

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**



**LA NIC 19 Y SU RELACION CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS
BENEFICIOS LABORALES EN LA EMPRESA LADRILLERA
MAXX S.A.C. AÑO 2015**

TESIS

Presentada por:

BACH. JULIO CESAR CARBAJAL BALANZA

Para optar el Título Profesional de:

CONTADOR PÚBLICO CON MENCION EN AUDITORIA

TACNA – PERU

2016

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por permitirme llegar a este importante momento en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarla cada día más.

A mis padres por estar presentes cada día de mi vida, a mis hermanos por ser mucho más que mis compañeros de juegos, y a mi madre Lucia por ser como es.

A todas las personas que de alguna manera han contribuido y han estado involucrados en la asesoría, por sus conocimientos, sus orientaciones, su paciencia y motivación que han sido fundamentales para el desarrollo de esta tesis.

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo por objetivo determinar de qué manera la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los Empleados, y su relación en el cumplimiento de los Beneficios Laborales de la Empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015. Para tal efecto, se aplicó una investigación básica, de nivel de correlacional, de diseño no experimental y transversal.

En la investigación se ha efectuado el análisis de la información correspondiente a las obligaciones y beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. Para obtener los datos de los dominios de las variables, se aplicó la técnica de análisis documental a través del instrumento de guía de análisis documental. Entre los principales resultados obtenidos que se pudo observar, es que la empresa reconoce los beneficios a los empleados, conforme a la normativa laboral, legal y tributaria vigente en el Perú y no de acuerdo de la NIC 19, Beneficios a los Empleados, afectando y distorsionando la información proporcionada en los estados financieros para la toma de decisiones por parte de la gerencia.

En el trabajo realizado se ha planteado como conclusión que en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. existe una relación de manera significativa entre la NIC 19 con el cumplimiento de los beneficios laborales.

Palabras claves: NIC 19, beneficios laborales, obligaciones laborales.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine how the application of International Accounting Standard 19, Employee Benefits, and their relationship in the fulfillment of the Labor Benefits of the Company Ladrillera Maxx SAC, year 2015. For this purpose a basic, correlational, non-experimental and cross-sectional research was applied.

In the investigation the analysis of the information corresponding to the obligations and labor benefits of the company Ladrillera Maxx S.A.C. To obtain the data of the domains of the variables, the technique of documentary analysis was applied through the instrument of documentary analysis guide. Among the main results obtained could be observed that the company recognizes the benefits to employees, in accordance with labor, legal and tax regulations in force in Peru and not in accordance with IAS 19, Employee Benefits, affecting and distorting the information provided in the financial statements for the decision making by the management.

In the work carried out, it was concluded that Ladrillera Maxx S.A.C. There is a significant relationship between IAS 19 and compliance with labor benefits.

Key words: IAS 19, labor benefits, labor obligations.

INDICE

AGRADECIMIENTO	i
RESUMEN	ii
ABSTRACT	iii
INTRODUCCION	1
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1 Problema General:	3
1.2.2 Problemas Específicos:	3
1.3 OBJETIVOS	4
1.3.1 Objetivo General:	4
1.3.2 Objetivos Específicos:	4
1.4 IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	6
2.2 BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS	7
2.2.1 Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados	7
2.2.2 Beneficios Laborales:	18
2.2.3 Derechos Laborales del Régimen Laboral General	33
2.3 EMPRESA LADRILLERA MAXX S.A.C.	35
2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	42
2.5 SISTEMA DE HIPÓTESIS	43
2.5.1 Hipótesis General:	43
2.5.2 Hipótesis Específicas:	44
2.6 SISTEMA DE VARIABLES	44
2.6.1 Identificación de Variables Independientes:	44
2.6.2 Identificación de Variables Dependientes:	44

CAPITULO III: METODOLOGÍA	45
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	45
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	45
3.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS	46
3.6. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	47
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION	50
4.1 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE TABLAS	50
4.2 PRESENTACION DE RESULTADOS	50
4.3. CONTRASTE DE HIPOTESIS	54
4.4. DISCUSIÓN	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	66
Anexo 1 Información Económica Norma Internacional de Contabilidad 19	
Anexo 2 Información Económica Beneficios Laborales	
Anexo 3 Resumen Técnico de la NIC 19 Beneficios a los empleados	
Anexo 4 Matriz de consistencia	
Anexo 5 Operacionalización de variables	
Anexo 6 Instrumento de investigación	

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación titulada LA NIC 19 Y SU RELACION CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA EMPRESA LADRILLERA MAXXS.A.C. AÑO 2015, que tiene finalidad determinar de qué manera la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. año 2015.

A continuación se da a conocer como se ha desarrollado el presente trabajo de investigación:

En el capítulo I Planteamiento del Problema, se describe la realidad problemática, la definición del problema, la identificación de los objetivos. Además, se incluye la importancia y justificación de la investigación.

En el Capítulo II: Marco Teórico se refiere a los antecedentes de la investigación, las bases teóricas sobre la base normativa de la variable independiente y dependiente, también información referida a la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. las definiciones de términos, sistema de hipótesis y la operacionalización de las variables.

El Capítulo III: Marco Metodológico, abarca el tipo de investigación descriptivo, diseño de la investigación correlacional, y nivel de investigación transversal ya que no se manipulo ninguna de las variables.

El Capítulo IV, se presenta el análisis e interpretación de los resultados, de la aplicación de un análisis documental.

Finalmente, se formulan las conclusiones y recomendaciones en relación a la hipótesis y objetivos de la investigación que se han determinado y se sugieren, producto de la presente investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

El nivel de globalización de la economía mundial ha llevado que las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) se conviertan en los estándares internacionales de mayor aplicación en todo el mundo y en el caso de Perú, estas normas se han adoptado para su aplicación obligatoria en la preparación razonable de los estados financieros de las empresas constituidas bajo el amparo de la Ley General de Sociedades. En la actualidad la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., implementa metodologías que tienen la finalidad de apoyar a las actividades de la empresa; orientadas hacia los Beneficios de los Empleados.

Entonces, la no aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19, Beneficios a los empleados el cual su objetivo es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto a los beneficios de los empleados, conlleva a determinar que dicha entidad no está aplicando la NIC 19; asimismo no está determinando adecuadamente el cálculo de los beneficios laborales de los trabajadores y por lo consiguiente los resultados obtenidos de los estados financieros serian incorrectos, lo que afectaría la credibilidad de la unidad económica. En la práctica, esta presión se origina cuando la Gerencia considera que solo es importante reconocer los costos de los beneficios a los empleados solo cuando se pagan y no cuando se devengan incumpléndose de esta forma dicho principio contable.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Descrito el marco problemático del presente trabajo de investigación, se considera pertinente formular las siguientes interrogantes:

1.2.1 Problema General:

¿De qué manera la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. año 2015?

1.2.2 Problemas Específicos:

- a. ¿En qué medida los beneficios a corto plazo se relacionan con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C?
- b. ¿Como se relacionan los beneficios post-empleo con el cumplimiento en los beneficios laborales a los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C?
- c. ¿De qué manera los otros beneficios a largo plazo se relacionan con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General:

Determinar de qué manera la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. año 2015.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- a. Establecer la medida en qué se relacionan los beneficios a corto plazo con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.
- b. Establecer la relación de los beneficios post-empleo con el cumplimiento de los beneficios laborales a los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.
- c. Determinar la manera en que se relacionan los otros beneficios a largo plazo con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

1.4 IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Consideramos que el trabajo de investigación es necesario porque los beneficios laborales son fiscalizados por el Ministerio de trabajo y la SUNAFIL quienes tienen restricciones a acceder a la información adicional, para lo cual es necesario que sean conocidos los criterios seguidos para su determinación y presentación. Por lo tanto, la investigación realizada se justifica, porque está orientado a exponer y fortalecer las bases del conocimiento y proceso del tema.

Los resultados que se obtengan del presente trabajo de investigación permitirán ayudar a los empresarios, accionistas, gerentes y trabajadores en general involucrados con el área recursos humanos y contabilidad a tener una visión técnica de la NIC 19 y su relación con el cumplimiento en los Beneficios laborales de la empresa.

El presente trabajo de investigación se justifica debido a los siguientes criterios:

- **Conveniencia**

El presente trabajo de investigación es conveniente para lograr el cumplimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad 19.

- **Valor teórico**

El presente trabajo de investigación presenta un valor teórico, ya que desarrollará teorías sobre los La Norma Internacional de Contabilidad 19 y su relación en el cumplimiento de los Beneficios Laborales de la Empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

- **Utilidad Metodológica**

La presente investigación servirá como base a futuras investigaciones que se realicen en las instituciones financieras, aportando conocimientos, material de apoyo y lectura a futuros investigadores interesados en el tema.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Bolívar Marin, Paola Andrea (2008); en su tesis : “Beneficios a los Empleados: Impacto Contable y Financiero, Aproximación a la Implementación de la NIC 19” en la cual concluye, que las empresas deben ser analíticas en el momento de adoptar la NIC 19, para establecer en cual categoría deben clasificar los beneficios otorgados a los empleados, con el fin de proceder al reconocimiento correspondiente, lo cual hacen que las entidades analicen los gastos o pasivos que deben asumir a cambio de la prestación de sus empleados. Un factor positivo al adoptar el estándar internacional, permitiéndole brindar al usuario interno y externo información clara y precisa, para la toma de decisiones al respecto.(Bolívar Marín, 2014)

López Rojas, Ana Paula., (2014); en su tesis: “Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la empresa Danper Trujillo S.A.C.”, en la cual concluye que: Como resultado de analizar los Beneficios a los Empleados de la empresa Danper Trujillo S.A.C., resaltando las siguientes conclusiones:

