fujimori Fujimori; por las cuales dicha norma dice a la letra:

"Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún “derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.”

En tal contexto, las remuneraciones tienen un tratamiento importante como un derecho y un beneficio laboral, amparado por nuestra Constitución Política del Perú y por diversas normas laborales como acabamos de demostrar y por las cuales La NIC 19 tiene relación directa, por

tratarse de un beneficio económico, sujeto a la satisfacción de necesidades de los trabajadores y de sus familiares, reconocidos como de estabilidad económica y social laboral.

#### **2.2.1.4 Proceso contable**

Huampa & Vilcapaza (2019), afirman que el proceso contable o ciclo contable que generalmente es anual, es un conjunto ordenado de actividades y tareas desarrolladas por un contador a lo largo del ejercicio económico de la empresa, apegados a las normas contables como los PCGA = Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, el Plan Contable General Empresarial, los Estados Financieros, las Normas Internacionales de Contabilidad = NIC, las Normas Internacionales de Información Financiera = NIIF, los Regímenes Tributarios y otras normas afines y conexas con la gestión contable y con el proceso contable.

También, debemos dar a conocer las fases del proceso contable que se inicia de la siguiente manera: 1) Los hechos económicos. 2) La identificación de las operaciones. 3) La recolección de la información. 4) Clasificación y registro de las operaciones. 5) Los Estados Financieros. De todos estos aspectos, el proceso contable se orienta a la gestión financiera por medio de los resultados de los estados financieros que permitan evaluar la rentabilidad de la empresa y por las cuales obtener la información necesaria para la toma de decisiones de los directivos principales, junta general de accionistas o propietarios inversionistas.

#### **2.2.1.5 Provisiones sociales**

Huarcaya (2017), describe que las provisiones sociales abarca diversos contexto laborales como las ya descritas, pero donde debemos agregar las aportaciones a Essalud para las atenciones en salud y tratamientos diversos para la recuperación de la salud; las aportaciones

a los diversos sistemas pensionarios, tanto en el sector público como en el sector privado, pues, en un primer momento los empleadores pagan a estos sistemas aunque luego es descontado a los trabajadores; sin embargo, sucede también, que son descontados por planilla a los trabajadores y el empleador en una actitud de arbitrariedad, no aporta al sistema pensionario respectivo, perjudicando al trabajador en sus aportaciones al sistema pensionario; otro de las provisiones sociales son las aportaciones al Sencico – Servicio Nacional de Capacitación en la Industria de la Construcción, para empresas del sector construcción; otro de las provisiones sociales, es la sujeción al sistema de seguridad y salud en el trabajo, mandato mediante la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; modificatoria de la Ley mediante la Ley N° 30222 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR, donde el empleador o empresario, debe aportar a un sistema de seguros por trabajos de riesgo, pues, en todo centro de trabajo existen riesgos donde el trabajador puede accidentarse, puede lesionarse, quedar inválido o hasta puede morir, como ya han ocurrido y sigue ocurriendo por negligencia del mismo trabajador y también por negligencia del empleador al no dar a conocer los alcances de la protección al trabajador en estos trabajos de bajo, mediano y alto riesgo, no contratar a una póliza de seguros y no pagar las primas correspondientes.

## **2.2.2 Variable dependiente (Y) Situación financiera**

### **2.2.2.1 Definición de situación financiera**

Irrazabal (2018), afirma que la situación financiera de una empresa está relacionada al Estado de Situación Financiera; es decir, al balance general, conocido comunmente, por las cuales, la situación financiera es la información obtenida de los ingresos por las ventas y otros ingresos como alguna venta de activos, préstamos obtenidos, donaciones recibidas,



entre otros y los egresos de dinero por compras u otras adquisiciones a una fecha determinada que generalmente es un año; sin embargo, bajo nuestra perspectiva, consideramos que la situación financiera debe ser conocida mensualmente por parte de los directivos, accionistas y propietarios de la empresa para la toma efectiva de decisiones y la correcta evolución y crecimiento de la empresa. También, la situación financiera se refiere a los resultados que haya obtenido la empresa por la gestión realizada por el gerente general y otros ejecutivos de gestión de la empresa.