- Se identificó, que se aplican el reconocimiento de éste conforme a la normativa laboral, legal y tributaria vigente en el Perú y no de acuerdo a la NIC 19, Beneficios a los Empleados; afectando y distorsionando la información proporcionada en los estados financieros para la toma de decisiones por parte de la gerencia general.
- Se determinó que la aplicación de la NIC 19, es la mejor opción para mejorar la presentación y revelación de estados financieros, de acuerdo a lo analizado en los estados financieros del 2013; ya que no cuentan con políticas contables, por lo tanto no están cumpliendo con los criterios establecidos por las NIC's.
- Se determinó que la NIC 19, incide favorablemente en la presentación de los estados financieros, ya que se reconoce un pasivo cuando se recibe el servicio prestado por los trabajadores y un gasto cuando la

entidad consume éste beneficio, por lo tanto muestra la transparencia de éstos.(López Rojas, 2014)

Rivera Muñoz, Aldo (2007); en su tesis: “Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado”, llega a la conclusión: dada la condición del trabajador frente al empresario el principio de igualdad ante la ley, pierde en la práctica su eficacia, ya que por su situación económica del primero está siempre en desventaja ante el empleador: El trabajador que tiene la necesidad del sustento diario para sí y los suyos no se ha encontrado con la debida libertad y fuerza para exigir una remuneración justa. De aquí el empleador haya impuesto las condiciones de trabajo. La remuneración es un elemento importante y/o esencial en la política y las relaciones entre trabajadores, empleadores y el gobierno. Todos ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen conflictos sobre la distribución del fruto de esos bienes y servicios. NO obstante los conflictos solo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los interesados son justa y razonables, sin son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacer concesiones mutuamente. (Rivera Muñoz, 2007)

2.2 BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

2.2.1 Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados

2.2.1.1 Definición:

Corresponde exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

2.2.1.2 Objetivo:

El objetivo de esta Norma, es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los a pagar en el futuro; y
- b) un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

2.2.1.3 Los Beneficios a los Empleados a las que se aplica esta Norma comprenden de las que proceden:

Según Ábanto(2014), las Normas Internacionales de Contabilidad 19:

- Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
- Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal;
- Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados

2.2.1.4 Beneficios a los empleados comprenden los siguientes:

- Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados.
 - a) Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
 - b) Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;
 - c) Participación en ganancias e incentivos; y beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atención es médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).

- Beneficios post-empleo; tales como los siguientes:
 - a) Beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); y
 - b) Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

- Beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:
 - ◆ Las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos;
 - ◆ Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; y
 - ◆ Los beneficios por invalidez permanente;

2.2.1.5 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO:

Los beneficios a los empleados a corto plazo, incluyen elementos tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:

- Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad.
- Participación en ganancias e incentivos
- Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).

Una entidad no necesita reclasificar un beneficio a los empleados a corto plazo si las expectativas de la entidad sobre el calendario de la liquidación cambian temporalmente. Sin embargo, si las características del beneficio cambian (tales como un cambio de un beneficio no acumulativo a uno acumulativo) o sin un cambio en las expectativas del calendario de liquidación no es temporal, entonces la entidad considerará si el beneficio todavía cumple la definición de beneficios a los empleados a corto plazo.

a) Reconocimiento y medición:

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

Como un pasivo (gasto acumulado o devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya

pagado es superior al importe sin descontar de los pagos futuros o a un reembolso en efectivo.

b) Ausencias Retribuidas a Corto Plazo

Una entidad reconocerá el costo esperado de los beneficios a los empleados a corto plazo en forma de ausencias retribuidas:

- En el caso de ausencias retribuidas, cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan su derecho a ausencias retribuidas en el futuro.
- En el caso de ausencias retribuidas no acumulativas, cuando las mismas se hayan producido.

Una entidad puede pagar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse por razones muy variadas, incluyendo vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías: acumulativos; y no acumulativos.

Las ausencias retribuidas acumuladas son aquéllas cuyo disfrute se aplaza, de forma que pueden ser utilizadas en periodos futuros si en el presente no se ha hecho uso del derecho correspondiente.

Las ausencias retribuidas con derechos de carácter acumulativo pueden ser irrevocables (en otras palabras, los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad) o no irrevocables (cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad).

Una obligación surge a medida que los empleados prestan servicios que incrementan su derecho a ausencias retribuidas en el futuro. La obligación existe, y se reconocerá incluso si las ausencias retribuidas son no irrevocables, aunque la posibilidad de que los empleados puedan abandonar la entidad antes de utilizar un derecho no irrevocable acumulado afecte a la medición de esa obligación.

2.2.1.6 BENEFICIOS POST EMPLEO: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes:

- a) Beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro);
- b) Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios en el periodo posterior al empleo son planes de beneficios post-empleo. La entidad aplicará esta Norma a todos esos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen o no el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y pagar beneficios.

Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos.

Según los planes de aportaciones definidas, la obligación legal o implícita de la entidad se limita al importe que haya acordado aportar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios post-empleo a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones pagadas por la entidad (y eventualmente el empleado)

a un plan de beneficios post-empleo o a una compañía de seguros, junto con los rendimientos de las inversiones procedentes de las aportaciones. En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para atender los beneficios esperados) son asumidos, en sustancia, por el empleado.

- Planes de beneficios definidos:
 - a) La obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores;
 - b) El riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) y el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

- **BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS.**

La contabilización de los planes de aportaciones definidas es sencilla, puesto que la obligación de la entidad que informa en sus estados financieros, para cada periodo, estará determinada por los importes a aportar en ese periodo. En consecuencia, no se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación o el gasto, y por tanto no existe la posibilidad de que se den ganancias o pérdidas actuariales.

- RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN.

Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad procederá a reconocer la contribución a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de estos servicios simultáneamente: a) Como un pasivo (gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si la aportación ya pagada es superior a las aportaciones debidas por los servicios hasta el final del periodo sobre el que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso del efectivo. b) Como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de la aportación en el costo de un activo. Cuando las contribuciones a un plan de aportaciones definidas no se esperen liquidar totalmente antes de doce meses tras el final del periodo anual sobre el que se informa en que los empleados prestaron los servicios relacionados, éstas se descontarán, utilizando la tasa de descuento.

- INFORMACIÓN A REVELAR.

La entidad revelará el importe reconocido como gasto en los planes de aportaciones definidas. En el caso de que fuera requerido por la NIC 24, la entidad revelará información sobre las contribuciones relativas a los planes de aportaciones definidas del personal clave de la gerencia.

- BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS.

La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Más aún, las obligaciones se miden según una base descontada, puesto que existe la posibilidad de que sean liquidadas muchos años después de que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.

- RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN.

Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados. El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo.

2.2.1.7 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A LARGO PLAZO

Beneficios a los empleados a largo plazo, incluyen partidas como los siguientes, que no se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:

- Las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de vida o años sabáticos
- Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicios
- Los beneficios por invalidez
- Participación en ganancias e incentivos

La medición de los otros beneficios a largo plazo a los empleados no está sujeta, normalmente, al mismo grado de incertidumbre que afecta a la medida de los beneficios post-empleo. Por esta razón, esta Norma requiere un método simplificado de contabilización de otros beneficios a largo plazo a los empleados. A diferencia de la contabilidad requerida para los beneficios post-empleo, este método no reconoce nuevas mediciones en otro resultado integral.

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

El importe reconocido como un pasivo por otros beneficios a largo plazo a los empleados será el importe total neto resultante de las siguientes partidas:

- a) El valor presente de la obligación por beneficios definidos al final del periodo sobre el que se informa.
- b) menos el valor razonable, al final del periodo sobre el que se informa, de los activos del plan (si los hubiera) con los cuales se liquidan directamente las obligaciones.

Para los otros beneficios a largo plazo a los empleados, la entidad reconocerá el importe neto total de las siguientes cantidades como gasto o como ingreso, a no ser que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita su inclusión en el costo de otro activo:

- a) El costo de servicio del periodo corriente;
- b) El costo por intereses;
- c) El rendimiento esperado de cualesquiera activos del plan y de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo; las ganancias y pérdidas actuariales, que serán reconocidas total e inmediatamente;
- d) El costo de servicio pasado, que será reconocido total e inmediatamente; y
- e) El efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones.

Una variedad posible de los otros beneficios a largo plazo a los empleados es el beneficio por invalidez permanente. Si el importe del beneficio depende del periodo de servicio activo, la obligación surgirá a medida que se vaya prestando el servicio.

La medición de esta obligación reflejará la probabilidad de que el pago pueda ser requerido, así como el intervalo de tiempo a lo largo del cual se espera realizar los pagos. Si el importe del beneficio es el mismo para todos los empleados con invalidez, independientemente de los años de servicio, el costo de los beneficios se reconocerá cuando se produzca el suceso que cause la invalidez permanente.

INFORMACIÓN A REVELAR

A pesar de que en esta Norma no se requieren revelaciones específicas sobre los otros beneficios a largo plazo a los empleados, puede haber requisitos informativos en otras Normas, como por ejemplo cuando el gasto por los citados beneficios sea material, de manera que la información correspondiente fuera

obligatoria de acuerdo con la NIC 1. Cuando sea obligatorio, en función de la NIC 24, la entidad revelará información sobre otros beneficios a largo plazo a favor del personal clave de la gerencia

2.2.2 BENEFICIOS LABORALES:

2.2.2.1 Definición

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales, adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal (Dialogo de Jurisprudencia, 2008).

Cabe señalar que estas percepciones sociales también nacen como consecuencias de la negociación colectiva reguladas en los convenios colectivos convenidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores (Boza Fernande, 2004)

La legislación peruana prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral, de las cuales se señalan a continuación:

- a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- b) La asignación laboral
- c) La bonificación por tiempo de servicios
- d) El seguro de vida
- e) La participación laboral: las utilidades
- f) La compensación por tiempo de servicios

De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no. Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que

corresponden a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Según lo establece el artículo 7° de la Ley N° 27626

2.2.2.2 Las Remuneraciones

Uno de los temas centrales de la relación laboral se contrae en la determinación de la naturaleza jurídica de los ingresos que perciben los trabajadores, es decir si califican o no como remuneraciones.

Es importante señalar que el contrato de trabajo es un negocio jurídico oneroso, en virtud del cual el empleador debe abonar una retribución por los servicios prestados al trabajador.

La remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y además constituye un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución Política.

La remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie. De otro lado se puede indicar que la remuneración comprende los conceptos que representan una ventaja, ahorro o beneficio patrimonial para el trabajador y su familia. Sin embargo no son considerados remuneración aquellos conceptos que se encuentren excluidos legalmente (Toyama Miyagusuku, 2011)

- **Las remuneraciones de los trabajadores**

Los trabajadores subordinados constituyen la mayoría de la población económicamente activa de cada país, en la actual organización de la producción, contando a los contratos modales y las simulaciones de contratos civiles que en la realidad tienen carácter laboral.

La necesidad del salario para vivir en la mayoría de la población activa, hace que el ordenamiento jurídico reconozca una especial relevancia a la protección del crédito salarial. Por ello, se dice que el salario tiene una cuota alimentaria. En esta perspectiva entra la consideración del salario justo como medio de vida del trabajador: “es el hombre mismo, inseparable de su actividad, es su vida, representada por el único medio de ganársela, que es su trabajo, lo que entra en la prestación del obrero. El aporte vital del trabajador constituye la prestación del mismo.”(Santa Maria Calderon, 2011)

- **Remuneración Básica**

Es una remuneración principal fija, a través de la cual el trabajador recibe una misma cantidad, determinada por cada uno de los módulos temporales en los que desarrolla su prestación laboral. La remuneración básica, está constituida por lo que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios (Caballero Bustamante, 2012)

- **Complementos Remunerativos**

“Estos complementos, se trata de conceptos que no forman parte del básico y que no derivan necesariamente de la prestación ordinaria de trabajo sino de otros factores relacionados con la prestación misma, la calidad de personal del trabajador, circunstancias externas al trabajo o al resultado del negocio. La denominación de estos conceptos remunerativos complementarios es diversa, usualmente suelen utilizarse los términos siguientes: gratificaciones, asignaciones y bonificaciones

- **Gratificaciones**

El empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente, para obtener este derecho es necesario que cumpla con los requisitos que exige la

ley. Estas percepciones suponen un incremento patrimonial para atender un aumento previsible de gastos en estas dos épocas del año.

No tienen naturaleza asistencial ni de liberalidad ni tampoco persigue una promoción del trabajador o su familia, simplemente puede considerarse un aumento salarial por la prestación de servicios.

En este sentido, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones equivalentes a una remuneración mensual: una con motivo de Fiestas Patrias y otra con motivo de Navidad. Las gratificaciones deberán ser abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre (Elias Montero, 2013)

- Derecho a percibir Gratificaciones Legales

Todo trabajador perteneciente al régimen laboral de la actividad privada tiene derecho al pago de las gratificaciones legales de Fiestas Patrias y Navidad, sin importar la jornada laboral diaria que realice.

En tal sentido, tienen derecho a las gratificaciones legales los trabajadores a tiempo parcial. También tienen derecho a las gratificaciones legales los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo

- Requisitos que debe cumplir el trabajador para percibir la Gratificación

El derecho a las gratificaciones legales se origina siempre que el trabajador se encuentre efectivamente laborando durante la primera quincena de julio o diciembre, según se trate de la gratificación por Fiestas Patrias o Navidad, respectivamente o

estar en el uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o percibiendo subsidios de la seguridad social o por accidente de trabajo y en aquellos casos dispuestos por norma expresa, considerándose los supuestos de suspensión de laborales antes mencionados como días efectivamente laborados

- **Gratificaciones Truncas:**

- Definición

Es la gratificación que percibe el trabajador que no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, siempre que hubiera laboral como mínimo un mes íntegro de servicios en el semestre correspondiente. El monto de las gratificación trunca se determina de manera proporcional a los meses calendario completos laborados en el periodo en el que se produzca el cese.

El derecho a las gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador. Por lo tanto, el derecho a percibir esta se constituye al cese del trabajador y no antes. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese.

De otro lado, la gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas de extinguido el vínculo (Elias Montero, 2013)

- **Asignación Familiar**

- a) Definición**

Es un beneficio mensual otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, cualquiera fuera su fecha de ingreso; su finalidad es la de contribuir a la manutención de los hijos menores o que esté siguiendo educación superior, con independencia del número de hijos.

Este beneficio asciende al diez por ciento mensual de la remuneración mínima vital vigente en la oportunidad que corresponda percibir el beneficio (Contadores & Empresas, 2013)

- b) Derecho a percibirla**

Tienen derecho a percibir este beneficio los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años y de manera excepcional aquellos trabajadores que tengan hijos que al cumplir la mayoría de edad se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en este último caso, el beneficio se extenderá hasta que concluyan dichos estudios, hasta el máximo de seis años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.

Para poder percibir este beneficio el trabajador debe contar, en primer lugar, con vínculo laboral vigente además el trabajador está obligado a acreditar la existencia de los hijos (Toyama Miyagusuku, 2011)

c) Momento en que se paga la Asignación Familiar

La asignación familiar debe ser pagada por el empleador bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a los trabajadores (Diálogo de Jurisprudencia)

2.2.1.1 Bonificaciones Sociales No Remunerativas

Beneficios sociales de carácter no remunerativos tenemos los siguientes: Compensación por tiempo de servicios (CTS), seguro de vida, utilidades laborales e indemnizaciones legales (falta de goce vacacional, despido arbitrario, retención indebida de la CTS y obligación para laborar horas extras)

2.2.1.2 Seguro de Vida

Es una obligación económica que contrae el empleador a favor de los beneficios de los trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos. Está regulado por la Ley de Consolidación de Beneficios Sociales (Decreto Legislativo N° 688 del 05.11.1991). En ese sentido, no nos encontramos ante un concepto remunerativo en la medida que este beneficio tiene por finalidad indemnizar a los familiares directos del trabajador que fallece durante la relación laboral o a los propios trabajadores si quedaran en invalidez permanente o total. Dicho beneficio no es considerado como concepto remunerativo para los trabajadores.

- **Oportunidad**

El trabajador empleado u obrero tiene derecho a dicho seguro una vez cumplidos los cuatro (4) años laborando en la empresa, sean estos interrumpidos o acumulados, sin embargo, el empleador tiene la facultad de tomar el seguro a partir de los tres (3) meses de servicios del trabajador

El seguro de vida es contratado por el empleador, el cual debe pagar una prima mensual la cual se determina en función de la remuneración del trabajador y su categoría de empleado u obrero. (Castillo Guzmán Jorge, 2010)

- **Los Beneficiarios**

El seguro de vida es de grupo o colectivo, sus beneficios son el cónyuge conviviente y los descendientes del trabajo, y solo a falta de estos corresponderá a los ascendientes y hermanos menores de dieciocho. Para este efecto el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada, confirmada legalizada notarialmente, o por el juez de paz a falta de notario, dando razón sobre los beneficios del seguro de vida, respetando el orden anterior e indicando el domicilio de cada uno de los beneficiarios (Castillo Guzmán Jorge, 2010)

2.2.1.3 Suspensión de la relación Laboral

Asimismo, en caso de suspensión de la relación laboral por invalidez temporal, de enfermedad, accidentes comprobados, a excepción del caso de inhabilitación judicial o administrativa no superior a tres (3) meses, el empleador está obligado a continuar pagando las primas correspondientes, y las compañías de seguros deberán continuar con la cobertura de las prestaciones a que se refiere la presente Ley

Una clasificación de la cartera de colocaciones en referencia a su composición de acuerdo a la condición de pagos de los clientes es:

- En caso que el trabajador sufra un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, tendrá derecho a cobrar el capital asegurado en sustitución del que hubiera originado su

fallecimiento; la certificación de la invalidez será expedida por el Ministerio de Salud o los Servicios de la Seguridad Social

2.2.1.4 Participación en las 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:

a. Requisitos:

Los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada cuya entidad empleadora desarrolle actividades generadoras de rentas de tercera categoría tienen derecho a participar de las utilidades de la misma. Asimismo, a efectos que la entidad empleadora se encuentre obligada a repartir utilidades, debe contar como mínimo con 21 trabajadores contratados; para ello, se deberá sumar la cantidad total de trabajadores que hubiesen laborado en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre 12

b. Participación de los trabajadores

La participación en las utilidades se calcula sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta. En el caso de las entidades empleadoras que se encuentren obligadas a repartir utilidades, el porcentaje de reparto está condicionado a la actividad principal que desarrollen, el mismo que será aplicado a la Renta Anual obtenida, antes de impuestos. Así tenemos.

Tabla 1
Porcentajes de Distribución de utilidades

Empresas Pesqueras	10%
Empresas de telecomunicaciones	10%
Empresas Industriales	10%
Empresas Mineras	8%
Empresas de comercio al por mayor y menor	10%
Empresas que realizan otras actividades	5%

Fuente: Caballero Bustamante 2014

Al respecto, la determinación de las utilidades a repartir a los trabajadores deberá realizarse en función a los días laborados y a las remuneraciones percibidas, de acuerdo a lo siguiente:

- 50% del monto de la participación se liquida a prorrata entre los trabajadores, dividiendo dicho monto entre la suma total de días laborados por todos los trabajadores en el ejercicio, y el resultado se multiplica por el número de días laborados por cada trabajador.
- 50% del monto de la participación se liquida a prorrata entre los trabajadores, dividiendo dicho monto entre la suma total de las remuneraciones que hayan percibido todos los trabajadores en el ejercicio, y el resultado se multiplica por el total de las remuneraciones percibidas por cada trabajador.

c. Plazos para la distribución de utilidades

El monto de las utilidades que le corresponde a cada trabajador será distribuido dentro de los 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las

disposiciones legales pertinentes, para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta.

a. Intereses al vencimiento del plazo.