Maza (2018), sostiene que la situación financiera de una empresa está conformada por los cuatro estados financieros como son: 1) El Estado de Situación Financiera. 2) El Estado del Resultado Integral. 3) El Estado de Flujos de Efectivo. 4) El Estado de Cambios en el Patrimonio Neto. 5) Las Notas a los Estados Financieros. En ese sentido, la situación financiera podrá ser conocida, analizando e interpretando a los cuatro estados financieros y a las notas a los estados financieros, para explicar las razones por las cuales se ha conformado el activo, el pasivo y el patrimonio de la empresa; así como conocer como se ha comportado la gestión de las ventas, el costo de las ventas y las utilidades bruta, operativa, antes de impuestos y la utilidad neta; así como conocer el comportamiento del flujo del efectivo en caja, en bancos y en tesorería y algunos cambios que pudo haberse dado en el patrimonio neto. Por tanto, conocer la situación financiera es conocer el movimiento económico y financiero de la empresa, con similar posición para la empresa Transportes Terracargo S.A.C., que se encuentra con la problemática de deficiencias y desconocimiento de la situación financiera y con problemas para su crecimiento hacia el futuro inmediato.

#### **2.2.2.2 Compensación por tiempo de servicios – CTS**

Díaz & Quispe (2019), indican que la compensación por tiempo de servicios es un beneficio

laboral, normado por el Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, que indica que se paga a los trabajadores dos veces al año, contemplando el dozavo o doceavo de la remuneración mensual multiplicado por los meses trabajados y el treintavo de la remuneración mensual multiplicado por los días trabajados: Este beneficio es pagado mediante depósito bancario en los meses de mayo y noviembre, los cuales comprende al primer periodo del 01 de noviembre al 30 de abril, pagados hasta el 15 de mayo y del 01 de mayo hasta el 31 de octubre, pagados hasta el 15 de noviembre, respectivamente. Asimismo, la compensación por tiempo de servicios abarca un sextavo de la última gratificación percibida, los cuales, dicha compensación por tiempo de servicios podrá ser retirada en una proporción de 4 a 1; es decir el exceso de cuatro (4) remuneraciones acumuladas, podrá ser retirada por el trabajador en cualquier momento, sin necesidad de justificar ningún argumento y por las cuales es de libre disposición. También, se debe precisar que la Compensación por Tiempo de Servicios = CTS podrá ser retenida en caso de falta grave flagrante que haya cometido el trabajador como puede ser el robo sistemático, robo y fraude y otras faltas que deben ser puestas de manifiesto para ser retenida la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, hasta cuando termine las investigaciones del caso de hurto, robo sistemático y otros fraudes cometidos por algunos trabajadores en actividad.

Otro argumento que debemos mencionar es el régimen laboral especial de acuerdo a la ley N° 28015 Ley de la Mype, Micro y Pequeña Empresa ; la Ley N° 30056 y normas afines, por las cuales, para la micro empresa no existe el beneficio de la compensación por tiempo de servicios y para la pequeña empresa está regulada en una proporción del 50% de la remuneración mensual percibida por el trabajador, para las cuales, el Estado peruano, regula de esta manera estas normas, para facilitar la liquidez de la empresa y ayuda económica y

financiera para los emprendedores que inician negocios formales, constituyendo empresas y alineándose a las directivas públicas y por las cuales deben crecer económicamente.

Díaz & Quispe (2019), afirmaron que:

“La Compensación por tiempo de servicios es entendida como un beneficio social el cual tiene como finalidad prever las contingencias que origina el cese en el trabajo”.

“Este beneficio se encuentra regulado en la normativa laboral mediante el T.U.O del Decreto Legislativo N° 650 y comprende a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas”. Según esta norma, la CTS se devenga mensualmente y se deposita en forma semestral, por lo cual le corresponde al trabajador una remuneración mensual en promedio anual, por cada año laborado. “La remuneración computable para efectos de la CTS es la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie en contraprestación a su labor, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición”.

“Se considera remuneración regular a aquella percibida habitualmente por el trabajador, es decir cuando el trabajador la ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente”. “Por otro lado, la ley contempla también a las remuneraciones que se abonan por un período mayor, las cuales se incorporan a la remuneración computable a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo o un doceavo de lo recibido en el año. Cabe señalar que no se contempla en el cómputo de la compensación por tiempo de servicios CTS las remuneraciones que se abonen en períodos superiores a un año” (p. 58-59).