Vencido este plazo, y previo requerimiento de pago por escrito de los trabajadores -el cual puede realizarse mediante una carta simple- la participación en las utilidades que no se haya entregado, genera intereses moratorios equivalentes al interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú, no capitalizable.

b. Plazo en el caso de suspensión de relación laboral

En los casos de suspensión de la relación laboral, el plazo de 30 días naturales para efectuar el pago de las utilidades respectivas se contará a partir de la reincorporación al trabajo. Vencido este plazo, sin que se hubiese efectuado el pago de las utilidades, podrá efectuarse el requerimiento del caso

c. Exigencia judicial de pago, cuando el trabajador exija el pago de las utilidades en un procedimiento judicial, el empleador se entenderá requerido con la citación de la demanda.

d. Plazo en casos de término de la relación laboral

Los trabajadores que hubieran cesado antes de la fecha en que se distribuyen las utilidades, tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo pre escritorio fijado por ley, a partir del momento en que debió efectuarse la distribución, sin que se generen los intereses legales laborales antes mencionados. De acuerdo con la Ley N°

27321, las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro años, contados desde que ésta se extingue; por lo tanto, los trabajadores cesados tienen este plazo para reclamar su derecho a participar en las utilidades de la empresa, a partir de la fecha en que debió efectuarse el reparto de éstas.

Vencido el plazo, la participación no cobrada se agregará al monto a distribuir por concepto de participación en las utilidades del ejercicio en que se cumpla dicho plazo.

Al momento del pago de la participación en las utilidades, las empresas deben entregar a los trabajadores y ex trabajadores, una liquidación que contenga la siguiente información: – Nombre o razón social del empleador. – Nombre completo del trabajador. – Número de días laborados por el trabajador. – Remuneración percibida por el trabajador, y considerada para el cálculo de las utilidades. – Número del total de días laborados por todos los trabajadores de la empresa con derecho a percibir utilidades. – Remuneración total pagada a todos los trabajadores de la empresa. – Monto del remanente generado por el trabajador, de ser el caso.

Según Agustín Rodríguez Ch. (2012), desde un punto de vista contable, no cabe ninguna duda que parte de la participación de utilidades de los trabajadores – es decir, aquella que corresponde al personal de planta o fábrica, constituye costo de producción y, ulteriormente, costo de ventas, mientras que otra parte, -la vinculada a los trabajadores administrativos y de ventas – califica como gastos de administración o ventas, según corresponda. Los costos de transformación de los inventarios comprenden aquellos que se relacionan con las unidades producidas, tales como la mano de obra directa. Por

otro lado, los costos indirectos fijos incluyen el referido a la gestión y administración de la planta y los costos indirectos variables a la mano de obra indirecta. (Rodríguez Chávez, 2012)

2.2.1.5 Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)

La CTS es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo que cumple un doble rol: un beneficio social para el trabajo realizado y pago por la pérdida del empleo.

Tienen derecho a percibirla todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan cuando menos en promedio una jornada ordinaria de cuatro horas diarias. Para el cómputo de este beneficio los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios. Si al momento del cálculo el trabajador cuenta con menos de un mes laborado no se tomará en cuenta, sino que se computará para el siguiente periodo de cálculo de la CTS. (Dialogo de Jurisprudencia, 2008)

Este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, TUO de la LCTS) y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR. Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un “seguro de desempleo”, en tanto constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo (Castillo Bustamante, Jorge, Asesoría Laboral)

La CTS resulta ser equivalente a un dozavo de la Remuneración Computable (RC) del trabajador, por cada mes completo de servicios que hubiera prestado en el período semestral correspondiente. Asimismo, la fracción de mes dentro de cada uno de los períodos se compensará por treintavas partes de un dozavo de la RC

- Tiempo de servicios

Para el cálculo de la CTS se debe considerar el tiempo de servicios efectivamente laborado por el trabajador dentro del territorio peruano o en el extranjero, cuando el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con la entidad empleadora que lo contrata en Perú.

Son computables solo los días de trabajo efectivo. Los días de inasistencias injustificadas se podrán deducir del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada día.

Por excepción, deberán ser considerados como días efectivamente laborados a efectos del cálculo de la CTS los siguientes:

- Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o por enfermedades debidamente comprobadas serán consideradas como efectivamente laboradas en todos los casos hasta por 60 días al año, los cuales deberán computarse en cada periodo anual

2.2.1.6 Beneficios Sociales

En nuestro sistema jurídico se prevén una serie de disposiciones que buscan proteger al trabajador de las retenciones unilaterales del empleador o terceros.

El artículo 24 de la Constitución, establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure a él y a su familia el bienestar material y espiritual. Analicemos la posibilidad de una reducción de remuneraciones. Una norma aún vigente es la Ley 9463, indica que la remuneración puede ser reducida si existe una aceptación del trabajador

Entonces cuando existe un acuerdo expreso entre las partes, es posible que se convenga una reducción de las remuneraciones recibidas siempre que la rebaja no afecte el pasado, el nuevo ingreso no sea por debajo de los mínimos legales, y el acuerdo responda a una decisión voluntaria del trabajador. De allí que no proceda la rebaja remunerativa cuando la reducción provenga de la sola decisión del empleador o el salario sea menor que el mínimo legal o exista una aplicación retroactiva o la aceptación retroactiva o a la aceptación del trabajador se derivó de una presión o intimidación

- Privilegio Salarial

El privilegio laboral es el derecho que tienen los trabajadores para cobrar en primer lugar sus beneficios sociales ante un concurso de acreedores del empleador. En este escenario, no resulta relevante que el crédito laboral sea anterior o posterior a uno de naturaleza civil (ejemplo, un crédito comercial), o que se encuentre inscrito en un Registro Público (como la hipoteca), lo más importante es que nos encontremos ante un trabajador que tiene adeudos de carácter laboral

El artículo 2 del Decreto Legislativo 856 precisa los alcances y prioridades del crédito laboral, prevé el privilegio laboral del trabajador en el cobro de sus acreencias laborales sobre los demás acreedores del empleador. En primer lugar define cuáles son los créditos laborales y luego cuáles son sus alcances y prioridades.

2.2.3 Derechos Laborales del Régimen Laboral General

Tabla 2

Derechos Laborales del Régimen Laboral General

DERECHOS LABORALES DEL RÉGIMEN LABORAL GENERAL	
Beneficios de los Trabajadores	Descripción
Remuneración mínima vital	Todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.
Jornada máxima de trabajo	La jornada máxima de trabajo es de 8 horas diarias o de 48 horas a la semana como máximo. Si eres menor de edad, podrás trabajar siempre y cuando cuentes con la autorización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las labores no afecten tu integridad física, ni psicológica y permitan continuar con tus estudios escolares.
Jornada nocturna (Entre las 10:00 p.m. a 6:00 a.m.)	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobre tasa equivalente al 35% de esta.
Compensación por tiempo de servicios(CTS)	Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).
Derecho al refrigerio	Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo.
Descanso semanal obligatorio	Los trabajadores tienen derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso cada semana, otorgado preferentemente en día domingo. También tienen derecho a descanso remunerado en los días feriados.
Licencia pre-natal y post natal	Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso postnatal. Asimismo, después tienen derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año.
Licencia por paternidad	El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.

Vacaciones	El trabajador tiene derecho a 30 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días.
Vacaciones truncas	Son vacaciones truncas aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso se le remunerará como vacaciones truncas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado. Es preciso mencionar que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.
Gratificaciones	Se otorga dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad, y se pagará por mes calendario completo laborado.
Seguro de salud	ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.
Indemnización por despido arbitrario	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocará una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones.
Asignación familiar	10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

2.3 EMPRESA LADRILLERA MAXX S.A.C.

2.3.1 Reseña histórica de la empresa

El sector de la industria manufacturera tiene una singular importancia en el desarrollo socioeconómico en nuestro país, de allí se manifiesta la gran necesidad de las Empresas Industriales, sobre todo en nuestra ciudad de Tacna , ya que es Zona de frontera, es por ello que la familia Martorell decidió invertir capital, constituyendo una Empresa Industrial Ladrillera Maxx S.A.C. la cual tiene como actividad principal la fabricación de ladrillos de arcilla, los cuales son utilizados en las construcciones de diversas instalaciones.

En Ladrillera Maxx, fabrica y comercializa una amplia línea de ladrillos de cerámicos y productos de concretos destinados para la construcción, en todo el sur del país, atendiendo a las ciudades de Tacna, Ilo, Moquegua, Juliaca, Puno y Cuzco. Por medio de un moderno sistema de fabricación, nuestra firma ofrece al mercado sus productos, bajo un estricto control de calidad, precios competitivos y óptima atención a nuestros clientes respaldada por una innovada tecnología de punta.

2.3.2 Filosofía de la empresa

Visión

Aumentar el nivel de vida de los clientes, promoviendo la construcción de viviendas seguras con materiales de calidad, diseños modernos y buen servicios

Misión

Entregar a sus clientes del sur peruano y norte chileno; ladrillos, pisos y acabados de calidad, al menor precio posible, fabricados con los mejores insumos, alta tecnología y menores costos.

2.3.3 Actividad de la empresa

Ladrillera Maxx S.A.C, es una empresa industrial con personería Jurídica de Derecho Privado, fue creado el 01 de Diciembre del 2010, con autonomía económica administrativa

Siendo su actividad principal la fabricación de ladrillos de arcilla y su distribución y comercialización en los diferentes puntos del país.

La empresa fabrica una variedad de productos de acuerdo a la necesidad y capacidad de pago del cliente, los cuales son utilizados para las construcciones de muros, techos y acabados de viviendas, oficinas, centros de estudios y demás instalaciones.

Para establecer precios de los diferentes tipos de ladrillos toma en cuenta el peso promedio y el acabado de cada uno de ellos.