### **2.2.2.3 Vacaciones legales**

Suárez (2018), indica que en concordancia con el Decreto Legislativo N° 713, se ordena las

vacaciones que serán pagadas con la misma remuneración mensual que estuviese percibiendo en la fecha de su beneficio adquirido, calculados a razón de un dozavo (12) por los meses y un treintavo (30) por los días efectivamente laborados, descontados los días de inasistencia o sanciones laborales; así como los descansos remunerados como los feriados y los domingos que serán pagados a los trabajadores, con la misma remuneración diaria, semanal o mensual que se encuentren percibiendo en las fechas en que les corresponda el pago.

El caso del récord vacacional, es otro de los requisitos para el pago de las vacaciones a los trabajadores que hayan cumplido un año de servicios y por las cuales hayan cumplido con el récord vacacional. En ese sentido, cobra vital importancia la norma legal que se debe pagar a los trabajadores que cumplen dos condiciones: 1) Haber laborado un año completo de servicios. 2) Haber cumplido con el récord vacacional. El récord vacacional se encuentra estipulado en otras tres (3) condiciones: a) Trabajadores que laboran seis (6) días a la semana, deben haber cumplido 260 días efectivos de trabajo en el año. 2) Trabajadores que laboran cinco (5) días a la semana, deben haber cumplido 210 días efectivos de trabajo en el año. 3) Trabajadores con plan de trabajo de tres (3) o cuatro (4) días a la semana, no deben haber pasado de 10 faltas en el año.

Fujimori (1991) citado por Suárez (2018), indica que el derecho al descanso vacacional anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 aprobado su Reglamento por 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 en las mismas condiciones de su habitualidad.

Almeyda (2017), afirma que en el derecho laboral peruano del descanso tiene hasta tipificaciones y son las siguientes: 1) El descanso diario. 2) El descanso semanal. 3) El descanso vacacional (p. 21). En tal sentido, las horas de descanso tanto diaria, semanal como anual, se encuentran amparadas por nuestra Constitución Política del Perú en el Título I, De la persona y de la Sociedad; Capítulo I, Derechos Fundamentales de la Persona, Artículo 2° Inciso 22°, que a la letra dice: “Toda persona tiene derecho a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida”. Es por ello que el Decreto Legislativo N° 713 tipifica específicamente todas las normas vinculadas al disfrute del descanso diario, luego de la jornada de trabajo, al descanso semanal, que generalmente es el domingo o sábado y domingo, tratándose de trabajadores del sector público o de otras dependencias públicas o privadas de las empresas, siempre y cuando hayan cumplido con la récord semanal de (48) horas de trabajo para labores de seis (6) días a la semana y (8) horas diarias; así como las vinculadas en el descanso por los días festivos o feriados, cumpliendo siempre con ciertos requisitos de labor y de horas de trabajo semanales o mensuales; así como el derecho fundamental de las vacaciones anuales, siempre que se haya cumplido con la jornada ordinaria y récord vacacional correspondiente.

En el caso de la indemnización por no haber salido de vacaciones, cabe mencionar acerca del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, que hace alusión en el caso en que el trabajador no haya salido de vacaciones dentro del año siguiente que fue adquirido el derecho, percibirá lo siguiente: 1) Una remuneración por el trabajo realizado. 2) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado. 3) Una indemnización equivalente a una remuneración neta por no haber disfrutado del descanso vacacional, no sujeta a retención, contribución o tributo alguno; es decir, una remuneración mensual sin descuentos.

El artículo 3° del Reglamento aprobado por el D.S. N° 012-92-TR, trata sobre las excepciones en que debe pagarse la remuneración vacacional y son como sigue: 1) Las inasistencias motivadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente comprobadas por la seguridad social. 2) Los días de suspensión laboral con pagos de la remuneración por el empleador como suspensión imperfecta. 3) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal. 4) Los días de devengo, siempre que el despido haya sido declarado nulo y haber tenido días de procedimientos de impugnación.