2.3.4 Ubicación

Localización:

La sede principal se encuentra en Zofra Tacna, donde se encuentra la Planta Principal

2.3.5 ESTRUCTURA ORGANICA Y FUNCIONAL DE LA EMPRESA

Órgano de Gobierno

- Junta General de Accionistas

Es el máximo órgano de la Empresa, aprueba o desaprueba la gestión social, las cuentas y el Balance del Ejercicio y dispone la aplicación de las utilidades si las hubiese, fija y/o modifica las remuneraciones de los directores, de acuerdo con la pautas que señalen las normas vigentes

- Junta de Directorio

Como órgano Administrativo de la Empresa el representante de la sociedad, ejecuta los acuerdos adoptados por la junta General de Accionistas. Ejerce las facultades y derechos concernientes a la representación, dirección y administración de las sociedades, siendo de su competencia, resultan todos aquellos asuntos establecidos por la ley o que no se encuentran expresamente reservados a la Junta General de Accionistas.

- Comité de Gerentes

Ejecuta las disposiciones del Directorio, representa a la Empresa en todos sus actos ante toda clase de Autoridades, conduce la gestión empresarial de Ladrillera Maxx S.A.C.

Órganos de Dirección

- Gerencia General
- Gerencia de Administración
- Gerencia de Producción
- Sub Gerencia de Finanzas
- Sub Gerencia de Ventas

Órgano de Control

- Auditoria Interna

Órgano de Apoyo

- Área de Contabilidad
- Área de Personal y Servicios
- Área de Informática
- Área de Logística

Órgano de línea

- Área de Producción
- Área de Finanzas
- Área Ventas

2.3.6 Organigrama estructural de la empresa

Estructura Orgánica

Órgano de Gobierno

- Junta General de Accionistas
- Junta de Directorio

Órganos de Dirección

- Gerencia General
- Gerencia Administrativa

Órgano de Control y Servicio

- Secretaria
- Seguridad Industrial
- Seguridad y Limpieza

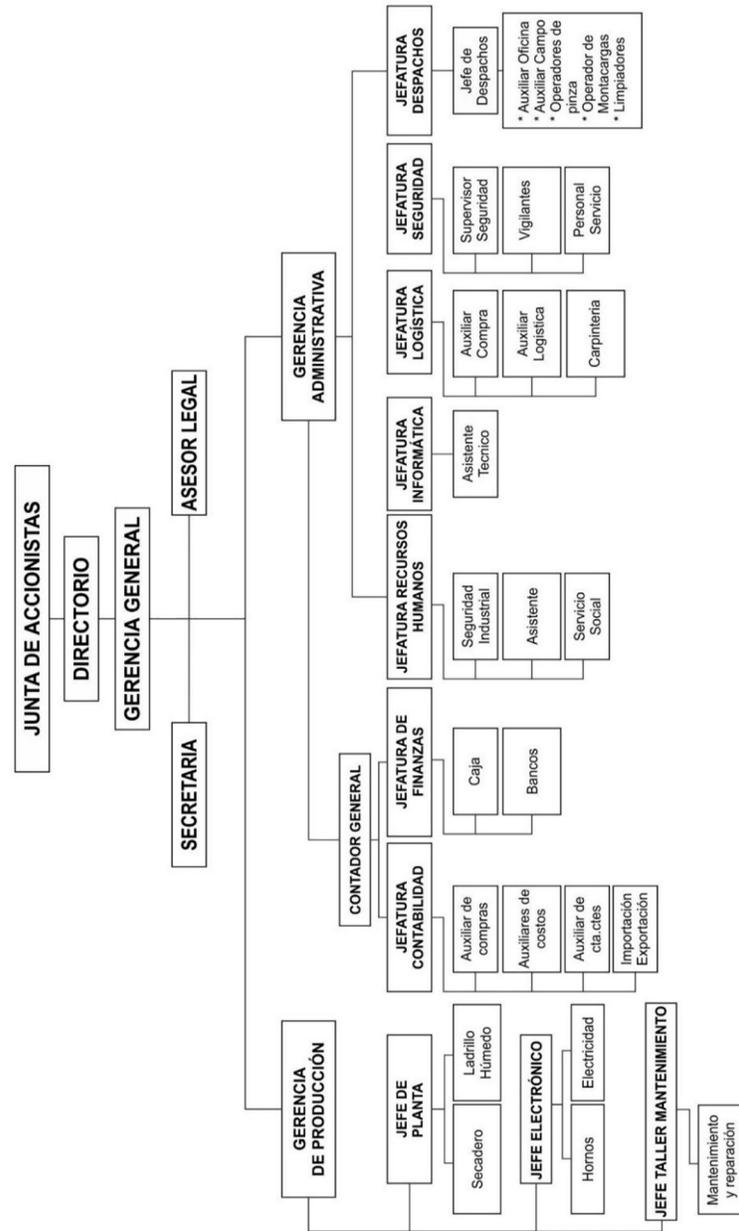
Órganos de Línea

- Área de Producción
- Área de Finanzas
- Área de Contabilidad
- Área de Logística
- Área de Talento Humano
- Área de Sistemas
- Área de Despacho

2.3.7 Organigrama Estructural de la Empresa

Figura 1
Organigrama Estructural

ORGANIGRAMA LADRILLERA MAXX SAC



FUENTE: Área de Personal Ladrillera Maxx S.A.C.

2.3.8 Instrumentos de la empresa

Son todos aquellos documentos, manuales y reglamentos que describen las características y el funcionamiento de la estructura organizativa de la empresa.

- Manual de Organizaciones y funciones

El manual de organización y funciones describe en forma detalla las funciones, tareas, responsabilidades, nivel de autoridad, relaciones y composición de cada departamento, oficina, áreas.

FODA

El análisis FODA es una herramienta clásica para evaluar la situación estratégica de una Empresa y definir cursos de acción tanto con interno y externo de una Empresa.

Las debilidades y fortalezas son los aspectos internos de la Empresa.

- **Fortaleza** es que nuestra Empresa es reconocida por su calidad y años de experiencia en el mercado, el entusiasmo y ganas de crecer cada vez más.
- **Oportunidad** es la ubicación geográfica que tenemos para expandir a la Chile y Bolivia y definitivamente el sur de nuestro País que está creciendo en construcción.
- **Debilidades** de nuestra Empresa la falta de profesionales especializados en la reparación y manteniendo de la Maquinaria por momento somos dependientes de profesionales externos.

- **Amenazas**, debido que en el mercado contamos con competencias de otras pequeñas empresas, el cliente busca precios y no calidad. pese a ello nuestros productos tiene buena acogida. Burocracia en el trámite documentario ya que nuestra empresa se encuentra ubicado en Zofra Tacna.

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Beneficios por retiro:

Son beneficios acordados que una entidad proporciona aportaciones definidas a una entidad separada (un fondo) para poder atender los beneficios a los empleados.

Beneficios por invalidez:

Para los efectos de esta Ley, existe invalidez cuando el Trabajador activo haya quedado imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual, percibida durante el último año de trabajo, y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional

Beneficios Sociales:

Son todos aquellos conceptos que perciben los colaboradores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. Son los ingresos laborales que el colaborador recibe como consecuencia de su actividad, sin considerar su origen, el importe o la periodicidad del pago o su naturaleza remunerativa.

Descanso vacacional:

El descanso vacacional es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral, se entiende como el descanso reponedor y momento de ocio y recreación pagados¹ que tiene derecho el trabajador, luego de cumplido un año completo de servicios. Tiene derecho a descanso

vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas.

Jornada de Trabajo:

La Jornada Ordinaria de Trabajo es el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral

Participación en utilidades:

Esta participación en las utilidades, es el concepto remunerativo que percibe el trabajador en las utilidades obtenidas por la empresa y el mismo motiva en el trabajador un interés personal en la producción y en general en los resultados de su labor, estimulando su rendimiento, concentración y lealtad, permitiéndole además gozar proporcionalmente de los frutos de su esfuerzo y dedicación

Seguro Social:

Seguro Sociales el conjunto de disposiciones legales de carácter asistencial que inspirándose más o menos en la Institución Del Seguro Privado han sido dictadas para procurar a los trabajadores económicamente débiles y a sus familiares una protección, una seguridad contra trastornos que suponen la pérdida o la disminución de la capacidad laboral por el aumento de sus necesidades debido a vicisitudes de la vida humana, la actualidad se encuentra a cargo de ESSALUD.

Sueldos:

Remuneración, retribución, estipendio, en su sentido más general. Tratándose de empleados, haber o haberes, sueldo; paga es cada una de las entregas que percibe, generalmente cada mes, por lo cual se llama también mensualidad(Revista Ejemplode.com, 2010)

2.5. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.5.1 Hipótesis General:

La norma internacional de contabilidad 19 se relaciona significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015.

2.5.2. Hipótesis Específicas:

- a. Los beneficios a corto plazo se relacionan directamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.
- b.
- c. Los beneficios post-empleo se relacionan significativamente con los beneficios laborales de los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.
- d. Los otros beneficios a largo plazo se relacionan significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

2.6. SISTEMA DE VARIABLES

2.6.1 Identificación de Variables Independientes:

Variable Independiente

X: Normas Internacionales de Contabilidad 19

Indicadores:

X₁: Beneficios a corto plazo

X₂: Beneficios post- empleo

X₃: Otros beneficios largo plazo

2.6.2 Identificación de Variables Dependientes:

Variable Dependiente

Y: Cumplimiento de los Beneficios Laborales

Indicadores:

Y₁: Remuneraciones

Y₂: Seguridad, provisión social y otras contribuciones

Y₃: Beneficios sociales

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación es básica de nivel descriptivo, correlacional de acuerdo a la finalidad de la investigación.

3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

a) No experimental

Responde a los diseños no experimentales, porque no recurre a la manipulación de alguna de las variables en estudio, sino que éstas se analizan tal y como suceden en la realidad.

b) Transversal o Transeccional

Responde a los estudios transaccionales en tanto la información recogida corresponde a un solo periodo.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por la empresa Ladrillera Maxx S.A.C, al año 2015, cabe indicar que la empresa cuenta con un promedio de 125 trabajadores, dependiendo de las campañas por el volumen de producción.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

Análisis Documental

En el presente estudio se utilizó la técnica del análisis documental por ser un proceso de interpretación y análisis de la información para luego sintetizarla, y así poder relacionar significativamente la

Norma Internacional de contabilidad 19 con el cumplimiento de los beneficios laborales de la Empresa Ladrillera Maxx S.A.C, del. año 2015.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Guía de Análisis Documental

En el presente estudio se utilizó la guía de análisis documental para relacionar significativamente la NIC 19 con el cumplimiento de los beneficios laborales de la Empresa Ladrillera Maxx S.A.C. año 2015.