#### **2.2.2.4 Gratificaciones legales**

Paredes & Mamani (2017), aseveraron que:

“De acuerdo a nuestro marco legal vigente las gratificaciones por fiestas patrias y la festividad de navidad se encuentran reguladas por su norma matriz o nuclear la Ley N° 27735 – Ley que Regula el Otorgamiento de 111 las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad; por su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR – Normas Reglamentarias de la Ley que Regula el Otorgamiento de Gratificaciones para Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad; con posterioridad en el año 2009 se dicta la Ley N° 29351 – Ley que Reduce Costos Laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y su Reglamento el Decreto Supremo N° 007-2009-TR , marco legal destinado a ser aplicado para las gratificaciones por fiestas patrias y navidad de los años 2009 y 2010 y finalmente el domingo 19 de junio del presente año 2011 aparece publicada en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 29714 – Ley que Prorroga La Vigencia De La Ley N° 29351, Ley Que Reduce Costos Laborales A Los Aguinaldos Y Gratificaciones Por Fiestas Patrias y Navidad, Hasta El 31 De Diciembre De 2014, normatividad que se aplicara bajo los criterios y alcances de la Ley N° 29351 a las

gratificaciones de fiestas patrias y navidad de los años 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 respectivamente” (p. 110-111).

Las gratificaciones legales son dos beneficios laborales que se pagan dos veces al año, en los meses de julio y de diciembre, pues de los que se trata es cumplir con la Ley N° 27735 y otras normas afines, por las cuales se aprueba el Reglamento de esta Ley mediante el Decreto Supremo N° 017-2002-TR y el D.S. N° 005-2002-TR, cuya finalidad es un aumento remunerativo o ingreso económico adicional por las festividades de fiestas patrias y navidad.

#### **2.2.2.5 Asignación familiar**

Santa Cruz (2019), indica que la asignación familiar es un derecho laboral familiar, pues se paga cuando el trabajador tiene hijos menores de 18 años y con otras características señaladas en la Ley N° 25129; en ese sentido:

Santa Cruz (2019), señaló que:

“El Convenio N° 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, adoptado con fecha 28.06.52 (entró en vigor el 27.04.55), desarrolla en algunos de sus artículos este beneficio, por lo tanto, se puede señalar que para esta institución la Asignación Familiar está integrada dentro del campo de la seguridad social. Así, en el art. 39° de la Parte VII del convenio reseñado se establece que «Todo Estado Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones familiares.....».

“Teniendo en consideración lo contemplado en la Constitución de 1979, que se encontraba vigente a esa fecha, que reservaba a la ley la regulación de este beneficio, con fecha 04 de diciembre de 1989 fue promulgada la Ley N° 25129, Ley de Asignaciones Familiares, la misma que entró en vigencia el décimo sexto día ulterior a su publicación, es decir el 22 de diciembre de 1989. Su reglamento fue aprobado por

el D.S. N° 035-90-TR de 06.06.90 (07.06.90)”.

Vilela (2019), aseveró que:

“La regulación actual a través de la Ley N° 25129 se norma el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva a percibir una Asignación Familiar equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por este concepto”. “A partir del 01 de enero de 1992 y hasta la actualidad el monto se considera aplicando dicho porcentaje a la Remuneración Mínima Vital (Dec. Leg. N° 650, Décimo Quinta Disposición Transitoria; R.M. N° 091-92-TR, art. 2°)”; las cuales tiene el siguiente mandato: 1) “Derecho a su percepción, tienen derecho a percibir la Asignación Familiar regulada dentro de los alcances de la Ley N° 25129 los trabajadores con vínculo laboral vigente sujetos al régimen laboral de la actividad privada que tengan a su cargo hijos menores de edad o hijos mayores que cursen estudios técnicos, superiores o universitarios hasta la culminación de los mismos o hasta el tope de 24 años de edad. 2) El monto de la “Asignación Familiar equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital” y se abona por trabajador, independientemente del número de hijos que tenga” (p. 63-64).

En tal sentido, la asignación familiar, es un proceso laboral, contemplado para pagar a los trabajadores como una medida remunerativa a los trabajadores del régimen laboral común de la actividad privada, de las cuales tiene derecho los trabajadores que tienen carga familiar con hijos menores de 18 años y se amplía seis años más, siempre en cuando que los menores continúen estudios superiores hasta los 24 años.

### **Jornada Ordinaria**

Pandolfi (1996), señala que la jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores



de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias.

La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia. El incumplimiento de la jornada máxima de trabajo será considerado una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N.º 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

### **Gestión financiera**

Barrios (2019), sostiene que la gestión financiera está abocada en las empresas para determinar la viabilidad de los proyectos de inversión, siempre que se cuente con un programa de elaboración de herramientas como el flujo de caja, el flujo de caja económico, el flujo de caja financiero, el presupuesto de compras, el presupuesto de ventas, el presupuesto de costos, el plan financiero, el plan de inversiones, la programación de ejecución del gasto, la programación de la ejecución de los proyectos, la programación de la financiación bancaria, entre otras herramientas debidamente controladas y administradas para el futuro, vinculadas a los estados financieros, principalmente al estado del resultado integral de ganancias y pérdidas y la evaluación de las utilidades, pues de lo que se requiere es tener la información al día para una correcta toma de decisiones en la empresa de transportes de carga, afines con las políticas económicas y financieras de la empresa Terracargo S.A.C.; todos los cuales, deberán ser evaluados y medidos por los ratios financieros con resultados favorables para el futuro inmediato en la gestión empresarial y el crecimiento financiero.

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Ausencias retribuidas:** Son inasistencias donde el trabajador no se ve afectado; es decir, es compensado económicamente, condicionando su satisfacción laboral y por ende un aumento en el rendimiento laboral y en la productividad de los negocios de la empresa.

**Beneficio económico:** Es aquel que refleja un cambio en la riqueza o el nivel de ganancias en determinados períodos, comparando los mismos y tratando de representar si ha existido algún tipo de creación de valor (López, 2017).

**Ventaja patrimonial:** La única fuente de ingresos que permite hacer frente con dignidad a sus necesidades vitales de todo orden, es equivalente a las inversiones de los socios accionistas o participacionistas de la empresa en el aumento de las inversiones patrimoniales para el surgimiento de nuevas políticas de financiamiento con utilidades.

**Inembargable:** Se emplea para calificar a aquello que no puede ser embargado.

**Criterio de razonabilidad:** Se emplea para aludir a un criterio que permite regular el ejercicio de los derechos, a aquel que rige la potestad de ejercicio de derechos entre el trabajador y su empleador.

**Sindicato:** Son organizaciones constituidas por trabajadores del sector privado o del sector público, cuya naturaleza jurídica tiene la finalidad de representar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales.

**Indemnización:** Es la compensación por haber ocasionado un daño ya sea de manera activa o pasiva a otra persona.

**Contingencias derivadas:** Son problemas futuros derivados de sucesos que tienen como origen el desarrollo de una actividad laboral.

**Condición de trabajo:** Es la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el desempeño de sus labores.

**Importancia relativa:** También llamada materialidad para la ejecución del trabajo se refiere a la cifra o cifras determinadas por el empleador para financiar los costos y los gastos que demanda la gestión empresarial, siempre pensando en hacer crecer la economía de la empresa con mayores inversiones y con mayores utilidades y dividendos para los socios.

**Razones financieras:** Son indicadores utilizados en las finanzas de una empresa para medir o cuantificar la realidad financiera de una entidad; es decir las ratios de liquidez, ratios de solvencia, ratios de rentabilidad, ratios de gestión, entre otros, coadyuvan en el crecimiento financiero de la empresa al obtener mayores beneficios económicos con las ventas.

**Obligación implícita:** Son aquéllas que su nacimiento se sitúa en la expectativa por la empresa frente a terceros, los cuales origina una debida cuantificación de los recursos económicos y financieros con los que cuenta la empresa para hacer frente a las obligaciones ordinarias como el pago de remuneraciones, pago de los beneficios sociales laborales, pago de los tributos, pago a los proveedores por compras al crédito, pagos implícitos de obligaciones financieras a los bancos, a las financieras y a terceros involucrados en la gestión empresarial y por las cuales se realizan los estudios, para la consolidación de las inversiones, cumplimiento de las obligaciones implícitas y lograr la rentabilidad de la empresa.

### 3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Producto/ Resultado
<b>1. Problema de investigación</b>													
1.1 Descripción de la realidad Problemática								X					
1.2 Planteamiento del problema								X					
1.2.1 Problema general									X				
1.2.2 Problemas específicos									X				
1.3 Objetivos de la investigación									X				
1.3.1 Objetivo general										X			
1.3.3 Objetivos específicos										X			
1.4 Justificación e importancia de la investigación										X			
<b>2. Marco teórico</b>													
2.1 Antecedentes									X				
2.1.1 Internacionales									X				
2.1.2 Nacionales													
2.2 Bases teóricas										X			
2.3 Definición de términos básicos										X			
<b>3. Conclusiones</b>										X			
<b>4. Recomendaciones</b>											X		
<b>5. Aporte académico</b>											X		

Fuente: Elaboración propia.