3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

3.5.1 Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se desarrolló con la utilización de medios informáticos, es decir, se utilizó el soporte informático SPSS 23Edition, paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales. Y Excel, aplicación de Microsoft Office, que permitió elaborar los figuras.

3.5.2. Análisis de datos

Se utilizó técnicas y medidas de la estadística descriptiva e inferencial.

En cuanto a la estadística Descriptiva, se utilizó las tablas de frecuencia absoluta y relativa (porcentual). Estas tablas sirvieron para la presentación de los datos procesados y ordenados según sus categorías, niveles o clases correspondientes. Asimismo, se utilizó las tablas de contingencia, con el objetivo de visualizar la

distribución de los datos según las categorías o niveles de los conjuntos de indicadores analizados simultáneamente, aplicado la prueba de Correlación de Pearson.

3.6 SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La validación y confiabilidad del instrumento ha sido dada por la opinión y análisis de expertos en la materia, con el cual se corrigió el instrumento aplicado que fue diseñado con el rigor científico pertinente para el buen resultado de la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE TABLAS

En el presente capítulo se detalla el tratamiento estadístico e interpretación de los datos de la investigación titulada “LA NIC 19 Y SU RELACION EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA EMPRESA LADRILLERA MAXX, AÑO 2015”

Los resultados obtenidos del análisis estadístico realizado, son presentados a través de tablas; se utilizaron como instrumentos la guía de análisis de información, en la que se registró la información referida a los beneficios laborales determinados por la empresa en el año 2015.

4.2 PRESENTACION DE RESULTADOS

4.2.1 Variable Independiente NIC 19

Tabla 3

Indicador Beneficios a corto plazo

Periodo	Beneficios a corto plazo	%
I Trimestre	767,635.74	22%
II Trimestre	874,374.20	26%
III Trimestre	920,104.98	27%
IV Trimestre	854,029.30	25%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 3 se muestra la información correspondiente a los montos determinados de los beneficios a corto plazo como lo establece la NIC 19 y se evidencia que en el III trimestre determinó el monto de S/ 920,104.98 que representa el 27%, siendo el monto más alto; en el I Trimestre se tiene el monto de S/ 767,635.74 que representa el 22% como el monto menor determinado en el año y en el II y IV trimestre se tiene los montos intermedios por S/ 874,347.20 y S/ 854,029.30 respectivamente con el 26% y 25%.

Tabla 4

Indicador Beneficios Post-empleo

Periodo	Beneficios Post-Empleo	%
I Trimestre	11,016.04	16%
II Trimestre	19,224.52	27%
III Trimestre	22,372.82	32%
IV Trimestre	17,537.77	25%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 4 se muestra la información correspondiente a los montos determinados de los beneficios post empleo como lo establece la NIC 19 y se evidencia que en el III trimestre se determinó el monto de S/ 22,372.82 que representa el 32%, siendo el monto más alto; en el I Trimestre se tiene el monto de S/ 11,016.04 que representa el 16% como el monto menor determinado en el año y en el II y IV trimestre se tiene los montos intermedios por S/ 19,224.45 y S/ 17,537.77 respectivamente con el 27% y 25%.

Tabla 5

Indicador Beneficios a largo plazo

Periodo	Beneficios a largo plazo	%
I Trimestre	10,532.79	16%
II Trimestre	18,381.10	27%
III Trimestre	21,391.36	32%
IV Trimestre	16,768.42	25%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 5 se muestra la información correspondiente a los montos determinados de los beneficios a largo plazo como lo establece la NIC 19 y se evidencia que en el III trimestre se determinó el monto de S/ 21,391.36 que representa el 32%, siendo el monto más alto; en el I Trimestre se tiene el monto de S/ 10,532.79 que representa el 16% como el monto menor determinado en el año y en el II y IV trimestre se tiene los montos intermedios por S/ 18,381.10 y S/ 16,768.42 respectivamente con el 27% y 25%.

Tabla 6

Variable independiente NIC 19

Periodo	Beneficios a corto plazo	Beneficios Post-Empleo	Beneficios a largo plazo	TOTAL
I Trimestre	767,635.74	11,016.04	10,532.79	789,184.57
II Trimestre	874,347.20	19,224.52	18,381.10	911,979.82
III Trimestre	920,104.98	22,372.82	21,391.36	963,869.16
IV Trimestre	854,029.30	17,537.77	16,768.42	888,335.49

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 6, se muestra la información correspondiente a los montos determinados en la NIC 19 y se evidencia que en el III trimestre se determinó el monto de S/ 963,869.16 que representa siendo el monto más alto; en el I Trimestre se tiene el monto de S/ 789,184.57, siendo el monto menor determinado en el año y en el II y IV trimestre se tiene los montos intermedios por S/ 911,979.82 y S/ 888,335.49 respectivamente.

4.2.2 Variable Dependiente Beneficios Laborales

Tabla 7

Indicador Remuneraciones

Periodo	Remuneraciones	%
I Trimestre	767,635.74	22%
II Trimestre	874,347.20	26%
III Trimestre	920,104.98	27%
IV Trimestre	854,029.30	25%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se muestra la información correspondiente a los montos determinados de las remuneraciones contemplado en los beneficios laborales, se evidencia que en el III trimestre se determinó el monto de S/ 920,104.98 que representa el 27%, siendo el monto más alto; en el I Trimestre se tiene el monto de S/ 767,635.74 que representa el 22% como el monto menor determinado en el año y en el II y IV trimestre se tiene los montos intermedios por S/ 874,347.20 y S/ 854,029.30 respectivamente con el 26% y 25%.

Tabla 8

Indicador Seguridad de Provisión social y otras contribuciones

Periodo	Seguridad de Provisión social y otras contribuciones	%
I Trimestre	5,025.14	20%
II Trimestre	5,442.64	21%
III Trimestre	8,600.10	34%
IV Trimestre	6,355.96	25%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, se muestra la información correspondiente a los montos determinados de seguridad de provisión social y otras contribuciones, se evidencia que en el III trimestre se determinó el monto de S/ 8,600.10 que representa el 34%, siendo el monto más alto; en el I Trimestre se tiene el monto de S/ 5,025.14 que representa el 20% como el monto menor determinado en el año y en el II y IV trimestre se tiene los montos intermedios por S/ 5,442.64 y S/ 6,355.96 respectivamente con el 21% y 25%.

Tabla 9

Indicador Beneficios sociales

Periodo	Beneficios sociales	%
I Trimestre	0.00	0%
II Trimestre	0.00	0%
III Trimestre	0.00	0%
IV Trimestre	0.00	0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 se muestra la información correspondiente a los montos determinados de Beneficios sociales, se evidencia que la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. no efectúa el cálculo de los conceptos de premios por antigüedad y otros beneficios, comprendidos como beneficios sociales.

Tabla 10

Variable Dependiente Beneficios laborales

Periodo	Remuneraciones	Seguridad de Provisión social y otras contribuciones	Beneficios Sociales	TOTAL
I Trimestre	767,635.74	5,025.14	0.00	772,660.88
II Trimestre	874,347.20	5,442.64	0.00	879,789.84
III Trimestre	920,104.98	8,600.10	0.00	928,705.08
IV Trimestre	854,029.30	6,355.96	0.00	860,385.26

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 10, se muestra la información correspondiente a los montos determinados en los beneficios laborales y se evidencia que en el III trimestre se determinó el monto de S/ 928,705.08 que representa siendo el monto más alto; en el I Trimestre se tiene el monto de S/ 772,660.88, siendo el monto menor determinado en el año y en el II y IV trimestre se tiene los montos intermedios por S/ 879,789.84 y S/ 860,385.26 respectivamente.

4.3 CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.3.1 Hipótesis General

a) Planteamiento de la hipótesis

H_0 = La norma internacional de contabilidad 19 no se relaciona significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015.

H_1 = La norma internacional de contabilidad 19 se relaciona significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de p igual o menor que 0,05 se rechaza la H_0 .

c) Prueba estadística:

Correlación de Pearson

Tabla 11:

Correlación entre NIC 19 y cumplimiento de beneficios laborales

Variables	Estadísticos	NIC 19	Cumplimiento de beneficios laborales
Beneficios a corto plazo	Correlación de Pearson	1	,098
	Sig. (bilateral)		,002
	N	4	20
Cumplimiento de beneficios laborales	Correlación de Pearson	,098	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	4	4

Fuente: Elaboración propia

d) Regla de decisión:

- Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

e) Conclusión:

El resultado de la tabla 11 da como resultado que el valor $-p = 0,002$ es menor que el nivel de significancia $0,05$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015.