#### 4. Recursos y presupuesto

<b>Partida presupuestal</b>	<b>Código de la actividad en que se requiere</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario (en soles) S/</b>	<b>Costo total (en soles) S/</b>
Recursos humanos	RRHH	01	1,000.00	1,000.00
Bienes y servicios	BBSS	01	150.00	150.00
Útiles de escritorio	UE	02	80.00	160.00
Pasajes y viáticos	PJSV	10	12.00	120.00
Mobiliario y equipos	ME	03	40.00	120.00
Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)	MC	05	30.00	150.00
Servicios a terceros	SSTT	01	250.00	250.00
Asistente de cómputo	ASTC	01.	400.00	400.00
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>1,962.00</b>	<b>S/ 2,350.00</b>

Fuente: Elaboración propia.

## 5. Referencias

- Abanto, B. (2015). *Normas Internacionales de Contabilidad: NIC, NIIF, SIC, CINIIF*. Lima - Perú: Gaceta Jurídica.
- Almeyda, C. (2017). *El trabajo decente: Descanso y sobrecarga laboral* . Ica - Perú: Universidad Autónoma de Ica.
- Barrios, E. (2019). *Gestión Financiera para mejorar la Toma de Decisiones Gerenciales en el sector Transporte de Carga del Distrito de Paucarpata, Arequipa 2018*. Arequipa - Perú: Universidad Tecnológica del Perú.
- Carbajal, J. (2016). *La NIC 19 y su relación con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Maxx S.A.C., año 2015*. Tacna - Perú: Universidad Privada de Tacna.
- Ccacro, J., & Panez, K. (2019). *NIC 19: Beneficios a los empleados y su impacto en la rentabilidad de las empresas del sector transporte de Lima Este en el periodo 2018*. Lima - Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - UPC.
- Cortez, J. (2015). *Pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, bajo el régimen del Decreto Legislativo No 276* . Lima.
- De Alba, M., Mejía, A., & Vergara, S. (2019). *Cambios en el Marco Normativo con respecto a los Beneficios Laborales* . Santa Marta - Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Díaz, F., & Quispe, V. (2019). *Estudio de los costos laborales en el Régimen Especial de Renta - RER*. Lima - Perú: Universidad Peruana Unión - Una Institución Adventista.

- Escalante, M., & Torres, J. (2019). *La NIC 19 y la presentación de los Estados Financieros de la empresa Reactivos Nacionales S.A., periodo 2018*. Callao - Lima - Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Fujimori, A. (1991). *D.L.N 713 Sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al regimen laboral de la actividad privada*. Lima. El Peruano.
- Gonzáles, H. (2018). *Aplicación de la NIC 19 y la Productividad Empresarial en la Empresa de Transportes Grupo Panamundo S.A. en el año 2017*. Lima - Perú: Universidad Peruana de las Américas.
- Guerrero, D., & Martínez, Y. (2016). *Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la Norma NIC 19*. Bogotá D.C. - Colombia: Universidad de Bogotá - Jorge Tadeo Lozano .
- Hansen, M. (2018). *Empresa al día*. Lima - Perú: Recuperado de <https://cunadmariquita.wixsite.com/normas-internacional/nic-19>.
- Huampa, Y., & Vilcapaza, S. (2019). *Evaluación del proceso contable y la gestión financiera para la aplicación de un planeamiento tributario en la empresa Combustibles Renzo E.I.R.L., periodo 2017* . Cusco - Perú: Universidad Andina del Cusco.
- Huarcaya, Y. (2017). *La provisión de incobrabilidad de las colocaciones en las Coopac y su incidencia en el resultado financiero, Caso: Créditos al Toque Ltda. Arequipa 2016*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Irrazabal, V. (2018). *Aplicación del análisis e interpretación de los estados financieros y su incidencia para la toma de decisiones en una Empresa de Transportes Urbano de Lima Metropolitana, en el periodo 2015*. Lima - Perú: Universidad Ricardo Palma .

- López, J. (2017). *Los beneficios económicos de los trabajadores*. Madrid - España: Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/beneficio-economico.html>.
- Maza, P. (2018). *Balance general o información de la situación financiera a una fecha determinada*. Lima - Perú: Ministerio de Economía y Finanzas - MEF.
- Orrantía, O., & Baigorri, J. (2018). *Reporte Financiero 2018*. Quito - Ecuador: Holcim Ecuador.
- Pandolfi, A. (1996). *Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo*. Lima - Perú: El Peruano.
- Paredes, S., & Mamani, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del Régimen de la Actividad Privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016*. Arequipa - Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, pag. 62-64.
- Rus, E. (22 de 05 de 2019). *Economipedia.com*. Obtenido de Recuperado de <https://economipedia.com//definiciones/ratios-financieros.html>
- Santa Cruz, Y. (2019). *El régimen laboral especial de la pequeña empresa y los costos laborales de la empresa Camal Frigorífico Lurín S.A.C. situada en Lurín, Periodo 2018*. Lima - Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Snil, 2. (ABRIL de 2019). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Sistema Normativo de Información Laboral*. Obtenido de Recuperado de [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_6\\_1.html](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_6_1.html)
- Suárez, R. (2018). *El reconocimiento de las vacaciones a los trabajadores en la contratación Part Time*. Pimentel - Chiclayo - Perú: Universidad Señor de Sipán.



Vilela, A. (2019). *Distorsiones en el tratamiento de beneficios laborales: CTS, gratificaciones legales y asignación familiar*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Zúñiga, B. (2019). *Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la Empresa de Transportes San Martín de Porres S.A.* Huacho - Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (p. 13-15).

## **6. Aporte académico**

Para el presente trabajo de investigación se toma en cuenta la NIC 19 Beneficios a los empleados, normas internacionales de contabilidad con el fin de dar a entender el alcance de las mismas y su contraste con el marco laboral peruano, esto permite conocer a cabalidad el funcionamiento de manera general de la NIC 19 beneficios a los empleados, pues contempla parámetros o situaciones que se desarrollan en función a cada realidad específica o sector económico de una entidad o empresa, por lo que se reconoce la importancia de la provisión de un pasivo en función al servicio prestado de un trabajador para con la entidad a quien se presta el servicio.

En la empresa en investigación y en otras empresas peruanas, el reconocimiento y pago a los trabajadores sobre los beneficios sociales, sigue siendo un problema legal por las mismas normas en contra de los trabajadores, pues en primer lugar tenemos el alto índice de informalidad en los negocios que toman los servicios de trabajadores y no le son reconocidos sus beneficios sociales; la informalidad alcanza a un 75% a 80% aproximadamente de gestión empresarial informal, donde estos empleadores toman los servicios de trabajadores como eventuales, como practicantes sin convenio, como jornaleros sin vínculo laboral, como ayudantes, como peones, como empaquetadores con contrato a tiempo parcial y el trabajo y el horario va corriendo y es a tiempo completo; es decir, se conoce de un cúmulo de abusos y arbitrariedades de empleo que no son reconocidos los beneficios sociales; sin embargo, a ello debemos agregar la alta tasa de desempleo, la mano de obra barata y la disposición del trabajador “aunque sea trabajar para la comida”, como reza o dice una frase popular.

Nuestro aporte va en función a la dación de nuevas normas regulatorias, para que se reforme el mercado laboral, acorde con las circunstancias del empleo, normas de alcance local,

nacional e internacional, normas sobre derechos laborales y beneficios a los practicantes, beneficios sociales para los trabajadores eventuales, normas con beneficios sociales para los jornaleros, mayor presupuesto a la SUNAFIL – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, mayores alcances en la Ley General de Inspecciones de Trabajo Ley N° 28806 y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reconocimiento de la cultura laboral por parte de los empresarios y dación del Código del Empleo o Código Laboral de Trabajo, que se encuentra en el Congreso de la República, esperando ser debatido y aprobado; así como, realizar las reformas correspondientes en las normas laborales para el mayor alcance ahora en el trabajo remoto en concordancia con la Ley del Teletrabajo, Ley N° 30036 y otras normas relacionadas como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la Ley N° 29783 y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR y otras normas legales para beneficio de los trabajadores o empleados como indica la NIC 19 donde, desde que ingresa un trabajador a un centro de trabajo, debe estar en planilla.