4.3.2 Primera Hipótesis

a) Planteamiento de la hipótesis

H_0 = Los beneficios a corto plazo no se relacionan directamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

H_1 = Los beneficios a corto plazo se relacionan directamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

b) Nivel de significancia: $0,05$

Para todo valor de p igual o menor que $0,05$ se rechaza la H_0 .

c) Pruebas estadísticas:

Correlación de Pearson

Tabla 12:

Correlación entre Beneficios a corto plazo y cumplimiento de beneficios laborales

Variables	Estadísticos	Beneficios a corto plazo	Cumplimiento de beneficios laborales
Beneficios a corto plazo	Correlación de Pearson	1	,996
	Sig. (bilateral)		,004
	N	4	20
Cumplimiento de beneficios laborales	Correlación de Pearson	,996	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	4	4

Fuente: Elaboración propia

d) Regla de decisión:

- Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

f) Conclusión:

El resultado de la tabla 12 da como resultado que el valor $-p = 0,004$ es menor que el nivel de significancia 0,05; se rechaza la nula y se concluye que los beneficios a corto plazo se relacionan directamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

4.3.3 Segunda Hipótesis**a) Planteamiento de la hipótesis**

H_0 = Los beneficios post-empleo no se relacionan significativamente con los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C

H_1 = Los beneficios post-empleo se relacionan significativamente con los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de p igual o menor que 0,05 se rechaza la H_0 .

c) Pruebas estadísticas:

Correlación de Pearson

Tabla 13:
Correlación entre Beneficios post-empleo y cumplimiento de beneficios laborales

Variables	Estadísticos	Beneficios post-empleo	Cumplimiento de beneficios laborales
Beneficios post-empleo	Correlación de Pearson	1	,938
	Sig. (bilateral)		,062
	N	4	20
Cumplimiento de beneficios laborales	Correlación de Pearson	,938	1
	Sig. (bilateral)	,062	
	N	4	4

Fuente: Elaboración propia

d) Regla de decisión:

- Rechazar H_0 si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H_0 si el valor-p es mayor a 0,05

e) Conclusión:

El resultado de la tabla 13 da como resultado que el valor $-p = 0,062$ es mayor que el nivel de significancia 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se concluye que los beneficios post-empleo no se relacionan significativamente con los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

4.3.4 Tercera Hipótesis

a) Planteamiento de la hipótesis

H_0 = Los otros beneficios a largo plazo no se relacionan significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

H_1 = Los otros beneficios a largo plazo se relacionan significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

b) Nivel de significancia: 0,05

Para todo valor de p igual o menor que 0,05 se rechaza la H₀.

c) Pruebas estadísticas:

Correlación de Pearson

Tabla 14:

Correlación entre Otros beneficios largo plazo y cumplimiento de beneficios laborales

Variables	Estadísticos	Otros beneficios a largo plazo	Cumplimiento de beneficios laborales
Otros beneficios a largo plazo	Correlación de Pearson	1	,889
	Sig. (bilateral)		,111
	N	4	20
Cumplimiento de beneficios laborales	Correlación de Pearson	,889	1
	Sig. (bilateral)	,111	
	N	4	4

Fuente: Elaboración propia

d) Regla de decisión:

- Rechazar H₀ si el valor-p es menor a 0,05
- No rechazar H₀ si el valor-p es mayor a 0,05

e) Conclusión:

El resultado de la tabla 14 da como resultado que el valor $-p = 0,111$ es menor que el nivel de significancia 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se concluye que los otros beneficios a largo plazo no se relacionan significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

4.4. DISCUSIÓN

La finalidad de la presente investigación fue determinar de qué manera la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. De acuerdo con los resultados obtenidos en el contraste de hipótesis se afirma que la NIC 19 se relaciona significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales.

De los resultados obtenidos en la presente investigación, cuando a las hipótesis específicas, fue determinar en la primera hipótesis específica si existe una relación directa entre los beneficios a corto plazo y el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. año 2015, Esta Hipótesis fue demostrada que se obtuvo un valor $p=0,004$ y una vez aplicado los métodos estadísticos correspondientes tomados de los datos que se recopilaron del análisis documental.

En esta investigación se logró dar resultado al planteamiento el cual demuestra en la tabla 12 que la empresa está efectuando los cálculos correspondientes de acuerdo a lo establece la Norma Internacional de contabilidad 19.

Este estudio nos permite conocer la relación de los beneficios a corto plazo se relacionan significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. en el año 2015.

En la segunda Hipótesis específica fue establecer si los beneficios post-empleo se relacionan con el cumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. En esta hipótesis se demostró que se obtuvo un valor $p=0.062$ y una vez aplicado los métodos estadísticos correspondientes a la recopilación del análisis documental.

En esta investigación se demuestra en la tabla 13 que la empresa solo se efectúa el cálculo de seguro de vida, sin considerar pensiones de jubilación y pagos únicos por retiro.

De acuerdo al resultado obtenido en la tercera hipótesis específica, fue determinar si existe una relación significativa entre los otros beneficios a largo plazo con el cumplimiento de los beneficios laborales de la

empresa Ladrillera Maxx S.A.C. Esta hipótesis fue demostrada que se obtuvo un valor $p= 0,111$, una vez aplicado los métodos estadísticos sé que se recopilaron del análisis documental.

En esta investigación quedo demostrado según la tabla 14 y a su vez se puede verificar en la tabla 9, que la empresa no efectúa el cálculo correspondiente en ninguno de los tres trimestres del año 2015, en cumplimiento de la Norma Internacional de contabilidad 19.

Con los trabajos de investigación expuestos, se está confirmando que los resultados obtenidos en la presente investigación son similares, por lo que se puede afirmar que la NIC 19 se relaciona con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se determinó que la norma de internacional de contabilidad 19 se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015; como se demuestra en la tabla 11 que se obtuvo un valor $p=0,002$, sobre todo en lo que respecta al cálculo de los beneficios de corto plazo.

SEGUNDA

En la investigación realizada, se estableció que los beneficios a corto plazo se relacionan directamente con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. lo que se evidencia en la tabla 12 que se obtuvo un valor de $p=0,004$, lo que indica que la empresa está efectuando el cálculo conforme lo establece la NIC 19.

TERCERA

En el presente trabajo de investigación se estableció que los beneficios post-empleo no se relacionan significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., lo que se evidencia en la tabla 13 ya que se obtuvo un valor de $p=0,062$, fundamentado en que la empresa solo efectúa el cálculo de seguro de vida, sin considerar pensiones de jubilación y pagos únicos por retiro.

CUARTA

Se determinó que los otros beneficios a largo plazo no se relacionan de manera significativa con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., lo que se evidencia en la tabla 14 ya que se obtuvo un valor $p=0,111$ y a su vez se verifica en la tabla 9, que la empresa no ha efectuado el cálculo correspondiente en ninguno de los trimestres del año 2015.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda que la empresa Ladrillera Maxx S.A.C. debe evaluar los conceptos comprendidos en la NIC 19 para efectuar correctamente el cálculo de todos los beneficios laborales y no solamente los beneficios comprendidos en el corto plazo o los exigidos por la legislación laboral; a efectos de preparar y presentar los estados financieros con la información pertinente que establece la NIC 19.

SEGUNDA

La empresa Ladrillera Maxx S.A.C., viene efectuando correctamente el cálculo de los beneficios a corto plazo en relación al cumplimiento de los beneficios laborales, por lo que se debe continuar realizando de la misma manera, sin dejar de tener en cuenta lo establecido por la NIC 19.

TERCERA

Se recomienda a la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., en lo referente al cálculo de post-empleo que no solo debe considerarse el concepto de seguro de vida sino también los conceptos de pensiones de jubilación y pago único por retiro, a efectos de cumplir con lo establecido en la norma contable internacional 19.

CUARTA

La empresa Ladrillera Maxx S.A.C., en lo referido a los conceptos de otros beneficios a largo plazo debe contemplar para los siguientes ejercicios económicos el cálculo de los conceptos de premios por antigüedad, beneficios por largo tiempo de servicios y beneficios por invalidez, para corregir lo evidenciado en el año 2015 para los siguientes ejercicios económicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 19, D. d. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas:
http://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf
- Abanto. (2014). *Las Normas Internacionales de Contabilidad*. Recuperado el 16 de Febrero de 2016, de NIC, NIFF, SIC, CINIIF.
- Beneficios Sociales en el Perú. Cts, Bonificaciones, Gratificaciones, Seguros de Vida, Utilidades*. (s.f.). Obtenido de Beneficios Sociales en el Perú. Cts, Bonificaciones, Gratificaciones, Seguros de Vida, Utilidades: Beneficios Sociales en el Perú. Cts, Bonificaciones, Gratificaciones, Seguros de Vida, Utilidades
- Bolívar Marín, P. A. (2014). *Beneficios a los Empleados: Impacto Contable y Financiero, Aproximación a la Implementación de la NIC 19*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Boza Fernandez, F. (2004). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima- Peru: Rodhas.
- Bustamante, C. (2015). Obtenido de
<http://www.caballero Bustamante.com.pe/plantilla/lab/conscont220408.ppt>.
- Castillo Guzman, J. (2010). *Manual Practico del Derecho Individual del Trabajo*. En J. Castillo Guzman, *Manual Practico del Derecho Individual del Trabajo*. Lima- Peru: Estudio Caballero Bustamante.
- Dialogo de Jurisprudencia. (2008). *Dialogo de Jurisprudencia*. 119.
- Diez Canseco Vargas, O. (2014). *Normas Internacionales de Contabilidad NIC 19 (NIC19)*. AREQUIPA: Colegio de Contadores Públicos de Arequipa.
- Elias Montero, F. (2010). *Compensacion por Tiempo de Servicios*". Lima: Actualidad Laboral S.A.

- Empleo, M. d. (s.f.). <http://222.mintra.gob.pe>. Obtenido de <http://222.mintra.gob.pe>.
- Feliciano Nishikawa, M. (2007). Jornada de Trabajo. En M. Feliciano Nishikawa, *Jornada de Trabajo*. Lima: Gaceta Juridica S.A.
- Ferdinand Drucker, P. (2002). *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*. (M. Cárdenas, Trad.) Bogotá: Editorial Norma.
- García Cossio, L. A. (2006). *Administración Moderna de la Gestión Pública Institucional*. Lima - Perú: Ediciones.
- Gonzales, S. A. (2014). Propuesta de diseño de control interno para mejorar la eficiencia del área de tesorería en la empresa constructora en la ciudad de Chiclayo 2014.
- Guevara, M. (2011). *Regimenes Laborales Especiales*. Lima: Entrelíneas S.R.L.tda.
- Illanes, J. F. (2007). *Auditoría Gubernamental*. Lima: Pacífico Editores.
- Ley Laboral. (s.f.). *Actualidad Empresarial*. Obtenido de Actualidad Empresarial: <http://www.aempresarial.com/>
- López Rojas, A. P. (2014). *Aplicación de la NIC 19, en la contabilidad de la empresa Danper Trujillo S.A.C.* Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO.
- Raymundo, A. G. (2013). *Administración de Empresas I*. Editora Tiempo S. A.
- Revista Ejemplode.com*. (junio de 2010). Obtenido de http://www.ejemplode.com/50-recursos_humanos/1224-concepto_de_sueldo,_que_es_el_sueldo..html
- Rivera Muñoz, A. (2007). *Regulación de las remuneraciones en el régimen común del sector privado*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rodríguez Chávez, A. (2012). Aplicación de la NIC 19, Beneficios a los empleados y participación de utilidades en el Perú. *Quipukamayoc*, 32.