Otro de los aportes académicos es la publicación y difusión de las normas laborales en los centros educativos desde la educación primaria, secundaria, superior técnica, superior universitaria en sus diversos niveles y a la ciudadanía en general, afín de dar a conocer públicamente los alcances de dichas normas y el cumplimiento de las sanciones, pues es sabido, que los empresarios por su poder de dinero, arreglan todo tipo de reclamos de los trabajadores y siempre los trabajadores quedarán perjudicados. Es ahí entonces que entramos a otro terreno de la corrupción de funcionarios, con mafias organizadas en las distintas esferas gubernamentales, con estructuras carcomidas por las organizaciones criminales en todos los sectores, de las cuales pareciera que estamos acostumbrados a convivir, porque elegimos autoridades corruptas, llenos de promesas y nada de cultura empresarial.

## **7. Recomendaciones**

1. El gerente general debe aplicar las provisiones para el pago de los beneficios sociales en la empresa Transportes Terracargo .S.A.C., para cumplir con las disposiciones de las normas laborales peruanas, en concordancia con las disposiciones de la NIC 19, normas internacionales de contabilidad, referidas a los beneficios del empleado.

2. El jefe de personal o jefe de recursos humanos, está en la obligación de gestionar las provisiones de la Compensación por tiempo de servicios – CTS, las cuales son pagadas mediante depósito en cuentas bancarias o financieras dos veces al año, en base a la doceava parte de la remuneración mensual de los trabajadores.

3. El gerente general es el responsable de la elaboración de los estados financieros, por las cuales el equipo contable debe cumplir con esta obligación de presentar los cuatros estados financieros y las notas a los estados financieros, para la explicación definitiva de la elaboración de estos estados financieros como información a los accionistas y directivos.

4. El jefe de contabilidad debe presentar junto al gerente general los estados financieros a los miembros del directorio o a la junta general de accionistas, tomando en cuenta que la empresa Transportes Terracargo S.A.C. es una sociedad anónima cerrada, teniendo en su estructura organizacional a una junta general de accionistas, a un directorio en forma opcional y a un gerente general, que haga cumplir todas as normas legales y contables para beneficio de los trabajadores y de sus familiares.

## 8. Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### Título: NIC 19 Beneficios sociales y su incidencia en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la NIC 19 Beneficios a empleados incide en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019?	Analizar la incidencia de la NIC 19 Beneficios a empleados en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019	La NIC 19 Beneficios a empleados incide significativamente en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE (X) NIC 19 BENEFICIOS SOCIALES</b></p> <p><b>DIMENSIONES E INDICADORES:</b></p> <p>X.1 Provisión de beneficios sociales</p> <p>X.2 Provisión de remuneraciones</p> <p>X.3 Proceso contable</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE (Y) SITUACIÓN FINANCIERA</b></p> <p><b>DIMENSIONES E INDICADORES:</b></p> <p>Y.1 Compensación por tiempo de servicios</p> <p>Y.2 Vacaciones legales</p> <p>Y.3 Gratificaciones legales</p>	<p><b>1. Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>2. Nivel:</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>3. Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>4. Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>5. Población:</b> 22 trabajadores de la empresa Transportes Terracargo S.A.C.</p> <p><b>6. Muestra:</b> 21 trabajadores de la empresa Transportes Terracargo S.A.C.</p> <p><b>7. Técnica:</b> Encuesta Entrevista no estructurada</p> <p><b>8. Instrumentos:</b> Cédula de cuestionarios Documentos administrativos Word 2017 Excel 2017 SPSS 25.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
PE1. ¿De qué manera la provisión de beneficios sociales incide en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019?	OE1. Determinar la incidencia de la provisión de beneficios sociales en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019	HE1. La provisión de beneficios sociales incide significativamente en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019		
PE2. ¿De qué manera la provisión de remuneraciones incide en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019?	OE2. Determinar la incidencia de la provisión de remuneraciones en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019	HE2. La provisión de remuneraciones incide significativamente en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019		
PE3. ¿De qué manera el proceso contable incide en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019?	OE3. Determinar la incidencia del proceso contable en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019	HE3. El proceso contable incide significativamente en la Situación financiera de la empresa Transportes Terracargo S.A.C., Lima 2019		

Fuente: Elaboración propia.