SUNAT. (s.f.). Recuperado el 2014

Toyama Miyagusuku, J. (2011). Derecho Individual del Trabajo. En J. Toyama Miyagusuku, *Derecho Individual del Trabajo* (pág. 212). Lima: Gaceta Juridica.

Toyama Miyagusuku, J. (2011). Guia Laboral. En J. Toyama Miyagusuku, *Guia Laboral*. Lima- Peru: Gaceta Juridica.

ANEXOS

ANEXO 1

Información Económica Norma Internacional de Contabilidad 19

PERIODO	BENEFICIOS A CORTO PLAZO	3,416,117.22
2015	SUELDOS	1,968,925.27
	GRATIFICACIONES	446,885.66
	VACACIONES	214,802.64
	CTS	232,538.75
	PARTICIPACIONES EN UTILIDADES	316,972.84
	INDEMNIZACION AL PERSONAL	-
	CAPACITACION	280.00
	SEGURO SOCIAL	224,052.38
	ATENCION AL PERSONAL	11,659.69
	BENEFICIOS POST EMPLEO	70,151.15
	PENSIONES DE JUBILACION	19,749.98
	PAGOS UNICO PO RETIRO	24,977.33
	SEGUROS DE VIDA	25,423.84
	OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO	67,073.67
	PREMIOS POR ANTIGÜEDAD	13,051.50
	BENEFICIOS POR LARGO TIEMPO DE SERVICIOS	28,372.17
	BENEFICIOS POR INVALIDEZ	25,650.00

ANEXO 2

Información Económica Beneficios Laborales

PERIODO	REMUNERACIONES	3,416,117.22
2015	SUELDOS	1,968,925.27
	GRATIFICACIONES	446,885.66
	VACACIONES	214,802.64
	CTS	232,538.75
	PARTICIPACIONES EN UTILIDADES	316,972.84
	INDEMNIZACION AL PERSONAL	-
	CAPACITACION	280.00
	SEGURO SOCIAL	224,052.38
	ATENCION AL PERSONAL	11,659.69
	SEGURIDAD PROVISION SOCIAL Y OTRAS CONTRIBUCIONES	25,423.84
	PENSIONES DE JUBILACION	-
	PAGO UNICO POR RETIRO	-
	SEGUROS DE VIDA	25,423.84
	BENEFICIOS SOCIALES A LOS TRABAJADORES	-
	PREMIOS POR ANTIGÜEDAD	-
	OTROS BENEFICIOS	-

ANEXO 3:**RESUMEN TÉCNICO DE LA NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS**

Fuente: Consultas IFRS – Materiales, noticias y ejemplos sobre NIIF
(www.consultasifrs.com)

Los Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedida por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- (a) Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y
- (b) Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados, excepto aquéllos a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

Beneficios a los empleados a corto plazo

Beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

- (a) Como un pasivo (gasto acumulado o devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso en efectivo.
- (b) Como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo).

Beneficios post-empleo

Los beneficios post-empleo son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo. Planes de beneficios post-empleo son acuerdos, formales o informales, en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo. Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos.

Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

Planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza aportaciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar aportaciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender los beneficios a los empleados que se relacionen con los servicios

que éstos han prestado en el periodo presente y en los anteriores. Según los planes de aportaciones definidas, la obligación legal o implícita de la entidad se limita al importe que haya acordado aportar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios post-empleo a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones pagadas por la entidad (y eventualmente el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una compañía de seguros, junto con los rendimientos de las inversiones procedentes de las aportaciones. En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para atender los beneficios esperados) son asumidos, en sustancia, por el empleado.

Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad reconocerá la aportación a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente:

- (a) Como un pasivo (gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si la aportación ya pagada es superior a las aportaciones debidas por los servicios hasta el final del periodo sobre el que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso del efectivo.
- (b) Como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de la aportación en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 y la NIC 16).

Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

Planes de beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos:

- (a) La obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y

- (b) Tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

La contabilización, por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:

- (a) Determinar el déficit o superávit. Esto implica:
 - i. Utilizar técnicas actuariales, el método de la unidad de crédito proyectada para hacer una estimación fiable del costo final para la entidad del beneficio que los empleados tienen acumulado (devengado) a cambio de sus en los periodos presente y anteriores. Esto requiere que una entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo presente y a los anteriores, y que realice las estimaciones (suposiciones actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el de los beneficios.
 - ii. Descontar ese beneficio para determinar el valor presente de la obligación por beneficios definidos y el costo de los servicios presentes.
 - iii. Deducir el valor razonable de los activos del plan del valor presente de la obligación por beneficios definidos.
- (b) Determinar el importe del pasivo (activo) por beneficios definidos neto como el importe del déficit o superávit en (a) ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo.
- (c) Determinar los importes a reconocer en el resultado del periodo:
 - i. el costo del servicio presente;
 - ii. cualquier costo por servicios pasados y la ganancia o pérdida en el momento de la liquidación.
 - iii. el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

- (d) Determinar las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos neto a reconocer en otro resultado integral, que comprende:
- i. las ganancias y pérdidas actuariales;
 - ii. el rendimiento de los activos del plan, excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto; y
 - iii. los cambios en el efecto del techo del activo (véase el párrafo 64), excluyendo los importes incluidos en el interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto.

Si una entidad mantiene más de un plan de beneficios definidos, aplicará estos procedimientos a cada uno de los planes significativos por separado.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo

Los Otros beneficios a los empleados a largo plazo, son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.

La norma requiere un método simplificado de contabilización de otros beneficios a largo plazo a los empleados. A diferencia de la contabilidad requerida para los beneficios post-empleo, este método no reconoce nuevas mediciones en otro resultado integral.

ANEXO 4 Matriz de consistencia:

LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19 Y SU RELACION EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA EMPRESA LADRILLERA MAXX S.A.C., AÑO 2015.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Metodología
¿De qué manera la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015?	Determinar de qué manera la norma internacional de contabilidad 19 se relaciona con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015.	La norma internacional de contabilidad 19 se relaciona significativamente con el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa Ladrillera Maxx S.A.C., año 2015.	<p>Variable Independiente X: Norma Internacional de Contabilidad 19</p> <p>Indicadores: X₁: Beneficios a corto plazo X₂: Beneficios Post - Empleo X₃: Beneficios a largo plazo</p>	<p>1. Tipo de investigación: Básica Correlacional</p> <p>2. Diseño de investigación: No experimental, descriptivo y transeccional</p> <p>3. Población y muestra La población objetivo en estudio estará conformada por el área de contabilidad y recursos humanos</p> <p>4. Técnicas: Análisis documental</p> <p>5. Instrumentos: Guía de análisis documental</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	<p>Variable Dependiente Y: Cumplimiento de los Beneficios Laborales</p> <p>Indicadores: Y₁: Remuneraciones Y₂: Seguridad, provisión social y otras contribuciones Y₃: Beneficios Sociales</p>	
a) ¿En qué medida los beneficios a corto plazo se relacionan con el cumplimiento de los beneficios laborales de empresa Ladrillera Maxx S.A.C.?	a) Establecer la medida en que se relacionan los beneficios a corto plazo con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.	a) Los beneficios a corto plazo se relacionan directamente con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.		
b) ¿Cómo se relacionan los beneficios post-empleo con el cumplimiento de los beneficios laborales a los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.?	b) Establecer la relación de los beneficios post-empleo con el cumplimiento de los beneficios sociales a los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.	b) Los beneficios post-empleo se relacionan significativamente con los beneficios sociales de los trabajadores de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.		
c) ¿De qué manera los beneficios a los empleados a largo plazo se relacionan con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.?	c) Determinar la manera en que se relacionan los otros beneficios a largo plazo con el cumplimiento de los beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.	c) Los otros beneficios a largo plazo se relacionan significativamente con el cumplimiento de los otros beneficios laborales de la empresa Ladrillera Maxx S.A.C.		

ANEXO 5

Operacionalización de variables:

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Nivel de medición
Normas Internacionales de contabilidad 19	Independiente	Son todas las formas de contraprestación concedida por una entidad a cambio de servicios prestados por los empleados o por indeterminación de cese.	Son las retribuciones que la empresa proporciona a sus trabajadores a cambio de un servicio prestado	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios a corto plazo - Beneficios a largo plazo - Beneficios post- empleo 	Ordinal
Cumplimiento de los Beneficios Laborales	Dependiente	Son las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativa, no dineraria, no acumulativa ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objetivo mejorar la calidad de vida del trabajador.	Son todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados sea en dinero o en especie, que otorga al trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones - Seguridad, provisión social y otras contribuciones - Beneficios Sociales 	Ordinal

Anexo 6

Instrumentos de investigación:

GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL			
LA NIC 19 Y SU RELACION EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA EMPRESA LADRILLERA MAXX, AÑO 2015			
I. FINALIDAD DEL INSTRUMENTO			
El presente instrumento tiene como finalidad obtener información referente a las variables: <i>“NIC 19” variable independiente y “Cumplimiento de los Beneficios Laborales” variable dependiente para ser aplicado en la empresa Ladrillera Maxx.</i>			

Variable Independiente NIC 19

Periodo	Beneficios a corto plazo	Beneficios a largo plazo	Beneficios Post-Empleo
I Trimestre			
II Trimestre			
III Trimestre			
IV Trimestre			

Cumplimiento de obligaciones laborales

Periodo	Remuneraciones	Seguridad de Provisión social y otras contribuciones	Beneficios sociales a los trabajadores
I Trimestre			
II Trimestre			
III Trimestre			
IV Trimestre			